



FORMATION

MAITRISER LES FONCTIONS DU RÉFÉRENT HARCÈLEMENT EN Entreprise

T A R I F S 2 0 2 2 - 2 0 2 3



**#Tous
Concernés**

LÉGISLATION

HARCÈLEMENT MORAL ET SEXUEL : QUELLES OBLIGATIONS POUR L'ENTREPRISE ?

Il existe 5 obligations à la charge de l'employeur en matière de harcèlement :

1. Prévenir le harcèlement

Qu'il s'agisse de harcèlement moral ou sexuel, le mot d'ordre à retenir est « **prévention** ». L'employeur doit éviter que ce type de comportement existe au sein de son entreprise et pour ce faire, le code du travail lui laisse carte blanche, puisqu'il indique qu'il doit prendre « toutes dispositions nécessaires ». Pour prévenir toutes situations de harcèlement l'employeur devra notamment mettre en place des actions de communications pour sensibiliser les salariés sur ce sujet en leur apprenant à identifier les situations qui le caractérisent. Cette sensibilisation peut prendre diverses formes :

- des notes de services
- Une information sur le site intranet de l'entreprise
- La création d'un livret spécifique sur le sujet remis aux salariés ainsi qu'aux nouveaux embauchés
- Organiser des formations en petits groupes, pour que l'information soit plus facilement assimilée

2. Mettre un terme et sanctionner

Lorsque malgré tous ses efforts de prévention, **des agissements constitutifs de harcèlement se produisent, l'employeur doit y mettre un terme et les sanctionner.**

Le code du travail prévoit explicitement que « tout salarié ayant procédé à des agissements de harcèlement moral ou sexuel est passible d'une sanction disciplinaire ». La sanction la plus évidente est le licenciement de l'auteur du harcèlement, cependant, l'employeur reste libre de prononcer une autre sanction comme

une mutation par exemple. Le problème avec la mutation, c'est qu'elle ne fait que déplacer le problème puisque l'auteur du harcèlement est susceptible de recommencer auprès d'une autre victime et dans ce cas, la responsabilité de l'employeur pourrait être engagée

3. Informer les salariés sur les sanctions pénales liées au harcèlement

L'employeur doit informer les salariés, les personnes en formation ou en stage, ainsi que les candidats au recrutement des dispositions de l'article 222-33-2 du code pénal relatif au harcèlement moral et de l'article 222-33 du code pénal relatif au harcèlement sexuel. Ces dispositions contiennent une définition de chacun de ces deux types de harcèlement et les sanctions appliquées dans ces situations.

La diffusion de toutes ces informations, se fait par tout moyen : affichage dans les locaux, sur le site intranet de l'entreprise, et pour les candidats à un recrutement, cela peut se faire par transmission par mail avant l'entretien

Depuis le 1er janvier 2019, en matière de harcèlement sexuel, l'employeur doit en plus :

- Informer ces personnes des actions contentieuses civiles et pénales applicables
 - Communiquer les coordonnées des autorités et services compétents à savoir :
 - Le médecin du travail ou du service de santé au travail compétent pour l'établissement
 - L'inspection du travail compétente, ainsi que le nom de l'inspecteur compétent.
 - Le défenseur des droits.
 - Le référent « lutte contre le harcèlement sexuel » dans toute entreprise employant au moins deux cent cinquante salariés.
 - Le référent « lutte contre le harcèlement sexuel » du comité social et économique, lorsqu'un tel comité existe.
- Il s'agit de deux nouveautés issues de la loi avenir professionnel.

LÉGISLATION

QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL : QUELLES OBLIGATIONS POUR L'ENTREPRISE ?

4. Désignation d'un référent « lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ».

C'est la grande nouveauté issue de la loi avenir professionnelle. **Depuis le 1er janvier 2019**, chaque entreprise d'au moins 250 salariés doit désigner ce référent qui sera « chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ».

