

> Quelles sont les obligations d'affichage dans une entreprise ? : Harcèlement sexuel

L. 1153-2

LOI n°2022-401 du 21 mars 2022 - art. 7 (V)

[Legif.](#) [Plan](#) [Jp.C.Cass.](#) [Jp.Appel](#) [Jp.Admin.](#) [Juricaf](#)

Aucune personne ayant subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel définis à l'article **L. 1153-1**, y compris, dans le cas mentionné au 1° du même article **L. 1153-1**, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés, ou ayant, de bonne foi, témoigné de faits de harcèlement sexuel ou relaté de tels faits ne peut faire l'objet des mesures mentionnées à l'article **L. 1121-2**.

Les personnes mentionnées au premier alinéa du présent article bénéficient des protections prévues aux I et III de l'article **10-1** et aux [articles 12 à 13-1 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016](#) relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique.

L. 1153-4

LOI n°2022-401 du 21 mars 2022 - art. 7 (V)

[Legif.](#) [Plan](#) [Jp.C.Cass.](#) [Jp.Appel](#) [Jp.Admin.](#) [Juricaf](#)

Toute disposition ou tout acte contraire aux dispositions des articles **L. 1153-1** et **L. 1153-2** est nul.

L. 1153-5

LOI n° 2018-771 du 5 septembre 2018 - art. 105 (V)

[Legif.](#) [Plan](#) [Jp.C.Cass.](#) [Jp.Appel](#) [Jp.Admin.](#) [Juricaf](#)

L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner.

Dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche, les personnes mentionnées à l'article **L. 1153-2** sont informées par tout moyen du texte de l'[article 222-33 du code pénal](#) ainsi que des actions contentieuses civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel et des coordonnées des autorités et services compétents. La liste de ces services est définie par décret.

L. 1153-5-1

LOI n° 2018-771 du 5 septembre 2018 - art. 105 (V)

[Legif.](#) [Plan](#) [Jp.C.Cass.](#) [Jp.Appel](#) [Jp.Admin.](#) [Juricaf](#)

Dans toute entreprise employant au moins deux cent cinquante salariés est désigné un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

L. 1153-6

LOI n°2012-954 du 6 août 2012 - art. 7

[Legif.](#) [Plan](#) [Jp.C.Cass.](#) [Jp.Appel](#) [Jp.Admin.](#) [Juricaf](#)

Tout salarié ayant procédé à des faits de harcèlement sexuel est passible d'une sanction disciplinaire.

[service-public.fr](#)

> Harcèlement sexuel : Harcèlement sexuel au travail et protection des salariés
> Licenciement pour motif personnel nul, sans cause réelle et sérieuse ou irrégulier : Harcèlement sexuel
> Quelles sont les obligations d'affichage dans une entreprise ? : Harcèlement sexuel

Chapitre IV : Actions en justice.

L. 1154-1

LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 3

[Legif.](#) [Plan](#) [Jp.C.Cass.](#) [Jp.Appel](#) [Jp.Admin.](#) [Juricaf](#)

Lorsque survient un litige relatif à l'application des articles **L. 1152-1** à **L. 1152-3** et **L. 1153-1** à **L. 1153-4**, le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise ou le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'un harcèlement.

Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.