|  |  |
| --- | --- |
| Une image contenant texte, Police, logo, Graphique  Description générée automatiquement | **Droit du travail**  **Modèle 17** |
| **Présentation**  En vertu de la Convention du 25 juin 2009 relative au harcèlement et à la violence au travail et de la [Loi du 29 mars 2023](https://www.legilux.public.lu/eli/etat/leg/loi/2023/03/29/a187/jo) sur le harcèlement moral au travail, chaque employeur a l’obligation de déterminer les mesures pour protéger ses salariés contre le harcèlement moral au travail.  Cette loi a été codifiée aux articles L.246-1 et suivants du [Code du travail.](https://www.legilux.public.lu/eli/etat/leg/code/travail/20230409#art_l_246-1)  L’omission de déterminer de telles mesures est puni d’une amende de 251 à 2.500 € (article L.246-7 du Code du Travail).  Le modèle proposé comprend aussi les dispositions à prévoir concernant la protection des salariés contre le harcèlement sexuel (article L.245-4 du Code du Travail).  La **politique de protection des salariés contre le harcèlement moral et sexuel** doit être finalisée après information et consultation de la délégation du personnel (et co-décision dans les entreprises d’au moins 150 salariés), ou, à défaut de délégation, par l’ensemble des salariés (article L.246-3 paragraphe 3 du Code du Travail).  Le modèle proposé prévoit que la politique soit signée par chaque salarié pour qu’elle soit opposable aux salariés.  *.* | |

Entreprise XXXX

POLITIQUE DE PROTECTION DES SALARIES CONTRE LE HARCELEMENT MORAL ET SEXUEL

Table des matières

1. [Introduction 3](#_bookmark0)
2. [Principes généraux 3](#_bookmark1)
3. [Définition du harcèlement moral et sexuel 4](#_bookmark2)
   1. [Définition du harcèlement moral 4](#_bookmark3)
   2. [Définition du harcèlement sexuel 4](#_bookmark4)
4. [Gestion des plaintes pour harcèlement moral ou sexuel 5](#_bookmark5)
   1. [Procédure informelle 5](#_bookmark6)
   2. [Signalement d’un acte de harcèlement - Procédure formelle 5](#_bookmark7)
      1. [Points de Contacts désignés en matière de harcèlement 5](#_bookmark8)
      2. [Procédure de plainte / signalement 5](#_bookmark9)
      3. [Accusé de réception et décision sur la recevabilité du signalement 6](#_bookmark10)
      4. [Enquête interne 6](#_bookmark11)
      5. [Résultat de l’enquête 7](#_bookmark12)
5. [Suites d’une plainte pour harcèlement moral ou sexuel 7](#_bookmark13)
   1. [Si les faits sont constitutifs de harcèlement moral ou sexuel 7](#_bookmark14)
      1. [Sanctions l’encontre du/des auteur(s) d’un harcèlement 7](#_bookmark15)
      2. [Mesures d’accompagnement à l’égard de la victime de harcèlement 8](#_bookmark16)
      3. [Evaluation interne à la suite d’un harcèlement moral 8](#_bookmark17)
   2. [Si les faits ne qualifient pas de harcèlement moral ou sexuel 8](#_bookmark18)
6. [Signature du Salarié 9](#_bookmark19)

## Introduction

La Politique de protection des salariés contre le harcèlement moral et sexuel (ci-après « la Politique contre le harcèlement » ou « la Politique ») de l’entreprise XXXX (ci-après

« l’Entreprise » ou « l’Employeur ») s’applique à compter du XX/XX/XX.

La Politique a pour objectif d’assurer la prévention des situations de harcèlement et de définir la procédure de gestion des plaintes et signalements pour harcèlement moral et/ou sexuel, ainsi que la sanction de ces agissements.

La Politique contre le harcèlement a été définie

[option1 pour les entreprises n’ayant pas de Délégation du Personnel] après information et consultation de la Délégation du Personnel

[option 2] pour les entreprises d’au moins 15 et moins de 150 salariés] après information et consultation de la Délégation du Personnel

[option 3 pour les entreprises d’au moins 150 salariés] en accord avec la Délégation du Personnel.

Périodiquement, et au plus tard après la survenance d’une situation de harcèlement, la Politique fera l’objet d’une réévaluation et pourra être modifiée selon les mêmes modalités.

La Politique s’applique aux salariés de l’Entreprise, ainsi qu’aux stagiaires, apprentis et aux élèves et étudiants occupés pendant les vacances scolaires (ci-après « les Salariés »).

## Principes généraux

L’Entreprise s’engage à assurer un environnement professionnel digne, équitable et respectueux de la santé physique et morale des Salariés. Elle ne tolérera aucune forme de harcèlement. Tant l’Entreprise que les Salariés sont tenus de s’abstenir de tout comportement susceptible de constituer un harcèlement moral ou sexuel.

