IDP Depuis 1997 Institut de Droit Pratique

38 rue des Mathurins 75008 Paris Tél : 09 65 21 01 89 Email : info@idp-formation.com Internet : www.idp-formation.com

Dernière mise à jour du document : 17 janvier 2026

PREVENTION ET TRAITEMENT JURIDIQUES DES COMPORTEMENTS SEXISTES ET HARCELANTS AU TRAVAIL

Formation intra modulable (durée & contenu, format classique ou conférence-débat) dispensée en présentiel ou distanciel

Pour organiser une formation, contactez l'IDP : 06.60.46.45.45 ou info@idp-formation.com

L'IDP étant **certifié Qualiopi**, cette formation est finançable dans le cadre de l'article L6321-1 du Code du travail (maintien des compétences et adaptation des salariés à leur poste de travail)

Public et prérequis :

- DRH, RRH, cadres, managers, chefs de service (privé et public), conseillers, assistantes sociales et médecins du travail.

- Ensemble des personnels (sous forme de conférence-débat)

- Prérequis : aucun

Durée :

14 heures sur 2 jours. Possibilité sur une journée de 7 heures.

Dates et délais d'accès :

Cette formation étant organisée en intra, les dates de réalisation sont déterminées d'un commun accord entre l'IDP et son client. En général, prévoir environ un mois pour organiser une formation, mais ce délai peut varier en fonction de plusieurs critères, notamment la période de l'année.

Une fois les dates de la formation déterminées, les modalités de participation et les délais d'accès sont déterminés par l'employeur des stagiaires.

Coût (exo TVA - Art. 261-4-4 du CGI) :

2690 € net pour deux journées.
1790 € net pour une journée (formation classique ou conférence-débat).

Frais de mission en sus hors Paris en formation présentielle.

Le coût est forfaitaire et donc indépendant du nombre de participants. Toutefois, pour des raisons pédagogiques et pour favoriser les échanges, il est souhaitable de ne pas dépasser une dizaine de participants par session.

Pourquoi cette formation ?

Il n'y a pas si longtemps, le harcèlement moral occupait la une de l'actualité. Aujourd'hui, il n'a pas disparu, mais ce sont les comportements sexistes, au-delà du harcèlement sexuel, qui sont largement relatés et dénoncés, sur le lieu de travail comme dans l'espace public. Ce que d'aucuns qualifient de dérive à l'américaine ou de combat idéologique pour que la « peur change de camp », quitte à inverser la charge de la preuve et à instaurer une présomption de culpabilité pesant sur la seule gent masculine, est considéré par d'autres comme un passage indispensable vers l'éradication du fléau sexiste, a fortiori s'agissant des violences faites aux femmes.

Cette formation ne vise pas à prendre parti, mais à donner aux participants les éléments de décision et de positionnement permettant de prévenir et traiter les comportements harcelants et sexistes de toutes natures, en distinguant ce qui relève du droit et ce qui n'en relève pas. L'exercice et subtil, car le droit est interprétatif, d'où découle un aléa judiciaire considérable. C'est encore plus vrai depuis qu'en matière de harcèlement, la Cour de cassation s'en remet largement à l'appréciation souveraine du juge du fond.

Si les comportements harcelants et sexistes sont prohibés, l'inaction face à de tels faits n'est plus acceptée, au point que la jurisprudence hésite entre obligation de moyen et de résultat, même s'il est plus sage de considérer qu'en matière de harcèlement sexuel, l'entreprise est soumise aux deux ! La sanction n'est pas seulement judiciaire. En matière de comportements sexistes, toute allégation est une allumette brandie devant un baril de poudre. La réaction doit être instantanée et souvent visible. Mais comment agir sur la base de déclarations unilatérales ? Quid de la preuve ? Comment se prémunir d'accusations sinon mensongères (et donc juridiquement calomnieuses ou diffamatoires), du moins relevant d'une distorsion entre la perception de la personne se disant victime et la qualification juridique du comportement de celle qui est mise en cause ? Là réside une nouvelle difficulté juridique : la qualification d'agissement sexiste se fonde aussi sur la perception qu'en a la victime.

Cette formation, c'est donc du droit, mais pas (seulement) dans son acception académique. Le droit est une science humaine et une science politique au sens étymologique du terme. Cela se vérifie en toutes matières (qu'est la bonne foi ? Qu'est un délai raisonnable, un « bon père » ou une « bonne mère » dans un divorce, une faute professionnelle, un comportement harcelant ou sexiste… ?). Mais

dans un sujet au cœur de l'actualité, en pleine évolution (voire révolution comportementale), le droit ne peut s'enfermer dans une approche théorique, doctrinale ou jurisprudentielle.

