

# POLITIQUE RELATIVE AUX HARCELEMENTS A L'OCCASION DES RELATIONS DE TRAVAIL ET DE COLLABORATION

(ci-après, la « **Politique** »)

## Préambule

La présente Politique s'inscrit dans le cadre :

- des articles L. 246-1 à L. 246-7 du Code du travail issus de la Loi 29 mars 2023 portant modification du Code du travail en vue d'introduire un dispositif relatif à la protection contre le harcèlement moral à l'occasion des relations de travail ;
- des articles L. 245-1 à L. 245-7 du Code du travail relatif au harcèlement sexuel au travail ; et,
- des articles L. 241-1 (2) et L. 251-1 (3) du Code du travail relatif au harcèlement discriminatoire.

La Politique s'applique au sein de la société AMOUR FOU Luxembourg S.à r.l. (ci-après, l'« **Employeur** » ou la « **Société** » ) et à toute personne au service de la Société, à savoir (sans que cette liste ne soit exhaustive) : les salariés, les stagiaires, les apprentis, les élèves et étudiants, les intérimaires, les travailleurs indépendants etc. (regroupés ci-après sous le terme « Collaborateur »). Le terme « Collaborateur » regroupe tant les hommes que les femmes.

Elle a pour objet de prévenir, gérer et sanctionner les actes de harcèlement moral, sexuel et discriminatoire au travail, de sensibiliser les Collaborateurs et dirigeants à ce sujet ainsi que de mettre en place une procédure de traitement des dénonciations de tels actes.

La présente Politique est applicable à compter du 16 octobre 2024. L'Employeur se réserve le droit de modifier le contenu de cette Politique à tout moment.

La Politique est disponible sur le site web de la Société.

## Article 1 : Dispositions générales – Rappel des principes

La Société s'engage à assurer des conditions de travail normales à ses Collaborateurs et à prendre toutes les mesures nécessaires pour prévenir toute forme de harcèlement moral, sexuel et discriminatoire au sein de l'entreprise.

La Société s'engage à prévenir les situations de harcèlement moral, sexuel et discriminatoire notamment *via* la présente Politique, l'organisation régulière de formations visant à sensibiliser et informer les Collaborateurs et les dirigeants sur le harcèlement moral, sexuel et discriminatoire.

Mme Jacqueline Wild est à disposition de l'ensemble des Collaborateurs pour toutes questions relatives à la présente Politique ou relatives au harcèlement moral, sexuel et discriminatoire.

L'Employeur et les Collaborateurs s'abstiennent de tout harcèlement moral à l'occasion des relations de travail et de tout harcèlement sexuel et harcèlement discriminatoire au travail. Il en est de même pour tout client ou fournisseur de l'entreprise à qui une copie de la présente Politique sera communiquée.

La Société ne tolérera aucune forme de harcèlement moral, sexuel et discriminatoire. Chaque Collaborateur, supérieur hiérarchique et dirigeant est responsable de la prévention de tels actes.

Quelle que soit la forme sous laquelle vous travaillez pour la Société ou êtes employé par celle-ci, vous avez le droit de ne pas être victime de harcèlement moral, sexuel et discriminatoire de la part de personnes

impliquées dans la production. Parallèlement, quelle que soit la forme sous laquelle vous travaillez pour la Société ou êtes employé par celle-ci, vous vous engagez à ne pas harceler les personnes impliquées dans la production.

La Société s'engage à faire cesser immédiatement tout harcèlement moral, sexuel et discriminatoire dont elle a connaissance.

Les personnes s'estimant soit victime d'actes de harcèlement moral et/ou sexuel et/ou discriminatoire soit témoin de tels actes sont dès lors vivement encouragées à les signaler en prenant contact avec l'une des personnes suivantes : Bady Minck, gérante, [badyminck@amourfoufilm.com](mailto:badyminck@amourfoufilm.com) ; Alexander Dumreicher-Ivanceanu, gérant, [ivanceanu@amourfoufilm.com](mailto:ivanceanu@amourfoufilm.com) ; Jacqueline Wild, administratrice de production, [jacqueline.wild@amourfoufilm.com](mailto:jacqueline.wild@amourfoufilm.com) .