L’Entreprise veillera à la prévention des actes de harcèlement dans les relations de travail, notamment au travers (i) de la présente Politique, et (ii) de l’organisation de formations périodiques visant à sensibiliser et informer les Salariés sur le harcèlement moral et sexuel.

L’Entreprise veillera également à faire cesser immédiatement toute situation de harcèlement moral ou sexuel dont elle aurait connaissance. Les personnes s’estimant victimes ou étant témoins d’actes de harcèlement moral ou sexuel sont encouragées à effectuer un signalement des faits conformément aux dispositions de la présente Politique (ci-après la « plainte » ou le

« signalement »). L’Employeur s’engage à prendre au sérieux tout signalement de harcèlement et à le traiter de manière impartiale, sans *a priori*.

L’Employeur s’engage également à ne pas stigmatiser les Salariés à la suite d’une plainte pour harcèlement, que ce soit pendant l’investigation ou suite aux conclusions de l’enquête.

Toutes les personnes amenées à intervenir dans le cadre de la procédure de protection en matière de harcèlement s’engagent scrupuleusement à respecter la confidentialité des informations et des données qui sont portées à leur connaissance.

## Définition du harcèlement moral et sexuel

# Définition du harcèlement moral

Le harcèlement moral est défini par l’article L. 246-2 du Code du travail comme étant une conduite qui, par sa répétition, ou sa systématisation, porte atteinte à la dignité ou à l’intégrité psychique ou physique d’une personne.

Le harcèlement moral doit avoir lieu à l’occasion des relations de travail, mais pas nécessairement pendant le temps de travail normal.

Le harcèlement moral peut avoir lieu à l’occasion de voyages professionnels, de formations professionnelles, ou de communications en lien ou du fait du travail et qui font partie intégrante de l’exécution du travail.

Selon les principes établis par la jurisprudence, le stress ressenti par le salarié, des tensions ou difficultés relationnelles ou encore l’exercice normal du pouvoir hiérarchique des supérieurs et dirigeants de l’Entreprise ne sont pas constitutifs d’actes de harcèlement.

# Définition du harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel est défini par l’article L. 245-1 du Code du travail comme suit :

*« Constitue un harcèlement sexuel à l’occasion des relations de travail au sens du présent chapitre tout comportement à connotation sexuelle ou tout autre comportement fondé sur le sexe dont celui qui s’en rend coupable sait ou devrait savoir qu’il affecte la dignité d’une personne, lorsqu’une des conditions suivantes est remplie :*

1. *le comportement est non désiré, intempestif, abusif et blessant pour la personne qui en fait l’objet ;*
2. *le fait qu’une personne refuse ou accepte un tel comportement de la part de l’employeur, d’un salarié, d’un client ou d’un fournisseur est utilisé explicitement ou implicitement comme base d’une décision affectant les droits de cette personne en matière de formation professionnelle, d’emploi, de maintien de l’emploi, de promotion, de salaire ou de toute autre décision relative à l’emploi ;*
3. *un tel comportement crée un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant à l’égard de la personne qui en fait l’objet.*

*Le comportement visé peut être physique, verbal ou non-verbal. L’élément intentionnel du comportement est présumé. ».*

Il est à noter qu’un acte isolé peut être constitutif de harcèlement sexuel.

## Gestion des plaintes pour harcèlement moral ou sexuel

# Procédure informelle

Un certain nombre de situations conflictuelles peuvent résulter de malentendus ou de différences de perception et se résoudre par une communication ouverte entre les personnes concernées. Par conséquent, si les faits le permettent, le Salarié est encouragé à signaler les problèmes rencontrés de manière informelle avec la personne concernée. Si le Salarié ne se sent pas en mesure de parler directement avec la personne concernée, il peut solliciter l’intermédiation du responsable des Ressources Humaines.

# Signalement d’un acte de harcèlement - Procédure formelle

Lorsque la procédure informelle n’a pas permis de résoudre les problèmes, est jugée inappropriée au vu de la gravité des faits, ou s’il le juge préférable, le Salarié s’estimant victime d’actes de harcèlement, ou témoin de tels actes, est encouragé à les signaler auprès d’un des points de contact que l’Entreprise a désigné pour le signalement d’un fait de harcèlement (ci- après « Points de Contact »).

## Points de Contacts désignés en matière de harcèlement

Les Points de Contacts sont les suivants :

* + - * XXXX [Préciser, par exemple du Directeur, ou de la personne en charge des Ressources Humaines]
      * [Pour les entreprises à partir de 15 salariés] Le Président de la délégation du personnel ou le délégué à l’égalité
      * XXXX [autre personne qui peut être externe à l’entreprise]
      * XXXX [Prévoir au moins deux Points de Contact pour le cas où le Point de Contact désigné serait visé par la Plainte].