Descriptif de l'objectif :

L'objectif de la formation est de doter les stagiaires des aptitudes et compétences suivantes :

- Connaître le cadre juridique et distinguer ce qui relève de la loi de ce qui n'en relève pas.
- Prévenir et traiter des manifestations de harcèlement moral ou sexuel et les comportements sexistes.
- Adapter ses pratiques afin d'éviter tant les agissements à caractère sexiste ou harcelant que les accusations malveillantes ou infondées.
- Mettre en place des mesures de prévention, de médiation ou de sanction dans le cadre de la loi.

Programme :

Remarque : *Ce programme est* ***modulable en fonction de vos besoins****. Par exemple, il est possible de ne traiter que les comportements sexistes et le harcèlement sexuel, sans aborder le harcèlement moral (ou inversement). Toutefois, les points communs entre ces deux comportements justifient généralement de les traiter conjointement.*

Le programme est également modulable ***dans sa durée****, indépendamment de son contenu. Idéalement, et pour favoriser autant que possible les échanges, partages d'expériences, et ainsi rendre la formation aussi interactive que possible, la formation devrait se dérouler sur deux journées, si possible consécutives, soit 14 heures. Connaissant les impératifs de nos stagiaires, nous la proposons également en version une journée (7 heures).*

Lorsque la formation se destine à la fonction publique*, son contenu est adapté (référence au Code général de la fonction publique).*

Séquençage purement indicatif proposé sur la base d'une formation de deux jours.

Cette formation peut être organisée sur une journée, y compris en conférence-débat pour l'ensemble des personnels.

1er jour

Introduction

- Tour de table.
- « Évaluation à l'entrée » (obligation Qualiopi).
- Évolution juridique et sociétale depuis 20 ans, données statistiques et tendances à court terme.

Cadre juridique

- Points communs aux harcèlements moral et sexuel.
- Les sources nationales et internationales de droit, et leur hiérarchie.
- Pourquoi deux sources légales (Code du travail et Code pénal) ?
- Articulation du droit pénal et du droit du travail.

Que sont les comportements sexistes et harcelants à la lumière de la loi et de la jurisprudence ?

- Confusion entre pouvoirs direction et d'organisation hiérarchique et harcèlement moral.
- La séduction au travail relève-t-elle nécessairement du comportement sexiste ?
- Différences entre agissement sexiste (code du travail), outrage sexiste (code pénal), harcèlement sexuel (les deux codes).
- Dans quels cas l'incrimination est-elle fondée sur la répétition des faits ?
- Importance du consentement.
- Absence d'élément intentionnel.
- Atténuation de la responsabilité du fait du comportement de la victime.

2ème jour

Prévenir et agir face à une situation déclarée ou avérée et responsabilité qui en découlent

- (le cas échéant) Rappel des obligations d'information et de prévention formelles mises à la charge de l'employeur par le Code du travail.
- (le cas échéant) : rôle du CSE, salariés, médecin du travail…
- Les responsabilités respectives (auteur de faits, cadres, employeur, autres salariés…).
- Application au harcèlement des concepts d'obligation de moyen et d'obligation de résultat à la lumière de la jurisprudence.
- L'établissement de la preuve, clé de voute des procédures civiles et pénales.
- Mesures facultatives ou obligatoires après un signalement interne : médiation (harcèlement moral) enquête, accompagnement de la victime, sanctions disciplinaires pour l'auteur des faits…
- Obligations de signalement visées au Code pénal dans certaines situations extrêmes
- La prévention des accusations mensongères (même de bonne foi) et calomnieuses et les précautions comportementales à prendre.

Questions diverses, conclusion et évaluation orale et écrite (obligation Qualiopi)

Analyse fine des besoins des stagiaires :

Au plus tard deux semaines avant le début de la formation, les stagiaires ou leur employeur ont la possibilité d'adresser des suggestions ou questions à appreciations@idp-formation.com, afin qu'il y soit répondu collectivement.

En outre, dans ce même délai, le programme ci-dessus peut être modifié, affiné ou aménagé en fonction des besoins particuliers des participants (voir programme ci-dessus).

Contact et référent pédagogique :

Raymond Taube
Institut de Droit Pratique
5 rue Villehardouin 75003 Paris
06.60.46.45.45 raymond.taube@idp-formation.com