La dénonciation de faits de harcèlement moral, sexuel et discriminatoire sera traitée conformément à l'article 3.2. et l'article 9.2 de la présente Politique.

## **Partie I : HARCELEMENT MORAL A L'OCCASION DES RELATIONS DE TRAVAIL**

### **Article 2 : Identification des situations de harcèlement moral à l'occasion du travail**

L'article L. 246-2 du Code du travail définit le harcèlement moral comme suit :

*« Constitue un harcèlement moral à l'occasion des relations de travail au sens du présent chapitre, toute conduite qui, par sa répétition, ou sa systématisation, porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychique ou physique d'une personne.*

*Au sens de l'alinéa 1<sup>er</sup> 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 ».*

Le harcèlement moral se réfère à des actions offensantes, intimidantes, malveillantes ou insultantes qui sont menées en abusant d'une position de pouvoir et qui font qu'une autre personne se sent sans défense, insécurisée, dénigrée, blessée, humiliée, sapée ou menacée. Le pouvoir ne signifie pas nécessairement qu'une personne occupe une position de force organisationnelle, mais il s'applique également aux personnes qui intimident et contraignent une autre personne en raison de leur force physique ou personnelle.

Le harcèlement moral peut être

- (i) des agressions verbales, notamment en criant, menaçant, maudissant ou insultant quelqu'un ;
- (ii) des remarques indésirables ou des « taquineries » qui sont offensantes pour le destinataire ;
- (iii) se moquer ou harceler quelqu'un en privé ou devant d'autres personnes ;
- (iv) insulter quelqu'un ou répandre des rumeurs sur quelqu'un, que ce soit de manière directe ou indirecte
- (v) refuser de communiquer, exclure des personnes ou des groupes ou les isoler socialement ;
- (vi) fixer délibérément des objectifs ou des délais irréalistes ;
- (vii) minimiser les contributions créatives ou autres capacités d'une personne ;
- (viii) critiquer constamment de manière injustifiée ;
- (ix) (ix) la cybermobbing, par exemple l'émission ou la publication de remarques ou désobligeantes sur les médias sociaux ou le harcèlement via des services de messagerie instantanée.

Pour rappel, il est de jurisprudence constante que ne constituent pas des actes de harcèlement moral, le stress ressenti par le Collaborateur et les difficultés inhérentes à toute activité professionnelle, tels que les

conflits relationnels, ou une ambiance de travail affectée par des tensions. Il en est de même pour les faits relevant de l'exercice légitime du pouvoir de Direction de l'Employeur.

Qui peut être auteur ? L'Employeur (dirigeants), un Collaborateur (supérieur hiérarchique, collègue de travail), un client ou un fournisseur de l'Employeur.

Qui peut être victime ? Tous les Collaborateurs.

### **Article 3 : Procédure à suivre en cas de dénonciation de faits pouvant constituer une situation de harcèlement moral à l'occasion du travail**

#### **3.1. Devoir et garantie de confidentialité**

L'ensemble de la procédure décrite ci-dessous sera mené en toute confidentialité, de manière objective et impartiale (dénonciation des faits, plainte formelle, procédure d'enquête, entretiens, conclusions).

Les personnes amenées à intervenir dans le cadre de cette procédure s'engagent scrupuleusement à respecter la confidentialité des informations et données portées à leur connaissance. A défaut, elles pourront faire l'objet d'une sanction disciplinaire.

#### **3.2. Modalités de dénonciation des faits**

1. La personne de bonne foi qui s'estime victime d'actes pouvant constituer un harcèlement moral (ci-après, la « **présumée victime d'actes de harcèlement moral** ») ou témoin de tels actes doit reporter les faits, personnellement de la manière décrite ci-dessous.

