

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

- Harcèlement moral (art. L.1152-1) : éléments constitutifs, agissements répétés, dégradation des conditions de travail
- Harcèlement sexuel (art. L.1153-1) : propos et comportements à connotation sexuelle ou sexiste, pression grave, fait unique
- Agissement sexiste (art. L.1142-2-1) : frontière avec le harcèlement, régime propre
- Articulation avec la discrimination et la violence au travail : cumul de qualifications
- Régime probatoire aménagé : présentation des faits par le salarié, justification par l'employeur
- Volet pénal : harcèlement moral et sexuel dans le Code pénal (art. 222-33 et 222-33-2), peines encourues

2 Prévenir : les obligations structurelles de l'employeur

- Obligation de sécurité de l'employeur : contenu, portée, appréciation par la chambre sociale des mesures de prévention
- Intégration des risques psychosociaux dans le DUERP : méthode d'évaluation et plan d'action
- Référent harcèlement du CSE et référent entreprise (250 salariés et plus) : désignation, missions, moyens, formation
- Information et affichage obligatoires, règlement intérieur, dispositif de signalement interne
- Sensibilisation de l'encadrement : le manager, premier maillon de la prévention et premier exposé

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

PROGRAMME

SUITE

3 Traiter un signalement : de l'alerte à l'enquête interne

- Réception du signalement : accusé de réception, confidentialité, protection du salarié dénonçant de bonne foi
- Décision d'enquêter : qui enquête, avec quel mandat, dans quel délai
- Conduite des auditions : ordre, cadre, comptes rendus, impartialité, association éventuelle du CSE
- Mesures conservatoires pendant l'enquête : mise à pied à titre conservatoire, aménagement d'organisation, distinction avec la sanction
- Rapport d'enquête : structure, conclusions, valeur probatoire devant le juge

4 Sanctionner et répondre du contentieux

- Sanction de l'auteur : choix de la sanction, proportionnalité, délais de la procédure disciplinaire
- Sort de la victime : protection contre les représailles, nullité des mesures de rétorsion
- Responsabilité civile de l'employeur : indemnisation, manquement à l'obligation de sécurité, préjudices cumulables
- Cas pratique fil rouge : traitement complet d'un signalement, de l'alerte à la décision finale
- Points de vigilance issus de la jurisprudence récente de la chambre sociale

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.