

Loi n. 1.457 du 12/12/2017 relative au harcèlement et à la violence au travail

(Journal de Monaco du 22 décembre 2017).

Chapitre - I Dispositions Générales

Article 1er .- Les dispositions de la présente loi s'appliquent à toute personne physique employée, de manière contractuelle ou statutaire, par une autre personne physique ou par une personne morale de droit privé ou de droit public ainsi qu'à cet employeur, sous réserve de l'article 4-4 du Code pénal .

Les stagiaires relèvent également des dispositions de la présente loi.

Au sens de la présente loi, la relation de travail est celle, de droit privé ou de droit public, qui lie l'employé à son employeur ou aux autres employés de ce dernier.

Pour l'application de la présente loi, est assimilée à l'employeur la personne qui, par convention avec une autre, bénéficie de la mise à disposition d'un employé de cette dernière.

Article 2 .- (Remplacé par la loi n° 1.517 du 23 décembre 2021)

Nul ne doit se livrer au harcèlement moral ou sexuel, au chantage sexuel et à la violence au travail.

Le harcèlement moral au travail est le fait de soumettre, sciemment et par quelque moyen que ce soit, dans le cadre d'une relation de travail, une personne à des actions ou omissions répétées ayant pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail portant atteinte à sa dignité ou se traduisant par une altération de sa santé physique ou mentale.

Le harcèlement sexuel au travail est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, sciemment et par quelque moyen que ce soit, dans le cadre d'une relation de travail, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexistes 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 chantage sexuel au travail est le fait, même non répété, dans le cadre d'une relation de travail ou d'une procédure de recrutement, d'user envers une personne de toute forme de pression grave dans le but d'obtenir d'elle un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur ou d'un tiers.

La violence au travail est le fait de menacer ou d'agresser, physiquement ou psychiquement, une personne dans le cadre d'une relation de travail.

Article 3 .- Aucun employé ne saurait encourir de sanction disciplinaire ni faire l'objet de la part de son employeur d'une mesure ayant pour objet ou pour effet d'affecter défavorablement le déroulement de sa carrière pour avoir subi ou refusé de subir l'un des faits mentionnés à l'article 2, pour en avoir témoigné ou pour l'avoir relaté.

Toute sanction ou toute mesure prise en méconnaissance des dispositions du précédent alinéa est nulle et de nul effet.

Article 4 .- Tout employé ayant commis ou incité à commettre les faits mentionnés à l'article 2 est passible de sanctions disciplinaires.

Tout employé ayant délibérément fait une fausse déclaration portant sur la commission ou la non commission par autrui de l'un de ces faits est également passible de sanctions disciplinaires.

Article 5 .- L'employeur prend toutes mesures nécessaires propres à faire cesser les faits mentionnés à l'article 2 dont il a connaissance.

Il met en place des procédures appropriées destinées à prévenir de tels faits et, le cas échéant, les identifier et y mettre un terme. À cette fin, il peut désigner, au sein de son entreprise, un référent chargé de recueillir le