

LUXTRUST

Enabling a digital world

LuxTrust

Politique interne relative au harcèlement moral LuxTrust France, SAS

Document reference:
PR-0209

Date issues:
2023-10-24

Version:
1.1

LuxTrust S.A.
13-15, Parc d'activités
L-8308 Capellen, Luxembourg

VAT LU 20976985
RCS B112233
Business Number N°00135240/5

+352 26 68 15 – 1
info@luxtrust.lu
www.luxtrust.com

Revision history			
Version	Date	Author	Description of change
1.1	2023.10.24	HR	Creation

Approvals			
Version	Date	Author	Description of change
1.1	2023.10.24	WBO	Approval

Table of contents

1. Contexte.....	4
2. Cadre légal	4
3. Définition et champ d'application.....	4
4. Obligations de LuxTrust	5
5. Mesures de prévention	6
6. Mesures d'actions	7
7. Précisions quant au rôle de l'Inspection du Travail	10

1. Contexte

Cette procédure a pour objet d'informer les salariés de la société LuxTrust France, ci-après appelée « LuxTrust », ainsi que toute personne en stage ou en formation au sein de LuxTrust des moyens mis à leur disposition s'ils sont victimes ou témoins de harcèlement moral de la part d'un salarié de « LuxTrust ».

LuxTrust interdit toute forme de harcèlement et souhaite prévenir les actes de harcèlement au travail.

Dans ce contexte, LuxTrust entend mettre en place des mesures de préventions tendant à protéger les salariés contre le harcèlement moral au travail. Ces mesures portent sur :

- la définition des moyens mis à la disposition des victimes d'un harcèlement moral, notamment l'accueil, l'aide et l'appui requis aux victimes, les mesures de leur prise en charge et de leur remise au travail ainsi que la manière de s'adresser aux interlocuteurs dédiés ;
- l'investigation rapide et en toute impartialité sur les faits de harcèlement moral à l'occasion des relations de travail ;
- la sensibilisation des salariés et des dirigeants sur la définition du harcèlement moral, ses modes de gestion au sein de l'entreprise et les sanctions contre les auteurs des actes de harcèlement moral ;
- l'information de l'ensemble du personnel, des obligations incombant à l'employeur dans la prévention des faits de harcèlement moral à l'occasion des relations de travail ;
- la formation des salariés.

LuxTrust tient à sensibiliser ses collaborateurs et ses dirigeants sur la définition du harcèlement, les modes de gestion de celui-ci ainsi que les sanctions encourues par le ou les auteurs d'actes de harcèlement.

2. Cadre légal

Cette procédure se base sur l'obligation générale de prévention de la santé et de la sécurité mise à la charge de l'employeur par les articles L.4121-1 et L.4121-2 du Code du travail ainsi que sur la prohibition du harcèlement moral au travail prévue par les articles L.1152-1 à L.1152-6 du Code du travail et sur la prohibition générale du harcèlement moral prévue par l'article 222-33-2 du Code pénal.

3. Définition et champ d'application

La présente politique interne se fonde sur la définition légale du harcèlement moral au travail donnée par le Code du travail.

« Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel. »

(article L. 1152-1 du Code du travail)

« Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des agissements répétés de

harcèlement moral ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés. » (article L. 1152-2 du Code du travail)

« Toute rupture du contrat de travail intervenue en méconnaissance des dispositions des articles L. 1152-1 et L. 1152-2, toute disposition ou tout acte contraire est nul. » (article L. 1152-3 du Code du travail.

Le harcèlement moral est également un délit défini par l'article 222-33-2 du Code pénal.

« Le fait de harceler autrui par des propos ou comportements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel, est puni de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende. »

La présente charte entend également se référer à l'accord cadre européen sur le harcèlement et la violence au travail du 26 avril 2007 transposé en France par l'accord national interprofessionnel du 26 mars 2010. Selon l'accord européen il y a harcèlement au travail lorsqu'un travailleur ou un responsable hiérarchique est de façon répétée et délibérée victime de maltraitements, de menaces et/ou d'humiliations dans des circonstances en lien avec le travail. Ces comportements indésirables ont pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité du travailleur ou du responsable hiérarchique, d'affecter sa santé et/ou de créer un environnement de travail hostile.

Les voyages professionnels, les formations professionnelles, les communications en lien ou du fait du travail par quelque moyen que ce soit et même en dehors du temps de travail normal font partie intégrante de l'exécution du travail et donc du champ d'application de cette procédure.

Sont également visés par la présente procédure, tous les salariés de LuxTrust, peu importe leur grade et le poste occupé, ainsi que les personnes en stage ou en formation.

Les comportements constitutifs de harcèlement moral peuvent inclure, sans que cette liste ne soit exhaustive :

- des insultes, des moqueries ou des remarques désobligeantes répétées ;
- des menaces ou intimidations ;
- des critiques constantes ou réprimandes injustifiées ;
- des pressions ou des exigences excessives ;
- des abus de pouvoirs ou d'autorité ;
- un rabaissement psychologique ;
- des blagues racistes ;
- isoler ou exclure de certaines activités ou de certaines informations la personne visée.

