

# Affichage obligatoire

## Horaires Art. L3171-1 du code du travail

Lun de ..... à ..... / de ..... à .....  
 Mar de ..... à ..... / de ..... à .....  
 Mer de ..... à ..... / de ..... à .....  
 Jeu de ..... à ..... / de ..... à .....  
 Ven de ..... à ..... / de ..... à .....  
 Sam de ..... à ..... / de ..... à .....  
 Dim de ..... à ..... / de ..... à .....

## Temps de pause journalier

Art. L3171-1 du code du travail .....

## Repos hebdomadaire

Art. R.3172-1 à R.3172-9 du code du travail .....

## Congés payés

Art. D. 3141-5 à D. 3141-6 du code du travail .....

## Réglement intérieur

Art. L1321-1 à L1321-6 du code du travail

Lieu de consultation .....

Modalités de consultation .....

Date de mise à jour .....

## Convention collective

Art. R. 2262-3 du code du travail

Intitulé .....

Lieu de consultation .....

Modalités de consultation .....

## Document unique d'évaluation des risques professionnels

Art. R. 4121-1 à R. 4121-4 du code du travail

Etabli le .....

Lieu de consultation .....

Date de mise à jour .....

## Représentants du personnel

Art. L. 2311-1 à L. 2324-4 du code du travail

## Procédure d'élection

Périodicité : .....

## Salarié(s) élu(s)

Collège 1 / Noms : .....

Collège 2 / Noms : .....

Collège 3 / Noms : .....

## Service de prévention et de santé au travail

Art. D. 4711-1 du code du travail

Médecin .....

Adresse .....

Tél. ....

## Inspection du travail

Art. D. 4711-1 du code du travail

Inspecteur .....

Contrôleur .....

Adresse .....

Tél. ....

## Consignes en cas d'incendie

Art. R.4227-37 à 4227-41 du code du travail

Emplacement des extincteurs .....

Emplacement des issues de secours .....

Responsable à prévenir pour la mise en

action du matériel .....

Personnes chargées de diriger

l'évacuation .....

## Interdiction de fumer

Art. R.3512.2 du code de la santé publique

Il est interdit de fumer dans des lieux affectés à un usage collectif qui sont fermés et couverts accueillant du public. Il est obligatoire d'indiquer des espaces réservés aux fumeurs.

## Interdiction de vapoter

Art. L. 3516.6 du code de la santé publique

Il est interdit de vapoter dans les lieux de travail fermés et couverts à usage collectif.

## Numéro d'urgence

Art. D4711-1 du code du travail

**15 SAMU** **17 Police** **18 Pompiers**

**112 Urgence Européenne**

**05 55 05 67 61 SOS Mains**

**05 56 96 40 80 Centre anti-poison**

**39 28 Défenseur des droits / lutte contre les discriminations**

## Harcèlement moral

Art. 222-33-2 du code pénal : le fait de harceler autrui par des propos ou comportements 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.

## Textes réglementaires

### Égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes

**Article L3221-1** : Les dispositions des articles L. 3221 2 à L. 3221 7 sont applicables, outre aux employeurs et salariés mentionnés à l'article L. 3211 1, à ceux non régis par le code du travail et, notamment, aux agents de droit public.

**Article L3221-2** : Tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

**Article L3221-3** : Constitue une rémunération au sens du présent chapitre, le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier.

**Article L3221-4** : Sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse.

**Article L3221-5** : Les disparités de rémunération entre les établissements d'une même entreprise ne peuvent pas, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, être fondées sur l'appartenance des salariés de ces établissements à l'un ou l'autre sexe.

**Article L3221-6** : Modifié par la loi n 2014 873 du 4 août 2014 art. 2 et modifié par la loi n 2014 873 du 4 août 2014 art. 5 : Les différents éléments composant la rémunération sont établis selon des normes identiques pour les femmes et pour les hommes. Les catégories et les critères de classification et de promotion professionnelles ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération, notamment les modes d'évaluation des emplois, sont établis selon des règles qui assurent l'application du principe fixé à l'article L. 3221 2.

