

Panneau - Affichage Harcèlement Travail - Papier plastifié - A3

Référence : I3280006

DESCRIPTION :

- Type : Panneau d'affichage
- Normes : Articles L. 1152-4 et L. 1153-5
- Dimensions : Format A3 (297 x 420 mm)
- Matériau : Papier 250 g plastifié
- Fixation : Adhésif (non inclus)
- Usage : Intérieur et extérieur

AFFICHAGE OBLIGATOIRE
LUTTE CONTRE LE HARCELEMENT MORAL ET SEXUEL DANS L'ENTREPRISE
ARTICLES L. 1151-1 À L. 1155-4 DU CODE DU TRAVAIL

CHAMP D'APPLICATION (article L. 1151-1)

L. 1151-1 Les dispositions du présent titre sont applicables aux employeurs de droit privé ainsi qu'à leurs salariés. Elles sont également applicables au personnel des personnes publiques employé dans les conditions du droit privé.

HARCELEMENT MORAL (articles L. 1152-1 à L. 1152-6)

L. 1152-1 Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

L. 1152-2 Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.

L. 1152-3 Toute rupture du contrat de travail intervenue en méconnaissance des dispositions des articles L. 1152-1 et L. 1152-2, toute disposition ou tout acte contraire est nul.

L. 1152-4 L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral. Les personnes mentionnées à l'article L. 1152-2 sont indemnes par tout moyen du texte de l'article 222-33 du code pénal.

L. 1152-5 Tout salarié ayant procédé à des agissements de harcèlement moral est passible d'une sanction disciplinaire.

L. 1152-6 Une procédure de médiation peut être mise en oeuvre par toute personne de l'entreprise s'estimant victime de harcèlement moral ou par la personne mise en cause. Le choix du médiateur fait l'objet d'un accord entre les parties. Le médiateur s'informe de l'état des relations entre les parties. Il tente de les concilier et leur soumet des propositions qu'il conçoit en vue de mettre fin au harcèlement. Lorsque la conciliation échoue, le médiateur informe les parties des éventuelles sanctions encourues et des garanties procédurales prévues en faveur de la victime.

HARCELEMENT SEXUEL ET AGISSEMENTS SEXISTES (articles L. 1153-1 à L. 1153-6)

L. 1153-1 Aucun salarié ne doit subir des faits :
1° Soit de harcèlement sexuel constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ; Le harcèlement sexuel est également constitué : a) Lorsque le même salarié subit de tels propos ou comportements venant de plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ; b) Lorsque un même salarié subit de tels propos ou comportements, successivement par plusieurs personnes, même en l'absence de concertation, savoir que ces propos ou comportements caractérisent une répétition ; 2° Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

L. 1153-2 Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage, aucun candidat à une formation en entreprise ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel tels que définis à l'article L. 1153-1, y compris, dans le cas mentionné au 1° du même article, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés.

L. 1153-3 Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné de faits de harcèlement sexuel ou pour les avoir relatés.

L. 1153-4 Toute disposition ou tout acte contraire aux dispositions des articles L. 1153-1 à L. 1153-3 est nul.

L. 1153-5 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 portée des locaux où se fait l'embauche, les personnes mentionnées à l'article L. 1153-2 sont indemnes par tout moyen du texte de l'article 222-33 du code pénal ainsi que des actions contentieuses civiles et pénales issues de harcèlement sexuel et des coordonnées des autorités et services compétents. La liste de ces services est définie par décret.

L. 1153-6 Tout salarié ayant procédé à des faits de harcèlement sexuel est passible d'une sanction disciplinaire.

ACTIONS EN JUSTICE (articles L. 1154-1 à L. 1154-2)

L. 1154-1 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 constitués d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

L. 1154-2 Les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise peuvent exercer en justice toutes les actions résultant des articles L. 1152-1 à L. 1152-3 et L. 1153-1 à L. 1153-4. Elles peuvent exercer ces actions en faveur d'un salarié de l'entreprise dans les conditions prévues par l'article L. 1154-1, sous réserve de justifier d'un accord écrit de l'intéressé. L'intéressé peut toutefois intervenir à l'instance engagée par le syndicat et y mettre fin à tout moment.

DISPOSITIONS PENALES (articles L. 1155-1 à L. 1155-4)

L. 1155-1 Le fait de porter ou de tenter de porter atteinte à l'exercice régulier des fonctions de médiateur, prévu à l'article L. 1152-6, est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 euros.

L. 1155-2 Sont punis d'un an d'emprisonnement et d'une amende de 3 750 € les faits de discriminations commis à la suite d'un harcèlement moral ou sexuel définis aux articles L. 1152-1, L. 1152-2, L. 1153-1 et L. 1153-4 du présent code. La juridiction peut également ordonner, à titre de peine complémentaire, l'affichage du jugement aux frais de la personne condamnée dans les conditions prévues à l'article 131-35 du code pénal et son insertion, intégrale ou par extraits, dans les journaux ou autres médias de diffusion. Ces faits ne peuvent excuser le moment maximum de l'amende encourue.