4. Obligations de LuxTrust

Lorsqu'un comportement de harcèlement moral à l'occasion des relations de travail est porté à la connaissance de LuxTrust, la société a l'obligation de conduire dans les plus brefs délais une enquête

interne qui permettra de prendre connaissance de la réalité, de la nature et de l'ampleur des faits reprochés. Cette enquête devra être menée de manière exhaustive, impartiale, loyale et confidentielle.

En fonction des conclusions de cette enquête, la société devra prendre des mesures pour faire cesser immédiatement les actes de harcèlement dénoncés.

Elle devra également procéder à une évaluation interne portant sur l'efficacité des mesures de prévention ainsi que sur la mise en œuvre éventuelle de nouvelles mesures de prévention à prendre notamment par rapport à l'organisation de l'entreprise, à la révision des procédures appliquées en cas de harcèlement moral ainsi qu'à l'information des salariés.

LuxTrust assurera le suivi de la mise en œuvre et de l'effectivité de la présente politique interne et l'adaptera, le cas échéant, aux nouvelles réglementations en matière de lutte contre le harcèlement moral.

5. Mesures de prévention

Dans le cadre de la politique de prévention, LuxTrust souhaite informer et sensibiliser ses collaborateurs au harcèlement moral au travail et sur la nécessité d'adopter un comportement qui assure un environnement de travail exempt de harcèlement moral. Chaque personne travaillant au sein de LuxTrust a le devoir de veiller à ce que son comportement ne porte pas atteinte à la dignité de ses collègues, n'altère pas leur santé et ne compromette pas leur avenir professionnel.

Aussi, LuxTrust entend proposer régulièrement des formations relatives à la communication, la gestion de conflit ou la gestion du harcèlement moral. LuxTrust intervient également en proposant des actions de soutien, de gestion de conflit et de médiation pour les collaborateurs. Il ne s'agit pas d'une procédure d'enquête mais de tenter de régler, tant que faire se peut, la situation du collaborateur qu'il juge problématique avant qu'elle ne se dégrade. Dans ce contexte, le collaborateur peut s'adresser directement aux interlocuteurs suivants :

- Son responsable hiérarchique,
- Le médecin du travail,
- Le HRBP ou son back-up,

Les personnes sollicitées s'engagent à garantir la confidentialité des informations obtenues. Elles pourront agir comme médiateur ou informer le collaborateur sur la procédure à suivre s'il s'estime victime de harcèlement moral.

Chaque nouvel arrivant chez LuxTrust sera également informé des procédures en place.

6. Mesures d'actions

Si un salarié de LuxTrust s'estime victime de harcèlement moral de la part d'un salarié de LuxTrust ou si un salarié de LuxTrust s'estime témoin de faits de harcèlement moral de la part d'un salarié de LuxTrust, il pourra se tourner vers les interlocuteurs compétents suivants :

- le HRBP ou son back-up,
- le médecin du travail,
- son responsable hiérarchique,
- la direction de l'entreprise.

La victime présumée / le témoin peut s'adresser à l'interlocuteur compétent de son choix afin d'obtenir des informations et du support afin de pouvoir éventuellement déclencher la procédure décrite ci-dessous.

La confidentialité est garantie durant toutes les phases de l'enquête. La protection de tous les témoins est également garantie.

Procédure pour l'enquête:

1. Préparation

Le collaborateur qui s'estime victime ou témoin de faits constitutifs d'un harcèlement moral remplit une plainte en utilisant la fiche de signalement figurant en annexe en fournissant des informations détaillées et documentées. Cette fiche sera ensuite envoyée par e-mail au HRBP et à son back-up à l'adresse suivante : harcèlement@luxtrust.lu.

Le HRBP propose sans délai un entretien au collaborateur ayant rédigé la fiche de signalement. La réunion pourra avoir lieu en présentiel dans les locaux de LuxTrust ou en visioconférence. La victime présumée / le témoin peut se faire accompagner s'il le souhaite partout salarié de son choix.

2. Auditions

L'objectif de l'audition est d'établir un descriptif précis des faits et rassembler les divers éléments du dossier.

Aussi, au cours de la première réunion formelle, la victime présumée / le témoin rapporte des informations détaillées et faits concrets : dates, lieux, e-mails, témoins... Le HRBP recueille le témoignage et d'éventuelles preuves de façon impartiale et confidentielle. Après avoir entendu le plaignant, une réunion sera organisée avec les témoins éventuellement cités par le plaignant. Dans l'hypothèse où la fiche de signalement est remplie par un témoin, le HRBP va dans un premier temps l'entendre puis, dans un second temps, va convoquer la victime présumée.

Par la suite, l'auteur présumé du harcèlement moral sera entendu en ses explications ainsi que les témoins éventuellement cités par le présumé harceleur.

L'auteur présumé du harcèlement moral pourra être accompagné par tout membre du personnel de son choix.

La fiche de signalement servira de base pour la prise de note pour l'ensemble des réunions. Elle servira de témoignage formel et devra être signée par le HRBP et la personne entendue.