A l'issue des négociations mentionnées à l'article L. 2241-7, les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels remettent à la Commission nationale de la négociation collective et au Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes un rapport sur la révision des catégories professionnelles et des classifications, portant sur l'analyse des négociations réalisées et sur les bonnes pratiques.

**Article L3221-7** : Est nulle de plein droit toute disposition figurant notamment dans un contrat de travail, une convention ou accord collectif de travail, un accord de salaires, un règlement ou barème de salaires résultant d'une décision d'un employeur ou d'un groupement d'employeurs et qui, contrairement aux articles L. 3221 2 à L. 3221 6, comporte, pour un ou des salariés de l'un des deux sexes, une rémunération inférieure à celle de salariés de l'autre sexe pour un même travail ou un travail de valeur égale. La rémunération plus élevée dont bénéficient ces derniers salariés est substituée de plein droit à celle que comportait la disposition entachée de nullité.

### Lutte contre la discrimination à l'embauche

**Article 225-1** : modifié par la loi n 18 novembre 2016 art. 86 : Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques sur le fondement de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur grossesse, de leur apparence physique, de la particulière vulnérabilité résultant de leur situation économique, apparente ou connue de son auteur, de leur patronyme, de leur lieu de résidence, de leur état de santé, de leur perte d'autonomie, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, de leur orientation sexuelle, de leur identité de genre, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de leur appartenance ou de leur non appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une Nation, une prétendue race ou une religion déterminée.

Constitue également une discrimination toute distinction opérée entre les personnes morales sur le fondement de l'origine, du sexe, de la situation de famille, de la grossesse, de l'apparence physique, de la particulière vulnérabilité résultant de la situation économique, apparente ou connue de son auteur, du patronyme, du lieu de résidence, de l'état de santé, de la perte d'autonomie, du handicap, des caractéristiques génétiques, des mœurs, de l'orientation sexuelle, de l'identité de genre, de l'âge, des opinions politiques, des activités syndicales, de la capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de l'appartenance ou de la non appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une Nation, une prétendue race ou une religion déterminée des membres ou de certains membres de ces personnes morales.

**Article 225-1-1** : Création loi n 2012 954 du 6 août 2012 art. 3 : Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes parce qu'elles ont subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel tels que définis à l'article 222 33 ou témoignés de tels faits, y compris, dans le cas mentionné au I du même article, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés.

**Article 225-1-2** : Création loi n 2017 86 du 27 janvier 2017 art. 177 : Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes parce qu'elles ont subi ou refusé de subir des faits de bizutage définis à l'article 225 16 1 ou témoignés de tels faits.

**Article 225-2** : modifié par la loi n 2017 86 du 27 janvier 2017 art. 177 : La discrimination définie aux articles 225 1 à 225 1 2, commise à l'égard d'une personne physique ou morale, est punie de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende lorsqu'elle consiste :

- 1 - A refuser la fourniture d'un bien ou d'un service ;
- 2 - A entraver l'exercice normal d'une activité économique quelconque ;
- 3 - A refuser d'embaucher, à sanctionner ou à licencier une personne ;
- 4 - A subordonner la fourniture d'un bien ou d'un service à une condition fondée sur l'un des éléments visés à l'article 225 1 ou prévue aux articles 225 1 1 et 225 1 2 ;
- 5 - A subordonner une offre d'emploi, une demande de stage ou une période de formation en entreprise à une condition fondée sur l'un des éléments visés à l'article 225 1 ou prévue aux articles 225 1 1 et 225 1 2 ;
- 6 - A refuser d'accepter une personne à l'un des stades visés par le 2 de l'article L. 412 8 du code de la sécurité sociale. Lorsque le refus discriminatoire prévu au 1 est commis dans un lieu accueillant du public ou aux fins d'en rendre l'accès, les peines sont portées à cinq ans d'emprisonnement et à 75 000 euros d'amende.