L. 1155-3 Les dispositions des articles 132-58 à 132-62 du code pénal relatives à l'ajournement du prononcé de la peine sont applicables dans le cas de poursuites pour infraction aux dispositions des articles L. 1152-1 et L. 1153-1. La juridiction peut ordonner l'exécution provisoire de sa décision.

L. 1155-4 A l'audience de renvoi, la juridiction apprécie s'il y a lieu de prononcer une dispense de peine.

CODE PENAL (articles Art. 222-33 et Art. 222-33-2)

222-33 « Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexuelle qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante. Est également constituée : 1° Lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime par plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ; 2° Lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime, successivement par plusieurs personnes, même en l'absence de concertation, savoir que ces propos ou comportements caractérisent une répétition. 3. - Est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'une de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers. 4. - Les faits mentionnés aux 1° et 2° sont punis de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende. Ces peines sont portées à trois ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende lorsque les faits sont commis : 1° Par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ; 2° Sur un mineur de quinze ans ; 3° Sur une personne dont la particulière vulnérabilité, due à son âge, à une maladie, à une infirmité, à une déficience physique ou psychique ou à un état de grossesse, est apparente ou connue de leur auteur ; 4° Sur une personne dont la particulière vulnérabilité ou dépendance résulte de la situation économique ou sociale est apparente ou connue de leur auteur ; 5° Par plusieurs personnes agissant en qualité d'auteur ou de complice ; 6° Par l'utilisation d'un service de communication ou publié en ligne ou par le biais d'un support numérique ou électronique ; 7° Avec un mineur étant présent et y assistant ; 8° Par un ascendant ou par toute autre personne ayant sur la victime une autorité de droit ou de fait. Le fait de harceler autrui par des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel, est puni de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende. »

SECURINORME www.securinorme.com

REF. I3280006

INFORMATION PRODUIT

Panneau d'Affichage Obligatoire sur le Harcèlement au Travail - Format A3

Assurez la conformité légale de votre entreprise avec notre **Panneau d'Affichage Obligatoire « Harcèlement au travail »**. Conçu selon les dernières exigences du Code du travail, ce panneau est essentiel pour informer et protéger vos employés. Disponible en **format A3 (297 x 420 mm)**, il est fabriqué en papier 250 g avec plastification, garantissant une longue durée de vie en intérieur.

Idéal pour :



www.securinorme.com
contact@securinorme.com



03 74 09 47 01 (Appel non surtaxé)
Du lundi au vendredi
9h - 12h30 / 13h30 - 17h30



23 Rue du Carrousel
Parc de la Cimaise
59650 Villeneuve-d'Ascq

- **Sensibiliser et informer** les employés sur leurs droits et devoirs concernant le harcèlement moral et sexuel.
- **Prévenir les risques** et promouvoir un climat de travail respectueux et sécuritaire.

Caractéristiques principales :

- **Type de produit** : Panneau d'affichage.
- **Normes** : Conforme aux articles L. 1152-4 et L. 1153-5 du Code du travail.
- **Dimensions** : Disponible en format A3 (297 x 420 mm).
- **Matériau** : Papier 250 g, plastifié pour une utilisation en intérieur.
- **Format** : Rectangulaire.
- **Usage** : Intérieur et extérieur.

- **Fixation** : Facilement installable avec adhésif (non inclus).

Avantages du produit :

- **Conformité légale** : Assurez le respect des réglementations en vigueur pour le bien-être de vos employés.
- **Installation rapide** : Facile à fixer, s'adapte à tout environnement de travail.
- **Durabilité** : Conçu pour durer avec un matériau plastifié de qualité.

Caractéristiques supplémentaires :

- Matériau robuste, résistant à l'usure pour un affichage de longue durée.
- Dimensions adaptées pour un affichage bien visible dans n'importe quel espace de travail.

Découvrez également notre [sélection d'affichages, de posters et de registres](#) pour garantir la sécurité et le respect des normes dans votre entreprise. Pour optimiser vos consignes de sécurité, explorez notre gamme de [consignes de sécurité et d'évacuation](#).

En conclusion, l'affichage d'un panneau relatif au harcèlement au travail n'est pas seulement une obligation légale, mais aussi une initiative essentielle pour garantir un environnement de travail respectueux et sûr. Equipez-vous dès aujourd'hui et montrez votre engagement envers la protection et l'information de vos collaborateurs.

Information importante : cet équipement participe à la prévention des risques et doit être choisi en cohérence avec les spécificités de votre site et de votre activité.

Tableau des déclinaisons possibles

Réf. I3280006

