

DROIT DU TRAVAIL · SECTEUR PRIVÉ

Prévenir le harcèlement et les discriminations : obligations, enquête, sanction

Une journée pour prévenir et traiter le harcèlement moral et sexuel, les agissements sexistes et les discriminations : obligations de l'employeur, dispositif de signalement, enquête interne, sanction et prévention du contentieux.

Objectifs

1. Qualifier les faits : harcèlement moral et sexuel, agissement sexiste, discrimination
2. Mettre en place les obligations de prévention : référents, information, règlement intérieur, dispositif de signalement
3. Conduire une enquête interne impartiale et prendre les mesures conservatoires adaptées
4. Sanctionner l'auteur et protéger la victime et les témoins contre les représailles
5. Respecter les obligations d'égalité professionnelle et prévenir le contentieux de la discrimination

Programme

- 01 Qualifier les faits**
 - Harcèlement moral et harcèlement sexuel : éléments constitutifs, fait unique ou répété
 - Agissement sexiste : frontière avec le harcèlement
 - Discrimination : critères protégés, discrimination directe et indirecte
 - Régime probatoire aménagé devant le juge
- 02 Prévenir : les obligations de l'employeur**
 - Obligation de sécurité et intégration des risques psychosociaux dans le document unique
 - Référents harcèlement, information obligatoire, règlement intérieur
 - Égalité de traitement et égalité professionnelle : obligations concrètes
 - Sensibilisation de l'encadrement, premier maillon de la prévention

En pratique

RÉFÉRENCE

DTPH

DURÉE

1 jour · 7 h

FORMAT

Présentiel ou distanciel, en intra

NIVEAU

Perfectionnement

SECTEUR

Secteur privé

PUBLIC

DRH, RRH, managers, juristes d'entreprise, membres du CSE, référents harcèlement sexuel et agissements sexistes du secteur privé.

PRÉREQUIS

Aucun. Une pratique de la gestion du personnel facilite la mise en application.

03 Traiter un signalement : de l'alerte à l'enquête

- Réception du signalement, confidentialité, protection de l'auteur de bonne foi
- Décider d'enquêter : qui, avec quel mandat, dans quel délai
- Conduire les auditions et rédiger le rapport d'enquête
- Mesures conservatoires pendant l'enquête

04 Sanctionner, protéger et prévenir le contentieux

- Sanction de l'auteur : choix, proportionnalité, délais
- Protection de la victime et des témoins contre les représailles
- Responsabilité de l'employeur et préjudices indemnifiables
- Cas pratique fil rouge : traitement complet d'un signalement

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

Un référent handicap étudie avec chaque participant les adaptations nécessaires. Toute demande peut être formulée dès l'inscription.

Organiser cette formation

À la date de votre choix, dans vos locaux ou à distance, sur un programme ajusté à vos dossiers.

contact@inlecia.fr

01 84 16 14 75

[Fiche en ligne](#)

Formation conçue et animée par des avocats en exercice. INLECIA, organisme de formation certifié Qualiopi au titre de la catégorie « actions de formation ». Programme établi pour l'édition 2027-2028 ; la fiche en ligne fait foi.