**Article 225-3** : modifié par la loi n 2021 1017 du 2 août 2021 art. 18 Les dispositions de l'article précédent ne sont pas applicables :

- 1 - Aux discriminations fondées sur l'état de santé, lorsqu'elles consistent en des opérations ayant pour objet la prévention et la couverture du risque décès, des risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou des risques d'incapacité de travail ou d'invalidité. Toutefois, ces discriminations sont punies des peines prévues à l'article précédent lorsqu'elles se fondent sur la prise en compte de tests génétiques prédictifs ayant pour objet une maladie qui n'est pas encore déclarée ou une prédisposition génétique à une maladie ou qu'elles se fondent sur la prise en compte des conséquences sur l'état de santé d'un prélèvement d'organe tel que défini à l'article L. 1251 1 du code de la santé publique ou de données issues de techniques d'imagerie cérébrale.

### Harcèlement sexuel et agissements sexistes

**Article 222-33** : du code pénal : I Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste 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.

L'infraction 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 qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition.

II Est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user 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.

III Les faits mentionnés aux I et II 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 résultant de la précarité de sa 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 au public en ligne ou par le biais d'un support numérique ou électronique ;
- 7 - Alors qu'un mineur était présent et y a assisté ;
- 8 - Par un ascendant ou par toute autre personne ayant sur la victime une autorité de droit ou de fait

**Article L1153-1** : du code du travail Version en vigueur depuis le 31 mars 2022, modifié par la loi n 2021 1018 du 2 août 2021

Aucun salarié ne doit subir des faits :

- 1 - Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste 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) Lorsqu'un 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) Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements, successivement, venant de plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent 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.

Nom du référent harcèlement sexuel et agissement sexistes : .....

# Affichage obligatoire

## Horaires Art. L3171-1 du code du travail

Lun de ..... à ..... / de ..... à .....  
 Mar de ..... à ..... / de ..... à .....  
 Mer de ..... à ..... / de ..... à .....  
 Jeu de ..... à ..... / de ..... à .....  
 Ven de ..... à ..... / de ..... à .....  
 Sam de ..... à ..... / de ..... à .....  
 Dim de ..... à ..... / de ..... à .....

## Temps de pause journalier

Art. L3171-1 du code du travail

## Repos hebdomadaire

Art. R.3172-1 à R.3172-9 du code du travail

## Congés payés

Art. D. 3141-5 à D. 3141-6 du code du travail

## Règlement intérieur Art. L1321-1 à

L1321-6 du code du travail

Lieu de consultation

Modalités de consultation

Date de mise à jour

## Convention collective Art. R.2262-3

du code du travail

Intitulé

Lieu de consultation

Modalités de consultation

## Document unique d'évaluation des risques professionnels Art. R. 4121-1 à R. 4121-4

du code du travail

Etabli le

Lieu de consultation

Date de mise à jour

## Représentants du personnel Art. L. 2311-1 à L. 2324-4

du code du travail

## Procédure d'élection

Périodicité :

## Salarié(s) élu(s)

Collège 1 / Noms :

Collège 2 / Noms :

Collège 3 / Noms :

## Composition du CSE (comité social et économique) :

Voir affichage séparé

## Service de prévention et de santé au travail

Art. D. 4711-1 du code du travail

Médecin

Adresse

Tél

## Inspection du travail

Art. D. 4711-1 du code du travail

Inspecteur

Contrôleur

Adresse

Tél

## Consignes en cas d'incendie Art. R.4227-37 à 4227-41

du code du travail

Emplacement des extincteurs

Emplacement des issues de secours

Responsable à prévenir pour la mise en

action du matériel

Personnes chargées de diriger

l'évacuation

## Interdiction de fumer

Art. R.3512.2 du code de la santé publique

Il est interdit de fumer dans des lieux affectés à un usage collectif qui sont fermés et couverts accueillant du public. Il est obligatoire d'indiquer des espaces réservés aux fumeurs.

