



# Faire face aux signalements de harcèlements

## Analyser, qualifier et réagir

De 9h00 à 17h00 (Accueil café dès 8h30)

---

**Mercredi 24 juin 2026**

Paris

---

### PROGRAMME

Les alertes harcèlement(s) explosent, **mais 85 % d'entre elles ne sont pas qualifiées**. Elles révèlent le plus souvent des conflits, des tensions, des maladroites managériales, des situations de mal-être... et parfois des tentatives d'instrumentalisation pour contourner le barème Macron. Pourtant, l'enjeu reste identique : l'employeur a l'obligation d'agir. Ne pas qualifier le harcèlement ne protège en rien d'une condamnation pour absence de réaction ou intervention tardive.

Dans un contexte où les seuils de tolérance évoluent, où le lien de subordination est souvent remis en question, il est primordial de savoir identifier la réalité des situations pour réagir vite et juste.

Liaisons sociales vous propose une journée d'éclairages pratiques pour sécuriser vos pratiques face aux alertes harcèlement(s).

### Harcèlement moral : où placer le curseur ?

- **Harcèlement moral, harcèlement organisationnel**  
Que recouvre juridiquement ces notions ? Les apports récents de la jurisprudence. Quelle est la responsabilité de l'employeur ? Focus sur l'obligation de santé et sécurité de l'employeur. Quelles sont les sanctions encourues par l'auteur des faits ?
- **Comment distinguer le harcèlement des autres situations de conflit**  
Management exigeant, entretiens de recadrage ... quelles nuances entre le harcèlement moral et l'exercice normal du pouvoir de direction ? Conflits interpersonnels, management maladroite, comportements inappropriés... des situations qui ne constituent pas forcément une situation de harcèlement.
- **Le régime probatoire du harcèlement**

### Harcèlement sexuel : de quoi parle-t-on exactement ?

- **Harcèlement sexuel ou sexiste**  
Propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste parfois involontaires ou insidieux, qui excluent, infériorisent, infantilisent. Qu'est-ce que le harcèlement sexuel ou sexiste ?
- **Agression sexuelle**

Pression grave dans le but d'obtenir un acte sexuel, outrage sexiste, comportements sexistes : lesquels relèvent du Code pénal et du Code du travail ? Peut-on ou doit-on signaler en cas de harcèlement sexuel ou sexiste aux autorités ?

- **Quelle est la responsabilité de l'employeur en cas de passivité ou de complaisance ?**  
Quels outils mettre en place pour désamorcer le sexisme ordinaire ? Que prévoir dans le règlement intérieur ?
- **Harcèlement sexuel ambiant**  
Zoom sur l'arrêt du 12 mars 2025. Des propos à connotation sexuelle ou sexiste, adressés à plusieurs personnes, peuvent être subis individuellement par chacune d'elles et suffisent à caractériser le délit de harcèlement sexuel.
- **Le régime de la preuve**

## Comment réagir face à un signalement ?

- **Le recueil du signalement - une étape clé**  
Faut-il en accuser réception du signalement ? Quel formalisme respecter ? Dans quels délais et comment réagir ? Comment documenter les faits ?
- **Les erreurs à ne pas commettre**
- **Faire le choix de déclencher ou non une enquête ciblée**  
Jauger le risque de mettre en difficulté des protagonistes et cristalliser des situations
- **Quand une alerte harcèlement moral n'en est pas une**  
Comment expliquer au salarié en souffrance la non-qualification, sans nier son vécu ?
- **Suspicion d'instrumentalisation**  
Comment repérer les mécanismes d'instrumentalisation ? Que peut faire l'employeur ?
- **Les erreurs qui coûtent cher** : Comment éviter les condamnations "par défaut" enquête tardive ou inexistante, absence de suivi après un entretien, dispositifs internes non appliqués...

## Stopper les tensions

- **Les entretiens individuels**  
Recadrage. Ecoute active et régulation des émotions.
- **La médiation**  
Dans quelles situations est-elle plus adaptée ? Peut-on l'imposer ? Médiation interne ou externe ? Quelle articulation avec le droit disciplinaire ?
- **Coaching, l'audit, ateliers de parole, médiation collective, régulation d'équipe**  
Quand les proposer ?
- **Sanctions disciplinaires, mobilité interne, rupture du contrat...**

### Avec les interventions de :

- **Régis AUBERT**, médiateur interne, Mission nationale de soutien et de médiation  
Groupe ORANGE
- **Jamila EL BERRY**, docteure en droit privé, avocate au barreau de Paris, JEB Avocats
- **Isabelle TARTY**, Docteure en sociologie du travail, Présidente de la FIRPS

La journée est animée par, **Aude COURMONT**  
- Rédactrice en chef de Liaisons sociales quotidien

---

### **Public**

DRH/Responsable RH  
Directeur des relations sociales  
Directeur juridique/Juriste d'entreprise  
Dirigeant d'entreprise  
Référént harcèlement  
Représentant du personnel  
Avocat

IRP

***Pré-requis :***

Un bon niveau en droit du travail est requis

**Les plus pédagogiques**

**Illustrations par des situations concrètes et des retours d'expérience des experts intervenants**

**Objectifs**

- Identifier et qualifier le contexte d'une alerte harcèlement
- Maitriser le cadre juridique du harcèlement moral et sexuel et les risques associés
- Identifier les situations où l'enquête RH s'impose
- Appliquer avec justesse le pouvoir disciplinaire et le pouvoir de sanction
- Stopper une situation de conflit, même si le harcèlement n'est pas qualifié