Comme le souligne le guide du ministère du travail, ce référent devra, par exemple :

- Mettre en place une procédure interne de signalement et de traitement de faits de harcèlement sexuel
- Réaliser une enquête interne suite au signalement de faits de harcèlement sexuel dans l'entreprise
- Animer des sessions de sensibilisation et de formation auprès des salariés et du personnel encadrant

5. Mentionner le harcèlement dans le règlement intérieur

Le règlement intérieur doit contenir un rappel des dispositions relatives aux harcèlements moral et sexuel et aux agissements sexistes. Concrètement, cela consiste à recopier dans le règlement intérieur le contenu des articles relatifs au harcèlement moral et sexuel. Même si cette obligation existe depuis quelques années, il est judicieux de s'assurer que le règlement intérieur contient bien ces dispositions. **A défaut, l'employeur risque une amende de 750 €**

6. Que risque l'employeur en cas de harcèlement ?

La responsabilité civile de l'employeur peut être engagée en cas de harcèlement moral ou sexuel même s'il n'en est pas l'auteur. A ce titre, le salarié peut obtenir des dommages et intérêts au titre :

- Du préjudice moral
- Des éventuelles pertes de salaires liées à une absence non rémunérée
- Du préjudice spécifique lié au manquement à l'obligation de prévention du harcèlement

La responsabilité de l'employeur peut être écartée, si celui-ci prouve qu'il a pris toutes les mesures de prévention, préalablement à la survenance des faits de harcèlement et qu'il a pris des mesures immédiates propres à faire cesser le harcèlement, dès qu'il en a été informé.

Le salarié peut aussi obtenir la rupture de son contrat de travail aux torts de l'employeur, via une prise d'acte ou une résiliation judiciaire. Si le juge valide la rupture aux torts de l'employeur, celle-ci prend les effets d'un licenciement nul. Le salarié a alors droit :

- Au versement d'une indemnité de licenciement (légale ou conventionnelle)
- A une indemnité d'au moins 6 mois de salaire.

Suite à la loi « Avenir Professionnel », le sujet du harcèlement est devenu prioritaire et les employeurs sont désormais contraints de mettre en place des actions concrètes pour prévenir toutes les formes de harcèlement.



Méthodes pédagogiques :

- Notre approche pédagogique est construite selon les objectifs à atteindre pour chaque thématique.
- Elle s'organise **sous différentes formes**, notamment :
 - Ateliers de mise en situation**
 - Jeux de rôles**
 - Exercices test**
 - Evaluation des besoins avant formation**
 - Attestation à chaud**
 - ...

Méthodes d'évaluation :

- Le participant effectuera un test de positionnement pour l'évaluation de ces connaissances.
- Nous lui remettrons une attestation de fin stage ainsi qu'un cahier didactique.

Notre Centre de formation est

« Handiaccueillant » : adapté aux personnes en situation de Handicap.

Formateurs experts :

- Nos responsables pédagogiques et formateurs sont des experts reconnus dans leurs métiers.

Service pédagogique

Mr Nathanel KRIEF

Tél : 01.80.87.83.28

Mail : n.krief@reseau-rse.com

Joignable de 10h à 12h et de 14h à 17h Joignable de 10h à

Votre contact commercial :

