

03 · SANTÉ ET SÉCURITÉ

NOUVEAUTÉ

SALARIÉS

Harcèlement au travail : comprendre, repérer, agir

Format journée complète · sensibilisation approfondie des salariés

> Passer du malaise silencieux au bon réflexe, pour soi et pour ses collègues.

DURÉE	PUBLIC	MODALITÉS	GROUPE
1 jour · 7 heures 6 modules	Tous les salariés, managers inclus	Présentiel ou distanciel intra-entreprise	12 participants maximum

EN BREF

Le harcèlement ne se résume pas aux cas extrêmes. Il se cache dans des remarques répétées, des méthodes de management, des messages envoyés le soir ou une ambiance sexiste que chacun tolère. Cette journée donne aux salariés une vision complète : ce que la loi interdit, comment le repérer, comment réagir, et ce qui se passe concrètement après un signalement.

Pourquoi c'est important : en cas de litige, il suffit au salarié de présenter des faits qui laissent supposer un harcèlement, et c'est ensuite à l'employeur de prouver le contraire (art. L. 1154-1 du Code du travail). Bien connaître les règles, c'est savoir comment se protéger.

POUR QUI ?

Tous les salariés, y compris les managers et les membres du CSE qui souhaitent une sensibilisation complète. Aucun prérequis juridique.

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- ✓ Définir précisément le harcèlement moral, le harcèlement sexuel, l'agissement et l'outrage sexistes
- ✓ Distinguer harcèlement, conflit, management exigeant et stress
- ✓ Repérer les situations, y compris en ligne et en télétravail
- ✓ Mesurer les effets sur la santé et sur l'équipe
- ✓ Savoir à qui s'adresser et comment garder des traces
- ✓ Connaître les protections des victimes et des témoins
- ✓ Comprendre le déroulement d'une enquête interne
- ✓ Devenir acteur de la prévention au quotidien

INFORMATIONS PRATIQUES

PRÉREQUIS
Aucun prérequis.

DÉLAI D'ACCÈS
Intra : à la demande du client, selon les disponibilités convenues ensemble.

MÉTHODES
Apports juridiques sourcés, cas réels, petits jeux courts (VRAI / FAUX, « Harcèlement ou pas ? », « Que feriez-vous ? »), échanges.

ÉVALUATION
Quiz de positionnement, quiz final, questionnaire de satisfaction, attestation de fin de formation.

FINANCEMENT
Employeur, plan de développement des compétences. Prise en charge OPCO possible selon la branche.

ACCESSIBILITÉ
Formation accessible aux personnes en situation de handicap. Signalez tout besoin d'adaptation dès l'inscription : infos@cseacademie.fr.

LE RÉFLEXE UTILE

Témoin, vous êtes protégé : aucun salarié ne peut être sanctionné ou licencié pour avoir relaté des faits de harcèlement de bonne foi (art. L. 1152-2 et L. 1153-3). Votre témoignage écrit peut tout changer pour la victime.



03 · SANTÉ ET SÉCURITÉ

NOUVEAUTÉ

SALARIÉS

Harcèlement au travail : comprendre, repérer, agir

Format journée complète · sensibilisation approfondie des salariés

PROGRAMME DÉTAILLÉ

MATIN · 3 H 30

Ouverture — 20 min

- Quiz VRAI / FAUX sur les idées reçues
- Recueil des attentes et des questions

1 Ce que dit la loi — 1 h 15

- Le harcèlement moral : agissements répétés, dégradation des conditions de travail, atteinte aux droits, à la santé ou à l'avenir professionnel (art. L. 1152-1)
- Pas besoin d'intention de nuire : des méthodes de management peuvent constituer un harcèlement (Cass. soc., 10 nov. 2009)
- Le harcèlement sexuel, y compris par plusieurs personnes, et la pression grave assimilée (art. L. 1153-1)
- L'agissement sexiste (art. L. 1142-2-1) et l'outrage sexiste (art. 222-33-1-1 du Code pénal)

2 Faire la différence — 40 min

- Harcèlement ou conflit ? Harcèlement ou management exigeant ? Harcèlement ou surcharge ?
- L'humour et les « blagues » : où passe la limite
- Jeu express : « Harcèlement ou pas ? »

PAUSE · 15 MIN

3 Repérer les situations — 1 h

- Les formes concrètes : isolement, dénigrement, surveillance excessive, gestes et propos sexuels
- Le cyberharcèlement : messageries, réseaux sociaux, télétravail
- Les signaux d'alerte chez un collègue
- Les effets sur la santé et l'obligation de sécurité de l'employeur (art. L. 4121-1)

APRÈS-MIDI · 3 H 30

4 Réagir, victime ou témoin — 1 h 15

- Les interlocuteurs : manager, RH, référent du CSE (art. L. 2314-1), référent de l'entreprise (art. L. 1153-5-1), médecin du travail, inspection du travail, Défenseur des droits
- Garder des traces : écrits, captures, dates, témoins
- La preuve facilitée pour le salarié (art. L. 1154-1)
- Les protections : nullité de toute sanction liée au signalement (art. L. 1152-2, L. 1152-3, L. 1153-2 à L. 1153-4)

5 Après le signalement — 50 min

- L'enquête interne : écoute, confidentialité, impartialité
- Les mesures de protection pendant l'enquête
- La médiation en cas de harcèlement moral (art. L. 1152-6)
- Le droit d'alerte du CSE (art. L. 2312-59)
- Les sanctions : disciplinaires (art. L. 1152-5 et L. 1153-6) et pénales, jusqu'à 2 ans de prison et 30 000 € d'amende (art. 222-33 et 222-33-2 du Code pénal)

PAUSE · 15 MIN

6 Prévenir ensemble — 50 min

- Les obligations de l'employeur : prévention, affichage des textes et des voies de recours (art. L. 1152-4 et L. 1153-5)
- Le rôle de chacun dans une culture du respect
- Jeu express : « Que feriez-vous ? » en tant que témoin

Clôture — 20 min

- Quiz final et réponses aux questions
- Mes trois réflexes à retenir, évaluation

LES TEXTES DE RÉFÉRENCE

Code du travail : art. L. 1152-1 à L. 1152-6 (harcèlement moral)

Code du travail : art. L. 1142-2-1 (agissement sexiste)

Code du travail : art. L. 2314-1 et L. 2312-59 (rôle du CSE)

Code du travail : art. L. 1153-1 à L. 1153-6 (harcèlement sexuel)

Code du travail : art. L. 1154-1 (preuve), L. 4121-1 (sécurité)

Code pénal : art. 222-33, 222-33-1-1 et 222-33-2