Assurer la gestion administrative du personnel

Maîtriser le risque pénal en droit du travail

2 jours (14h00) | ★★★★½ 4,6/5 | RH-8910012 | Évaluation qualitative de fin de stage | Formation délivrée en présentiel ou distanciel

Tarif : 1 595 € ht

Formations Compétences Métier › Ressources Humaines › Assurer la gestion administrative du personnel

Document mis à jour le 13/11/2026

Objectifs de formation

Intégrer les mécanismes de la responsabilité pénale

Identifier les principaux risques en droit du travail

Mettre en place des procédures internes

Modalités, méthodes et moyens pédagogiques

Équipe pédagogique :
Un consultant expert de la thématique et une équipe pédagogique en support du stagiaire pour toute question en lien avec son parcours de formation.

Techniques pédagogiques :
Pédagogie participative mettant l'apprenant au cœur de l'apprentissage. Utilisation de techniques ludo-pédagogiques pour une meilleure appropriation. Ancrage facilité par une évaluation continue des connaissances au moyen d'outils digitaux et/ou de cas pratiques.

Ressources pédagogiques :
Un support de formation présentant l'essentiel des points vus durant la formation et proposant des éléments d'approfondissement est téléchargeable sur notre plateforme.

Prérequis

Aucun prérequis nécessaire

Public concerné

Les dirigeants et leurs délégataires
Responsables des ressources humaines et du personnel
Directeurs juridiques

Cette formation :

- Est animée par un consultant-formateur dont les compétences techniques, professionnelles et pédagogiques ont été validées par des diplômes et/ou testées et approuvées par l'éditeur et/ou par M2I Formation
- Bénéficie d'un suivi de son exécution par une feuille de présence émargée par demi-journée par les stagiaires et le formateur.

Programme

Connaître le principe de prévention en matière de sécurité

Cerner la notion de prévention en matière de sécurité

- Les textes applicables et leur interprétation jurisprudentielle
- Les questions à se poser lorsque l'on met en œuvre une démarche de diagnostic
- Le DUER : description de quelques points de vigilance

Prévenir le risque pénal et civil en matière de risques psycho-sociaux

- Distinguer les différentes conséquences des risques psycho-sociaux en droit pénal, du travail et de la sécurité sociale
- Analyser les liens entre les différentes procédures

Exercice d'application : analyse du mécanisme décrit dans la charte de la Sécurité Sociale en matière de suicide et de tentative de suicide et les procédures mises en œuvre

Cerner le risque en matière de discrimination, de rupture d'égalité de traitement

Le principe de non-discrimination dans le code pénal et dans le code du travail

- Description du régime de la preuve en droit pénal

Exercice d'application : analyse des différents types de discrimination et les sanctions

- Connaître les acteurs de la répression de la discrimination
- Connaître les sanctions encourues

Le principe d'égalité hommes/femmes et la discrimination fondée sur le sexe

- Les mesures tendant à la réduction des écarts de rémunération hommes/femmes
- Les outils d'autodiagnostic en matière d'égalité hommes/femmes
- Les sanctions pénales et financières en l'absence de mise en place des outils d'autodiagnostic
- Le principe de non-discrimination des lanceurs d'alerte

Cerner la notion de lanceur d'alerte

- Maîtriser la procédure d'alerte et de transmission éventuelle au procureur, à l'inspecteur du travail
- L'irresponsabilité pénale du lanceur d'alerte et sa non-discrimination

Identifier les infractions en matière d'hygiène et sécurité

Intégrer les mécanismes de la responsabilité pénale

- Connaître la distinction entre l'élément légal, matériel, intentionnel
- Distinguer les différentes infractions et la question de la preuve de la faute

Étude de cas : analyse et comparaison d'exemples jurisprudentiels

Distinguer les personnes pénalement responsables dans l'entreprise

Identifier les personnes potentiellement responsables

- Le chef d'entreprise et son délégataire : faute personnelle, responsabilité du fait du préposé en raison de la fonction
- La personne morale
- Le préposé non-délégataire
- Cumul des responsabilités, y compris avec des entreprises tierces

Panorama de la délégation de pouvoir

- Le domaine, les conditions de validité et les effets

Cerner la responsabilité pénale des DRH et RRH en matière de harcèlement, de discrimination, de prêt illicite de main d'œuvre, de temps de travail et de contrats

Étude de cas : analyse d'exemples jurisprudentiels

Décrypter les mécanismes de contrôle et de répression

- Le rôle et l'action de l'inspection du travail
- Le renforcement des pouvoirs de l'inspecteur du travail
- Le travail de l'inspecteur en lien avec le procureur
- L'enquête menée par la police/gendarmerie
- L'audition de témoins
- Se préparer à une garde à vue
- Préparer des fiches réflexes accident grave
- Le rôle du procureur après réception d'un procès-verbal
- L'action civile : victime / syndicat / CSE

Le contenu de ce programme peut faire l'objet d'adaptation selon les niveaux, prérequis et besoins des apprenants.

Modalités d'évaluation des acquis

Évaluation en 3 phases : Pendant la formation : un bilan quotidien effectué par l'intervenant À chaud : à la fin de la formation, un bilan qualité pour mesurer l'atteinte des objectifs À froid : à J +3 mois, une évaluation du transfert des acquis en situation professionnelle

Accessibilité de la formation

pagebreakavoidchecked="true";

Le groupe M2I s'engage pour faciliter l'accessibilité de ses formations. Toutes nos formations sont accessibles aux personnes en situation de handicap : les détails de l'accueil des personnes sont consultables sur la page Accueil Handicap

Modalités et délais d'accès à la formation

pagebreakavoidchecked="true";

Les formations M2I sont disponibles selon les modalités proposées sur la page programme.
Les inscriptions sont possibles jusqu'à 48 heures ouvrées avant le début de la formation.
Dans le cas d'une formation financée par le CPF, ce délai est porté à 12 jours ouvrés.