## Procédure de plainte / signalement

1. Le signalement peut émaner :
   * soit du Salarié qui s’estime victime d’un harcèlement moral et/ou sexuel (le

« Plaignant »)

* + soit d’un témoin d’un tel acte
  + soit encore de l’un des Points de Contact dûment mandaté.

Si le signalement émane d’une personne qui n’est pas le Plaignant, la personne effectuant le signalement doit avoir l’accord préalable du Plaignant pour que la plainte soit considérée comme recevable.

1. Le signalement doit être adressé à l’Employeur formulé par écrit, que ce soit par courriel ou par courrier daté et signé [Prévoir au moins deux personnes]
   * [option] auprès du Directeur [reprendre l’intitulé du poste] [adresse postale / adresse mail]
   * [option] auprès de la personne en charge des Ressources Humaines [reprendre l’intitulé du poste] [adresse postale / adresse mail]
   * [option] XXX [autre personne qui peut être externe à l’entreprise] [adresse postale / adresse mail]
2. Le signalement doit comporter les éléments suivants pour être recevable :
   * l’identité, la fonction et les coordonnées du Plaignant
   * l’identité du/des auteur(s) des prétendus faits de harcèlement moral et/ou sexuel
   * une description précise et circonstanciée des faits allégués de harcèlement (dates, lieu, faits concernés, propos ou gestes, témoins des faits, etc.)
   * toutes informations ou documents, quel que soit leur forme ou leur support, de nature à étayer les faits signalés.
3. Les signalements anonymes ne sont jamais recevables.

## Accusé de réception et décision sur la recevabilité du signalement

L’Employeur accuse réception de la dénonciation via le mode de communication choisi par le Plaignant.

Dans les meilleurs délais à compter de la date du signalement, l’Employeur évalue si les faits signalés relèvent du champ d’application de la présente Politique. Si les faits ne sont manifestement pas du ressort de la politique en matière de harcèlement moral ou sexuel, l’Employeur en informe le Plaignant et peut proposer d’autres modes de résolution de la situation. Il peut solliciter de la part du Plaignant des informations complémentaires en vue d’évaluer la recevabilité du signalement.

## Enquête interne

En cas de recevabilité du signalement dans le cadre de la présente Politique, l’Employeur désigne soit une Commission d’enquête composée d’au moins deux membres du personnel de l’Entreprise, soit un prestataire externe compétent. Le choix de la (des) personne(s) en charge de l’enquête est effectué à la discrétion de l’Employeur, étant entendu que la (les) personne(s) devront être neutres et impartiales vis-à-vis tant du Plaignant que de la personne visée par la plainte.

La Commission d’enquête ou l’expert externe a pour mission de réaliser une investigation afin de pouvoir vérifier la véracité des faits faisant l’objet de la plainte, et de qualifier l’existence ou pas d’un harcèlement moral et/ou sexuel au regard des définitions légales.

L’Employeur est habilité à prendre des mesures conservatoires afin de protéger le Plaignant le temps que durera l’investigation, et ce en concertation avec celui-ci.

Les mesures conservatoires ne pourront pas être prises au détriment du Plaignant, ni préjuger de l’issue de la plainte.

Pour les besoins de l’investigation, et sur demande de la Commission d’enquête ou de l’expert externe, l’Employeur a la possibilité de demander au Plaignant, si la situation le permet, de continuer à travailler normalement afin d’observer le comportement de la personne visée par la plainte.

La Commission d’enquête ou l’expert collecte et analyse tous les documents utiles et mène les entretiens utiles avec le Plaignant, la personne visée par la plainte et/ou toute personne pouvant fournir des informations utiles à l’enquête. Les salariés sont tenus de collaborer de manière loyale et transparente à l’enquête et peuvent se faire assister par un membre de la délégation du personnel ou par un autre salarié de l’Entreprise. Chaque entretien individuel de la Commission d’enquête doit faire l’objet d’un compte-rendu daté et signé par la personne auditionnée ainsi que la ou les personnes ayant mené l’entretien.

Toute personne impliquée dans le cadre de l’enquête est tenue de garder la plus stricte discrétion sur l’existence de la plainte et sur toute information dont il ou elle aura eu connaissance dans le cadre de sa participation à l’enquête.

## Résultat de l’enquête

A l’issue de son investigation, la Commission d’enquête ou l’expert externe élabore un rapport indiquant, pour chaque fait signalé, s’il est dûment établi, ainsi qu’une conclusion quant à la qualification ou la non-qualification de harcèlement moral et/ou sexuel des faits au regard des dispositions légales applicables (ci-après « le Rapport d’enquête). Le Rapport d’enquête sera transmis à l’Employeur.

Le Rapport d’enquête doit comprendre en annexe(s) les éventuels comptes-rendus d’entretien(s) individuel(s) et autres constatations recueillis par la Commission d’enquête ou l’expert externe.

