**ACCoRI FORMATION**
*Apprentissage de Compétence et de Connaissance par des Raisonnements Innovants*
N°1 Les Meynis — 43620 Saint-Pal-de-Mons
SIRET 838 047 462 00018 — Déclaration d'activité 84430347443 (ne vaut pas agrément de l'État) — Qualiopi 2021/91660.2

| N° SIRET | N° ACTIVITÉ | CERTIFICATION QUALIOPI |
|---|---|---|
| 838 047 462 00018 | 84 43 03474 43 — ne vaut pas agrément de l'État | N° 2021/91660.2 |

# PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT

## Harcèlement moral, harcèlement sexuel et agissements sexistes

*Information des salariés, intervenants et apprenants · Procédure de signalement*

| Élément | Information |
|---|---|
| Référence | ACC-SST-02 — v1.1 — 2027 |
| Validation | Nathalie DAS NEVES, Directrice |
| Base légale | Art. L1152-1 à L1152-6, L1153-1 à L1153-6, L1142-2-1 et L4121-2 du Code du travail ; art. 222-33 et 222-33-2 du Code pénal |
| Diffusion | Affichage au siège et à Villeurbanne, remise à chaque salarié et intervenant, livret d'accueil, dossier de preuves |
| Lien DUERP | ACC-SST-01, risques psychosociaux et violences externes |

# 1. Engagement de la direction

ACCoRI Formation ne tolère aucune forme de harcèlement moral, de harcèlement sexuel ou d'agissement sexiste, que ce soit entre membres de l'équipe, entre intervenants et apprenants, ou de la part de clients et de tiers. Toute personne qui en est victime ou témoin doit pouvoir le signaler sans crainte. Aucun salarié, stagiaire ou candidat ne peut être sanctionné, licencié ou discriminé pour avoir subi ou refusé de subir de tels faits, ou pour les avoir relatés ou témoigné de bonne foi (art. L1152-2 et L1153-2 du Code du travail).

# 2. De quoi parle-t-on ?

| Notion | Définition (résumé) | Exemples |
|---|---|---|
| Harcèlement moral (art. L1152-1 C. trav. ; 222-33-2 C. pén.) | Agissements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits et à la dignité, d'altérer la santé physique ou mentale ou de compromettre l'avenir professionnel | Dénigrement systématique, mise à l'écart, surcharge ou privation volontaire de travail, humiliations répétées |
| Harcèlement sexuel (art. L1153-1 C. trav. ; 222-33 C. pén.) | Propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste répétés qui portent atteinte à la dignité ou créent une situation intimidante, hostile ou offensante. Est assimilée toute pression grave, même non répétée, dans le but d'obtenir un acte de nature sexuelle | Remarques sur le physique, blagues sexuelles répétées, messages insistants, gestes déplacés, chantage |
| Agissement sexiste (art. L1142-2-1 C. trav.) | Agissement lié au sexe d'une personne ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant | Remarques sexistes, stéréotypes dévalorisants, exclusion en raison du sexe |

## Points d'attention propres à la formation en santé

- **Mises en situation et simulation** : les gestes pratiques impliquent parfois des contacts physiques (positionnement, relevage, PLS). Ils sont toujours annoncés, expliqués, limités au nécessaire et réalisés avec l'accord de la personne, qui peut préférer le mannequin (voir le contrat de simulation ACC-PED-01).
- **Relation formateur – apprenant** : la position d'autorité du formateur et l'enjeu de certification (AFGSU) imposent une vigilance particulière ; aucune relation ne doit créer de pression.
- **Interventions chez les clients** : un intervenant d'ACCoRI victime de propos ou de comportements déplacés dans un établissement client est soutenu par la direction, qui intervient auprès du commanditaire.

## 3. Sanctions encourues

- **Harcèlement sexuel** : jusqu'à 2 ans d'emprisonnement et 30 000 € d'amende, portés à 3 ans et 45 000 € en cas de circonstances aggravantes, notamment en cas d'abus d'autorité (art. 222-33 du Code pénal).
- **Harcèlement moral** : jusqu'à 2 ans d'emprisonnement et 30 000 € d'amende (art. 222-33-2 du Code pénal).
- **Sur le plan disciplinaire** : tout salarié auteur de tels agissements est passible d'une sanction disciplinaire (art. L1152-5 et L1153-6 du Code du travail). Pour un intervenant extérieur, la collaboration est suspendue et le contrat peut être résilié (clause RSE ACC-RSE-07).
- **Actions ouvertes à la victime** : saisine du conseil de prud'hommes, dépôt de plainte auprès du commissariat, de la gendarmerie ou du procureur de la République. Le délai de prescription de l'action pénale est de 6 ans pour ces délits.