## Interdiction de vapoter

Art. L. 3516.6 du code de la santé publique

Il est interdit de vapoter dans les lieux de travail fermés et couverts à usage collectif.

## Numéro d'urgence Art. D4711-1 du code du travail

**15 SAMU** **17 Police** **18 Pompiers**

**112 Urgence Européenne**

**05 55 05 67 61 SOS Mains**

**05 56 96 40 80 Centre anti-poison**

**39 28 Défenseur des droits / lutte contre les discriminations**

Modèle d'affichage en entreprise proposé par le SPSTI 23-87 - Veiller à mettre régulièrement à jour les infos de ce document (contacts, réglementation, ...). Le SPSTI 23-87 décline toute responsabilité en cas d'inexactitude, d'omission ou de non-conformité des informations contenues dans cet affichage.

Date de mise à jour : septembre 2024

## Textes réglementaires

### Égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes

**Article L3221-1** : Les dispositions des articles L. 3221 2 à L. 3221 7 sont applicables, outre aux employeurs et salariés mentionnés à l'article L. 3211 1, à ceux non régis par le code du travail et, notamment, aux agents de droit public.

**Article L3221-2** : Tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

**Article L3221-3** : Constitue une rémunération au sens du présent chapitre, le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier.

**Article L3221-4** : Sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse.

**Article L3221-5** : Les disparités de rémunération entre les établissements d'une même entreprise ne peuvent pas, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, être fondées sur l'appartenance des salariés de ces établissements à l'un ou l'autre sexe.

**Article L3221-6** : Modifié par la loi n 2014 873 du 4 août 2014 art. 2 et modifié par la loi n 2014 873 du 4 août 2014 art. 5 : Les différents éléments composant la rémunération sont établis selon des normes identiques pour les femmes et pour les hommes. Les catégories et les critères de classification et de promotion professionnelles ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération, notamment les modes d'évaluation des emplois, sont établis selon des règles qui assurent l'application du principe fixé à l'article L. 3221 2.

A l'issue des négociations mentionnées à l'article L. 2241-7, les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels remettent à la Commission nationale de la négociation collective et au Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes un rapport sur la révision des catégories professionnelles et des classifications, portant sur l'analyse des négociations réalisées et sur les bonnes pratiques.

**Article L3221-7** : Est nulle de plein droit toute disposition figurant notamment dans un contrat de travail, une convention ou accord collectif de travail, un accord de salaires, un règlement ou barème de salaires résultant d'une décision d'un employeur ou d'un groupement d'employeurs et qui, contrairement aux articles L. 3221 2 à L. 3221 6, comporte, pour un ou des salariés de l'un des deux sexes, une rémunération inférieure à celle de salariés de l'autre sexe pour un même travail ou un travail de valeur égale. La rémunération plus élevée dont bénéficient ces derniers salariés est substituée de plein droit à celle que comportait la disposition entachée de nullité.

### Lutte contre la discrimination à l'embauche

**Article 225-1** : modifié par la loi n 2016 1547 du 18 novembre 2016 art. 86 : Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques sur le fondement de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur grossesse, de leur apparence physique, de la particulière vulnérabilité résultant de leur situation économique, apparente ou connue de son auteur, de leur patronyme, de leur lieu de résidence, de leur état de santé, de leur perte d'autonomie, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, de leur orientation sexuelle, de leur identité de genre, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de leur appartenance ou de leur non appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une Nation, une prétendue race ou une religion déterminée.