Mme Stéphanie DUMOND

Tél : 01.80.87.55.92

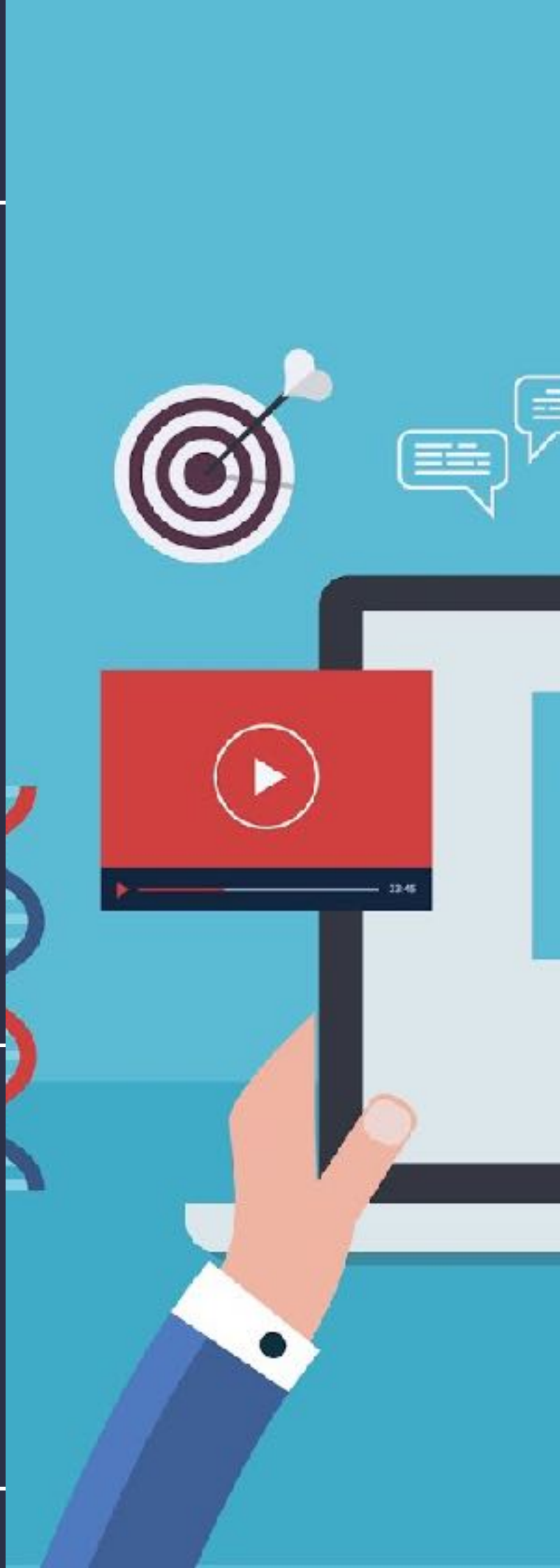
Mail : s.dumond@reseau-rse.com

Votre contact technique :

Mme Laurence AZOULAY

Tél : 01.80.87.83.30

Mail : log.cr2eformation@reseau-rse.com



LES OBJECTIFS

Depuis plusieurs années, le thème du harcèlement est au coeur de l'actualité : L'affaire Harvey Weinstein, les mouvements « Me Too » et « #BalanceTonPorc » ou encore le procès France Télécom, ont entraîné une mobilisation des pouvoirs publics. Suite à l'entrée en vigueur de la loi « Avenir Professionnel », le cadre légal évolue, imposant aux employeurs la désignation d'un référent harcèlement sur le lieu de travail.



**IDENTIFIER LES DIFFERENTS
TYPES DE HARCELEMENT AU
TRAVAIL**



**MAITRISER LE CADRE LÉGAL LIÉ
AU HARCELEMENT AU TRAVAIL**



**APPREHENDER LES
DIFFERENTES FACETTES DU
HARCELEMENT MORAL**



**HARCELEMENT / DISCRIMINATION :
LES INTERDITS ET LES SANCTIONS**



**RECONNAITRE LES SITUATIONS
D'HARCELEMENT SEXUEL**



**MAITRISER LA NOTION
D'OUTRAGE SEXISTE**



**LE HARCELEMENT MORAL ET
SES FINALITES**



**PREVENIR TOUTES LES FORMES DE
HARCELEMENT AU TRAVAIL**

La santé de toute organisation dépend de celle de ses effectifs

Cette formation a pour objectif de transmettre à la personne désigné « référent harcèlement » dans votre organisation, toute la base de connaissances nécessaires pour établir le plan d'action et mettre en oeuvre les moyens visant à prévenir toutes formes de harcèlement dans votre entreprise.

**#Tous
Concernés**

FORMATION À DISTANCE

Modalités et durée d'accès

Cette formation peut être financée par votre OPCO jusqu'à 100% (une équipe de gestionnaire spécialisée en OPCO vous accompagne tout au long de la gestion administrative)

La formation sera accessible après accord de votre OPCO, ou après validation de la proposition tarifaire par l'entreprise

- ★ Appréhender le cadre légal relatif au harcèlement au travail
- ★ Comprendre ce que recouvre le harcèlement en entreprise
- ★ Mettre en place un plan de prévention adapté
- ★ Agir face à une situation de harcèlement et envisager les différentes options envisageables
- ★ Distinguer les droits et devoirs de chacun
- ★ Identifier les facteurs de risque favorisant les agissements du harcèlement
- ★ Maîtriser les obligations de l'employeur
- ★ Améliorer la qualité de vie dans votre organisation
- ★ Endosser le rôle de référent harcèlement



Public visé :

- Employeurs privés et publics
- Toute personne amenée à intervenir dans le cadre de la politique santé et sécurité au travail,
- Responsable du personnel, membres du CHSCT, responsables hygiène et sécurité, managers, responsables d'équipe, DRH, RH, etc.

