

DTBD DROIT DU TRAVAIL

NOUVEAU

Harcèlement moral et sexuel : prévenir, alerter, enquêter, sanctionner

Face à un signalement de harcèlement, chaque erreur de procédure engage la responsabilité de l'employeur. Cette journée vous donne une méthode complète : qualification juridique des faits, dispositif de prévention conforme, conduite d'une enquête interne irréprochable et choix de la sanction.

 DURÉE 1 jour · 7 h	 FORMAT Présentiel ou distanciel	 NIVEAU ■ ■ ■ Fondamentaux	 SECTEUR Secteur privé
--	--	---	---

OBJECTIFS

- 1 Qualifier juridiquement les faits : harcèlement moral, harcèlement sexuel, agissement sexiste, discrimination
- 2 Déployer un dispositif de prévention conforme aux obligations légales de l'employeur
- 3 Conduire une enquête interne impartiale, tracée et exploitable en cas de contentieux
- 4 Choisir les mesures conservatoires et la sanction disciplinaire adaptées
- 5 Mesurer les responsabilités civiles et pénales encourues par l'employeur et l'encadrement

PUBLIC CONCERNÉ

DRH, RRH, managers, membres du CSE, référents harcèlement sexuel et agissements sexistes, chargés de prévention des risques professionnels.

PRÉREQUIS

Aucun prérequis juridique. La formation est accessible à tout professionnel confronté à la prévention ou au traitement de situations de harcèlement.

PROGRAMME

- | | |
|--|--|
| 1 Qualifier les faits : les catégories juridiques et leur preuve | 3 Traiter un signalement : de l'alerte à l'enquête interne |
| 2 Prévenir : les obligations structurelles de l'employeur | 4 Sanctionner et répondre du contentieux |

LES POINTS FORTS

- ✓ Méthode d'enquête interne pas à pas, avec trames d'audition et modèle de rapport remis aux participants
- ✓ Animation par un avocat praticien du contentieux du harcèlement, côté employeur comme côté salarié
- ✓ Cas pratique fil rouge traité collectivement sur toute la journée
- ✓ Convient à la formation obligatoire des référents harcèlement

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- ✓ Exposés juridiques illustrés par la jurisprudence de la chambre sociale et de la chambre criminelle
- ✓ Cas pratique fil rouge : traitement d'un signalement du début à la fin
- ✓ Mises en situation d'audition et jeux de rôle en sous-groupes
- ✓ Remise de trames opérationnelles : procédure de signalement, guide d'audition, rapport d'enquête
- ✓ Échanges encadrés sur les situations rencontrées par les participants

ÉVALUATION

Questionnaire de positionnement en amont, QCM de validation des acquis (15 questions) en fin de formation, évaluation à chaud, puis évaluation à froid à J+90 sur la mise en pratique.

FINANCEMENT

OPCO, plan de développement des compétences, plan de formation de l'employeur public. Devis et programme fournis pour votre demande de prise en charge.

ACCESSIBILITÉ

INLECIA s'engage à rendre ses formations accessibles aux personnes en situation de handicap. Un référent handicap étudie avec chaque participant les adaptations nécessaires. Toute demande peut être formulée dès l'inscription.

Organiser cette formation en intra · à la date de votre choix · dans vos locaux ou à distance

contact@inlecia.fr · 01 84 16 14 75

Fiche en ligne ↗