## 4. Prévention

| Mesure | Responsable | Fréquence |
|---|---|---|
| Affichage du présent document et des coordonnées utiles (art. L1153-5) | Direction | Permanent |
| Rappel des règles lors de l'accueil de tout nouveau salarié ou intervenant | Direction | À chaque arrivée |
| Clause de respect et de non-discrimination dans les contrats des intervenants et la charte fournisseurs | Direction | À chaque contrat |
| Règles de conduite rappelées aux apprenants en ouverture de session (respect, bienveillance, contrat de simulation) | Formateurs | Chaque session |
| Question sur les conditions d'intervention dans le bilan intervenant (IN2) | Qualité | Chaque session |
| Point RPS et relations de travail lors de l'entretien annuel | Direction | Annuel |
| Mise à jour de l'évaluation des risques psychosociaux dans le DUERP | Direction | Annuel |

## 5. Que faire si je suis victime ou témoin ?

| Étape | Ce que je fais | Ce que fait ACCoRI |
|---|---|---|
| 1. Signaler | J'alerte, oralement ou par écrit, la personne de confiance ou la direction ; si le signalement concerne la direction, je m'adresse directement au médecin du travail, à l'inspection du travail ou au Défenseur des droits | Accusé de réception sous 48 heures ouvrées (règlement intérieur V12, art. 12.6), confidentialité de l'échange |
| 2. Être protégé | Je peux demander à ne plus être en contact avec la personne mise en cause | Mesures conservatoires immédiates (changement de planning, suspension d'une intervention) |
| 3. Enquête | Je décris les faits (dates, lieux, témoins, messages) ; je peux être accompagné | Enquête interne impartiale et rapide, audition des parties, traçabilité écrite |
| 4. Suite | Je suis informé des suites données | Sanction ou mesures adaptées ; soutien de la victime ; orientation vers le médecin du travail et l'aide psychologique |
| 5. Retour d'expérience | — | Analyse anonymisée, mise à jour du DUERP et des mesures de prévention |

## 6. Coordonnées utiles (affichage obligatoire)

| Interlocuteur | Coordonnées |
|---|---|
| Personne de confiance interne | Nathalie DAS NEVES — 06 63 16 51 48 — contact@accori-fassim.fr |
| Direction | Nathalie DAS NEVES — 06 63 16 51 48 — contact@accori-fassim.fr |
| Médecin du travail / service de prévention et de santé au travail | *PROMEON 69* |
| Inspection du travail (DREETS Auvergne-Rhône-Alpes, unité départementale) | *Depart 43* |
| Défenseur des droits | defenseurdesdroits.fr — 09 69 39 00 00 |
| Violences sexistes et sexuelles — écoute et orientation | 3919 (gratuit, anonyme) |
| Urgence | 17 (police/gendarmerie) — 114 par SMS pour les personnes sourdes ou malentendantes |
| Référent harcèlement du CSE | Nathalie DAS NEVES — 06 63 16 51 48 — contact@accori-fassim.fr — sinon sans objet |

*Conformément à l'article L1153-5 du Code du travail, le texte de l'article 222-33 du Code pénal est annexé au présent document et affiché.*

Article 222-33 du Code pénal

I. - Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

L'infraction est également constituée :
1° Lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime par plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;
2° Lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime, successivement, par plusieurs

personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition.

II. - Est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

III. - Les faits mentionnés aux I et II sont punis de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende.

Ces peines sont portées à trois ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende lorsque les faits sont commis :
1° Par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ;
2° Sur un mineur de quinze ans ;
3° Sur une personne dont la particulière vulnérabilité, due à son âge, à une maladie, à une infirmité, à une déficience physique ou psychique ou à un état de grossesse, est apparente ou connue de leur auteur ;
4° Sur une personne dont la particulière vulnérabilité ou dépendance résultant de la précarité de sa situation économique ou sociale est apparente ou connue de leur auteur ;
5° Par plusieurs personnes agissant en qualité d'auteur ou de complice ;
6° Par l'utilisation d'un service de communication au public en ligne ou par le biais d'un support numérique ou électronique ;
7° Alors qu'un mineur était présent et y a assisté ;
8° Par un ascendant ou par toute autre personne ayant sur la victime une autorité de droit ou de fait.

Source : Code pénal, article 222-33, dans sa rédaction issue de la loi n° 2018-703 du 3 août 2018 (Légifrance).

## Accusé de réception

Je reconnais avoir reçu et pris connaissance du présent document de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes.

| Nom et prénom | Fonction | Date | Signature |
|---|---|---|---|
| Dr Fabrice GRANJON | Président | 25/09/2026 |  |
| Nathalie DAS NEVES | Directrice | 25/09/2026 |  |
| Marine JULIEN | Infirmière formatrice | 25/09/2026 |  |
| | | | |
| | | | |