Le Rapport d’enquête et ses annexes sont confidentiels, mais ils peuvent être transmis, en partie ou en totalité par l’Employeur à l’Inspection du travail et des mines (ITM) et aux autorités judiciaires en cas de demande expresse et motivée des autorités concernées.

Le Plaignant, ainsi que la personne visée par la plainte, se verront communiquer un résumé des conclusions de l’enquête, mais ne sont pas autorisés à recevoir de copie du Rapport d’enquête.

## Suites d’une plainte pour harcèlement moral ou sexuel

# Si les faits sont constitutifs de harcèlement moral ou sexuel

## Sanctions l’encontre du/des auteur(s) d’un harcèlement

Si des faits de harcèlement moral et/ou sexuel sont établis à la suite de la procédure d’enquête, l’Employeur décidera des sanctions à l’encontre du/des auteur(s).

Si l’auteur des faits est un salarié de l’Entreprise, celui-ci fera l’objet d’une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu’au licenciement avec effet immédiat.

Si l’auteur des faits est un client ou un fournisseur, l’Entreprise en informera l’entreprise cocontractante et étudiera avec cette dernière les mesures à prendre, qui peuvent consister en une interdiction d’accès aux locaux de l’Entreprise à l’encontre du harceleur, une demande officielle au client/fournisseur de désigner d’autres personnes de contact, la menace de réduire ou de cesser la relation contractuelle, et/ou en la cessation des relations contractuelles pour faute du contractant/fournisseur.

En plus des sanctions susvisées, et conformément à l’article L. 246-7 paragraphe 1er du Code du travail, l’auteur d’un harcèlement moral est susceptible d’être puni d’une amende pénale pouvant aller de 251 à 2.500 euros pour les personnes physiques et de 500 à 5.000 euros pour les personnes morales. Par ailleurs, les faits de harcèlement sexuel peuvent, selon la nature des faits et les circonstances, constituer une infraction pénale passible d’amende et/ou de peine d’emprisonnement. Les auteurs de harcèlement s’exposent aussi à des sanctions civiles pour le dommage causé aux victimes.

## Mesures d’accompagnement à l’égard de la victime de harcèlement

L’Employeur s’engage de prendre les mesures nécessaires pour faire cesser le harcèlement et à accompagner la victime dans son maintien et/ou son retour dans son emploi.

Les mesures d’accompagnement ne pourront être prises au détriment de la victime.

La victime d’actes de harcèlement, y compris le(s) personne(s) ayant signalé les faits ou apporté leur témoignage dans le cadre de l’enquête interne, ne peuvent en aucun cas faire l’objet de représailles.

## Evaluation interne à la suite d’un harcèlement moral

Lorsqu’une situation de harcèlement moral à l’occasion des relations de travail est avérée, l’Employeur procèdera à une évaluation qui portera sur

* + - l’efficacité des mesures de prévention ;
    - la mise en œuvre éventuelle de nouvelles mesures de prévention à prendre.

Chaque évaluation interne sera réalisée après consultation [Pour les entreprises de moins de 15 salariés] de l’ensemble des salariés [Pour les entreprises à partir de 15 salariés] de la Délégation du Personnel.

# Si les faits ne qualifient pas de harcèlement moral ou sexuel

Si l’enquête ne révèle pas des actes de harcèlement moral ou sexuel, l’Employeur clôture la procédure.

Si l’enquête, bien que ne révélant pas des actes de harcèlement moral ou sexuel, fait état d’un problème relationnel ou de communication, l’Employeur peut, s’il l’estime utile, entendre les

parties afin de réévaluer la situation dans les mois qui suivent, et/ou le cas échéant nommer un médiateur agréé afin de résoudre ce problème.

En cas d’absence de qualification d’un harcèlement moral ou sexuel :

* + - le Plaignant, tout témoin et/ou le Point de Contact, ne peut pas faire l’objet de représailles pour les faits signalés ;
    - toutefois, un Plaignant, un témoin ou un Point de Contact dont la mauvaise foi serait caractérisée, soit en raison de la divulgation, en connaissance de cause, d’informations mensongères, soit en raison de l’intention de nuire à l’Employeur ou à une personne spécifique, pourra faire l’objet de sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu’à un licenciement avec effet immédiat ;
    - la personne visée par de fausses accusations comme auteur présumé de faits de harcèlement dispose d’une action personnelle pour diffamation ou dénonciation calomnieuse contre le Salarié à l’origine du signalement.

## Signature du Salarié

Je soussigné reconnait avoir reçu une copie de la Politique relative au harcèlement moral à l’occasion des relations de travail et au harcèlement sexuel au travail de l’entreprise XXXX , et avoir pris connaissance de son contenu.

Luxembourg, le

Nom Prénom Le Salarié