Pré-requis :

- Cette formation ne nécessite pas de pré-requis

Délais d'accessibilité :

- Durée estimée d'un mois

Nombre max de stagiaires :

- De 1 à 1000 stagiaires

Prix HT : 1590 €

Durée : 14H



FORMATION EN E-LEARNING

Modalités et durée d'accès

Cette formation peut être financée par votre OPCO jusqu'à 100% (une équipe de gestionnaire spécialisée en OPCO vous accompagne tout au long de la gestion administrative)

La formation sera accessible après accord de votre OPCO, ou après validation de la proposition tarifaire par l'entreprise

- ★ Appréhender le cadre légal relatif au harcèlement au travail
- ★ Comprendre ce que recouvre le harcèlement en entreprise
- ★ Mettre en place un plan de prévention adapté
- ★ Agir face à une situation de harcèlement et envisager les différentes options envisageables
- ★ Distinguer les droits et devoirs de chacun
- ★ Identifier les facteurs de risque favorisant les agissements du harcèlement
- ★ Maîtriser les obligations de l'employeur
- ★ Améliorer la qualité de vie dans votre organisation
- ★ Endosser le rôle de référent harcèlement

Public visé :

- Employeurs privés et publics
- Toute personne amenée à intervenir dans le cadre de la politique santé et sécurité au travail,
- Responsable du personnel, membres du CHSCT, responsables hygiène et sécurité, managers, responsables d'équipe, DRH, RH, etc.

Pré-requis :

- Cette formation ne nécessite pas de pré-requis

Délais d'accessibilité :

- Durée estimée d'un mois

Nombre max de stagiaires :

- De 1 à 1000 stagiaires



« Suivi personnalisé durant la formation pour accompagner les participants et répondre aux différentes questions » + « mise à disposition d'outils de communication »

Prix HT : 1390 € / participant

Durée : 14H

FORMATION EN PRÉSENTIEL

Modalités et durée d'accès

Cette formation peut être financée par votre OPCO jusqu'à 100% (une équipe de gestionnaire spécialisée en OPCO vous accompagne tout au long de la gestion administrative)

La formation sera accessible après accord de votre OPCO, ou après validation de la proposition tarifaire par l'entreprise

- ★ Appréhender le cadre légal relatif au harcèlement au travail
- ★ Comprendre ce que recouvre le harcèlement en entreprise
- ★ Mettre en place un plan de prévention adapté
- ★ Agir face à une situation de harcèlement et envisager les différentes options envisageables
- ★ Distinguer les droits et devoirs de chacun
- ★ Identifier les facteurs de risque favorisant les agissements du harcèlement
- ★ Maîtriser les obligations de l'employeur
- ★ Améliorer la qualité de vie dans votre organisation
- ★ Endosser le rôle de référent harcèlement



Public visé :

- Employeurs privés et publics
- Toute personne amenée à intervenir dans le cadre de la politique santé et sécurité au travail,
- Responsable du personnel, membres du CHSCT, responsables hygiène et sécurité, managers, responsables d'équipe, DRH, RH, etc.

Pré-requis :

- Cette formation ne nécessite pas de pré-requis

Délais d'accessibilité :

- Durée estimée d'un mois

Nombre max de stagiaires :

- De 1 à 1000 stagiaires

Prix HT : 1890 € / participant

Frais déplacement + hébergement en sus

Durée : 14H



CR2E SENSIBILISATION ET FORMATION

126 Avenue du Général Leclerc

92100, Boulogne-Billancourt

SIREN: 827 484 064 00023

APE : 8559A

01.80.87.55.92

WWW.RESEAU-RSE.COM

CR2E.FORMATION@RESEAU-RSE.COM