

Article L1153-2 du Code du travail - Lutte contre le harcèlement sexuel

Date de mise à jour : 1 Juin 2022

Notre analyse

Un salarié, candidat à un recrutement, personne en formation ou stage victime de harcèlement sexuel ou ayant refusé de subir des faits de harcèlement sexuel, qui relate des agissements de harcèlement sexuel ne peut être licencié, faire l'objet d'une sanction disciplinaire ou d'une mesure discriminatoire (par exemple en matière de rémunération) pour ces motifs.

Article L1153-2 du Code du travail - Lutte contre le harcèlement sexuel

Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage, aucun candidat à un recrutement, à un stage ou 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.

Des outils utiles à la mise en oeuvre



Le harcèlement sexuel

[Cliquez ici pour accéder à cet outil](#)



Harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail. En parler peut tout changer

[Cliquez ici pour accéder à cet outil](#)



Pas d'indulgence pour propos dégradants à caractère sexuel

[Cliquez ici pour accéder à cet outil](#)