



Le référent harcèlement sexuel et agissements sexistes du CSE

Durée : 1 jour

Objectifs de la formation :

- Maîtriser le cadre juridique du harcèlement sexuel et des agissements sexistes et conseiller l'entreprise dans ses actions en matière de prévention.
- Savoir identifier, évaluer et réagir de manière appropriée aux situations
- Mettre en œuvre de manière opérationnelle les missions des référents :
 - orienter, informer et accompagner les salariés
 - partager les « bonnes » pratiques au sein d'un collectif (référents CSE, acteurs RH)

Le Programme

1. Respecter l'obligation de nommer un référent harcèlement sexuel au sein du CSE

- Élire le référent CSE : Qui ? Pour quelle mission ? Pour combien de temps ? Dans quelles conditions de droit et de faits ?
- L'autre référent dans les entreprises employant plus de 250 salariés : Qui nommer ? Comment ? Pour quelles activités ?

2. Les dispositions juridiques liées au harcèlement sexuel

- Rappeler les articles du Code Pénal et du Code du Travail (lois des 8 août 2012, 17 août 2015, 8 août 2016) et la loi Schiappa du 3 août 2018
- Distinguer le harcèlement sexuel de la notion d'agissements sexistes
- Préciser les notions de discrimination et de harcèlement : liens et/ou différences.
- Rappeler ce qu'est l'obligation d'hygiène et de sécurité de l'employeur

Expert consulting

(Société d'expertise comptable inscrite au tableau de l'Ordre de Lyon)

Immeuble l'arc en ciel, 3 rue des Pins 38100 Grenoble

04 76 23 01 51 – e-mail admin@expert-consulting.fr

SARL au capital de 7.500 € -RCS GRENOBLE Siret : 453 907 503

- Gérer l'intervention des autres acteurs : médecin et psychologue du travail, agent de contrôle de l'inspection du travail, le référent Harcèlements de l'entreprise employant plus de 250 salariés

3. Quels moyens d'actions pour le référent harcèlement sexuel

- Assurer des actions de prévention des risques professionnels : information, voire formation, en collaboration avec l'employeur
- Détecter les situations ou comportements à risque et les moyens de prévention
- Déclencher la procédure d'enquête interne et la mettre en œuvre
- Recourir au droit d'alerte et de retrait ou au droit d'alerte en matière de droits fondamentaux et des libertés
- Connaître les divers recours non contentieux et contentieux : médiation, plainte au pénal, Plainte au civil
- Préciser les sanctions pénales et civiles en cas de harcèlement avéré ou de harcèlement non avéré (si mauvaise foi de la victime)
- Définir une procédure et des processus en collaboration avec l'employeur
- Connaître les divers recours non contentieux et contentieux : médiation, plainte au pénal, Plainte au civil
- Préciser les sanctions pénales et civiles en cas de harcèlement avéré ou de harcèlement non avéré (si mauvaise foi de la victime)
- Définir une procédure et des process en collaboration avec l'employeur.

QCM ET CAS PRATIQUE

Expert consulting

(Société d'expertise comptable inscrite au tableau de l'Ordre de Lyon)

Immeuble l'arc en ciel, 3 rue des Pins 38100 Grenoble

04 76 23 01 51 – e-mail admin@expert-consulting.fr

SARL au capital de 7.500 € -RCS GRENOBLE Siret : 453 907 503