

Dernière mise à jour du document : 25 février 2022

Intitulé :

« Prévention et traitement juridiques du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et du sexisme au travail »

Public et prérequis :

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

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 que les accusations malveillantes.
- Mettre en place des mesures de prévention, de médiation ou de sanction.

Programme

Remarque : *Ce programme est modulable en fonction de vos besoins. Par exemple, il est possible de ne traiter que le harcèlement moral et pas les agissements à caractère sexuel (ou inversement)*

**Préambule : les risques psychosociaux : ce qui relève du droit et ce qui n'en relève pas
(1/2 journée)**

- Tour de table
- Confusion entre harcèlement et pouvoir direction et d'organisation du chef d'entreprise
- Conflit individuel de personnes et comportements pervers

**Le harcèlement moral : définition juridique et études de cas à la lumière de la jurisprudence
(1 journée)**

- Définition légale dans le Code du travail, le Statut de la fonction publique, le Code pénal
- Les effets effectifs ou recherchés du harcèlement moral : la dégradation des conditions de travail de la victime
 - L'atteinte au droit du salarié
 - L'atteinte à la dignité du salarié
 - L'altération de la santé physique ou mentale du salarié
 - Compromettre l'avenir professionnel du salarié
 - La conjonction des effets du harcèlement à la lumière de la jurisprudence
- L'attitude du harceleur : exigence ou non d'un élément intentionnel
- L'absence d'effet du harcèlement sur la victime
- Processus individuel ou collectif, harcèlement « managérial »
- Un processus exigeant une répétition
- Auteurs et victimes
- Attitude de la personne harcelée et atténuation de la responsabilité
- Rôle de l'employeur et les autres protagonistes (CSE, salariés, médecin du travail...)
- Le concept d'obligation de sécurité de résultat atténuée par la jurisprudence
- Le règlement intérieur
- La sanction disciplinaire du harcèlement moral
- La médiation

**Le harcèlement sexuel et les autres comportements sexistes : la révolution des comportements
(1 journée)**

- L'outrage sexiste dans le Code pénal et son application dans le champ du travail
 - Définition légale
 - Exemples d'outrages sexistes
- Les agissements sexistes dans le Code du travail
 - Définition légale
 - Articulation avec la discrimination et le harcèlement
 - Exemples de comportements ou propos naguère tolérés qui ne le sont plus
- Le harcèlement sexuel
 - Articulation du Code du travail et du Code pénal
 - Articulation avec les différentes formes de harcèlement moral
 - L'obligation de répétition des agissements et ses exceptions
 - Les obligations de prévention à la charge de l'employeur
 - Les obligations de l'employeur en cas de harcèlement sexuel avéré
 - La prévention des accusations mensongères et calomnieuses (précautions à prendre)

Procédures judiciaires et éléments communs au harcèlement moral et au harcèlement sexuel (1/2 journée)

- Pour la victime : le choix entre procédures prud'homale (ou administrative) et/ou pénale
- Moyens de défense de l'employeur
- L'établissement de la preuve dans le cadre d'une procédure prud'homale ou administrative
- L'établissement de la preuve dans le cadre d'une procédure pénale
- Accident du travail, maladie professionnelle et faute inexcusable
- Faute inexcusable et faute intentionnelle

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. Par exemple, il est possible de ne traiter que le harcèlement moral ou que les agissements à caractère sexuel. Toutefois, certains volets étant communs aux deux démarches, il est recommandé de maintenir la durée de la formation à deux journées. Le fait que le programme mentionne le Code du travail et le Statut de la fonction publique n'a pas d'influence sur le déroulement et la durée de la formation, puisque la règle est commune même si les références juridiques sont différentes.

Durée :

14 heures sur 2 jours. Possibilité sur une journée de 7 heures. En formation distancielle, une journée de formation dure 6 heures.

Dates et délais d'accès :

Les formations étant organisées en intra, les dates de réalisation sont déterminées d'un commun accord entre l'IDP et son client. En général, il faut deux à trois semaines pour monter 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 :

2690 € net /personne (exo TVA - Art. 261-4-4 du CGI) pour deux journées. 1690 € net pour une journée.

Frais de mission en sus hors Paris.

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