Constitue également une discrimination toute distinction opérée entre les personnes morales sur le fondement de l'origine, du sexe, de la situation de famille, de la grossesse, de l'apparence physique, de la particulière vulnérabilité résultant de la situation économique, apparente ou connue de son auteur, du patronyme, du lieu de résidence, de l'état de santé, de la perte d'autonomie, du handicap, des caractéristiques génétiques, des mœurs, de l'orientation sexuelle, de l'identité de genre, de l'âge, des opinions politiques, des activités syndicales, de la capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de l'appartenance ou de la non appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une Nation, une prétendue race ou une religion déterminée des membres ou de certains membres de ces personnes morales.

**Article 225-1-1** : Création loi n 2012 954 du 6 août 2012 art. 3 : Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes parce qu'elles ont subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel tels que définis à l'article 222 33 ou témoignés de tels faits, y compris, dans le cas mentionné au I du même article, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés.

**Article 225-1-2** : Création loi n 2017 86 du 27 janvier 2017 art. 177 : Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes parce qu'elles ont subi ou refusé de subir des faits de bizutage définis à l'article 225 16 1 ou témoignés de tels faits.

**Article 225-2** modifié par la loi n 2017 86 du 27 janvier 2017 art. 177 : La discrimination définie aux articles 225 1 à 225 1 2, commise à l'égard d'une personne physique ou morale, est punie de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende lorsqu'elle consiste :

- 1 - A refuser la fourniture d'un bien ou d'un service ;
- 2 - A entraver l'exercice normal d'une activité économique quelconque ;
- 3 - A refuser d'embaucher, à sanctionner ou à licencier une personne ;
- 4 - A subordonner la fourniture d'un bien ou d'un service à une condition fondée sur l'un des éléments visés à l'article 225 1 ou prévue aux articles 225 1 1 et 225 1 2 ;
- 5 - A subordonner une offre d'emploi, une demande de stage ou une période de formation en entreprise à une condition fondée sur l'un des éléments visés à l'article 225 1 ou prévue aux articles 225 1 1 et 225 1 2 ;
- 6 - A refuser d'accepter une personne à l'un des stades visés par le 2 de l'article L. 412 8 du code de la sécurité sociale. Lorsque le refus discriminatoire prévu au 1 est commis dans un lieu accueillant du public ou aux fins d'en interdire l'accès, les peines sont portées à cinq ans d'emprisonnement et à 75 000 euros d'amende.

**Article 225-3** : modifié par la loi n 2021 1017 du 2 août 2021 art. 18 Les dispositions de l'article précédent ne sont pas applicables :

- 1 - Aux discriminations fondées sur l'état de santé, lorsqu'elles consistent en des opérations ayant pour objet la prévention et la couverture du risque décès, des risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou des risques d'incapacité de travail ou d'invalidité. Toutefois, ces discriminations sont punies des peines prévues à l'article précédent lorsqu'elles se fondent sur la prise en compte de tests génétiques prédictifs ayant pour objet une maladie qui n'est pas encore déclarée ou une prédisposition génétique à une maladie ou qu'elles se fondent sur la prise en compte des conséquences sur l'état de santé d'un prélèvement d'organe tel que défini à l'article L. 1251 1 du code de la santé publique ou de données issues de techniques d'imagerie cérébrale.

### Harcèlement sexuel et agissements sexistes

**Article 222-33** : du code pénal : I. Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste 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.

L'infraction 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 qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition.

II. Est assimilée au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user 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.

III. Les faits mentionnés aux I et II 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 résultant de la précarité de sa 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 au public en ligne ou par le biais d'un support numérique ou électronique ;
- 7 - Alors qu'un mineur était présent et y a assisté ;
- 8 - Par un ascendant ou par toute autre personne ayant sur la victime une autorité de droit ou de fait

**Article L1153-1** : du code du travail Version en vigueur depuis le 31 mars 2022, modifié par la loi n 2021 1018 du 2 août 2021

Aucun salarié ne doit subir des faits :

- 1 - Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste 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) Lorsqu'un 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) Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements, successivement, venant de plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent 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.

**Nom du référent harcèlement sexuel et agissements sexistes :**