Si le HRBP l'estime nécessaire, les différentes parties pourront être appelées pour de nouvelles auditions séparées. Le HRBP pourra également entendre d'autres membres du personnel ou demander des informations et ou documents supplémentaires.

A la suite des informations reçues, le HRBP, en collaboration avec le CPO, Chief People Officer, évalue les mesures à prendre pour protéger la victime présumée et faire cesser tout acte de harcèlement. En accord avec la victime présumée, ces mesures sont mises en place. Elles sont formalisées par écrit par le HRBP.

3. Rapport écrit du HRBP et constitution du dossier

A l'issue des auditions, le HRBP rédige un rapport écrit avec les éléments de l'enquête, émet des recommandations et les soumet au CPO de LuxTrust ainsi qu'à la direction de LuxTrust en précisant que ;

- Le dossier n'est pas à considérer comme une situation relevant du harcèlement moral mais d'un conflit de travail qui doit faire l'objet d'un examen plus approfondi ou d'une médiation ;
- Des mesures adaptées pouvant entraîner une sanction disciplinaire voire des sanctions pouvant aller jusqu'au licenciement doivent être prises à l'égard de l'auteur du harcèlement moral dès lors que ce harcèlement est avéré ;
- Des mesures adaptées pouvant entraîner une sanction disciplinaire voire des sanctions pouvant aller jusqu'au licenciement doivent être prises à l'égard du plaignant si la plainte est malintentionnée.

Ce rapport sera joint au dossier qui devra être constitué par le HRBP et qui devra contenir notamment les témoignages écrits, les comptes rendus écrits des auditions de la victime et de l'auteur présumé, les éventuelles préconisations de la médecine du travail et les éventuels rapports antérieurs.

4. Décision de la direction de LuxTrust

Sur base des conclusions de l'enquête menée par le HRBP, LuxTrust décide des actions à mettre en place et des éventuelles sanctions à prendre, lesquelles pourront être, sans que cette liste soit exhaustive :

- Intervention et rappel des mesures de prévention du harcèlement moral par le médecin du travail ou un intervenant en prévention des risques professionnels
- Proposition d'une médiation

- Mise en œuvre de mesures d'aménagement de l'environnement de travail
- Ouverture d'une procédure disciplinaire contre l'auteur des faits de harcèlement en fonction de la gravité des faits :
 - Avertissement
 - Licenciement avec préavis
 - Licenciement pour faute grave
 - Autre sanction appropriée
- Ouverture d'une procédure disciplinaire à l'égard de la personne ayant volontairement agi avec une intention malveillante en dénonçant de fausses allégations :
 - Avertissement
 - Licenciement avec préavis
 - Licenciement pour faute grave
 - Autre sanction appropriée

LuxTrust garantit en outre que la victime ne fera pas l'objet de représailles à la suite de la dénonciation ou d'une résistance à un acte de harcèlement ou qu'aucun collaborateur ou dirigeant ne fera l'objet de représailles pour avoir témoigné d'actes de harcèlement avéré au travail.

En tout état de cause, le dossier sera traité avec impartialité et avec la discrétion nécessaire pour protéger la dignité et la vie privée de chacune des parties.

Enfin, les mesures destinées à mettre fin au harcèlement ne pourront pas être prises au détriment du plaignant ou de la victime.

5. Adaptation et évaluation

Le HRBP s'engage à vérifier auprès des parties, dans un délai de 3 à 6 mois suivant la décision prise par LuxTrust, si les mesures ont bien été appliquées et si la situation a pu être résolue.

Un rapport subséquent sera dressé par le HRBP et transmis à la direction de LuxTrust.

LuxTrust évaluera l'efficacité des mesures de prévention ainsi que la mise en œuvre de sa politique interne en cas de harcèlement moral. La politique interne relative au harcèlement moral est réévaluée à chaque événement et au minimum tous les 24 mois. Elle est modifiée si nécessaire et présentée pour information aux salariés.

6. Conservation des dossiers

Les dossiers seront conservés par le service des ressources humaines pendant 10 ans.

7. Précisions quant au rôle de l'Inspection du Travail

Toute personne concernée peut s'adresser à tout moment à l'IT pour s'informer. Si le harcèlement moral au travail subsiste après la mise en œuvre des mesures ou si l'employeur s'abstient de prendre les mesures adéquates, le salarié concerné peut également saisir l'Inspection du Travail.

Annexe 1

Fiche de signalement

FICHE DE SIGNALEMENT D'UNE SITUATION RESSENTIE DE HARCELEMENT MORAL

Nature des faits allégués (explications précises, détaillées, concrètes de ce qui a été dit ou fait, avec dates précises, lieux) :

Chronologie des divers évènements :

Témoins éventuels des faits :

Veillez indiquer ce qui vous amène à affirmer que vous avez subi / ce que vous avez constaté constitue des actes de harcèlement moral :

Quelles sont vos attentes ? (par exemple : rétablir un climat pacifique, faire cesser ces agissements à votre encontre, obtenir des excuses, etc.)

Comptez-vous entreprendre ou avez-vous entrepris d'autres démarches ? Veuillez préciser lesquelles ?

Fait à _____, le _____

(nom et signature de l'auteur du signalement)