La dénonciation de faits de harcèlement moral en des termes précis est la condition *sine qua non* pour que la dénonciation soit considérée comme plainte formelle et dès lors déclencher l'obligation d'enquête incombant à l'Employeur.

2. En ce sens, la dénonciation doit être faite par écrit signé et daté (email aux adresses suivantes : [badyminck@amourfoufilm.com](mailto:badyminck@amourfoufilm.com), [ivanceanu@amourfoufilm.com](mailto:ivanceanu@amourfoufilm.com), [jacqueline.wild@amourfoufilm.com](mailto:jacqueline.wild@amourfoufilm.com) ou courrier à l'adresse de la Société à l'attention de la Direction) auprès de de la Direction et comporter au moins les éléments suivants :

- l'identité, la fonction et les coordonnées de la présumée victime d'actes de harcèlement moral ;
- l'identité du/des auteur(s) des prétendus faits de harcèlement moral ;
- une description précise et circonstanciée des prétendus faits de harcèlement moral (dates, témoins des faits, etc.) ;
- toutes informations ou documents, quel que soit leur forme ou leur support, de nature à étayer les faits litigieux.

Toute dénonciation reportée oralement devra faire l'objet d'un écrit signé et daté par la présumée victime d'actes de harcèlement moral ou le témoin de tel actes et comporter au moins les éléments susmentionnés pour permettre à l'Employeur de remplir ses obligations.

Les dénonciations anonymes ne sont pas acceptées.

Un accusé de réception de la dénonciation sera adressé dans les meilleurs délais à la présumée victime d'actes de harcèlement moral ou au témoins ayant dénoncé les faits.

Si la dénonciation des faits n'est pas formulée en des termes suffisamment précis, elle ne permet pas à l'Employeur de remplir ses obligations, ce dernier sera dès lors déchargé de son obligation d'enquête. Ce faisant, la dénonciation n'est pas à considérer comme plainte formelle et l'Employeur peut décider soit de classer le dossier sans suite soit de demander des informations supplémentaires.

Lorsque la dénonciation est suffisamment précise, elle est considérée comme « plainte formelle » et une enquête sera ouverte.

### **3.3. Enquête**

Sous réserve des conditions ci-dessus, une enquête est diligentée par un Comité d'enquête dans les meilleurs délais selon les disponibilités de l'ensemble des parties et la complexité de l'affaire.

A ce titre, la Direction nommera, en fonction de la situation, les membres composant le Comité d'enquête qui seront des salariés de l'entreprise sinon du groupe auquel appartient l'entreprise, ainsi que le cas échéant un prestataire externe ou un médiateur agréé.

Dans l'attente de l'issue de l'enquête, des mesures adaptées visant à protéger la présumée victime d'actes de harcèlement moral pourront être prises en accord avec cette dernière (p.ex. éloignement de la présumée victime ou du présumé auteur, etc.). Aucune des parties ne devra être stigmatisée.

Dans le cadre de l'enquête, des entretiens individuels seront réalisés au cours desquels les personnes suivantes seront auditionnées :

- la présumée victime d'actes de harcèlement moral ;
- le(s) présumé(s) auteur(s) des faits ;
- le cas échéant, toute personne citée dans la plainte formelle ou toute personne permettant d'apporter un éclaircissement aux faits relatés (collègues de travail, supérieur hiérarchique, etc.).

La présumée victime d'actes de harcèlement moral pourra se faire assister par une personne de son choix parmi les membres du personnel. Il en est de même pour le(s) auteur(s) présumé(s) et les témoins entendus par le Comité d'enquête.

Chaque entretien fera l'objet d'un compte-rendu daté et signé par la personne auditionnée ainsi que les personnes ayant mené l'entretien.

Ces échanges viennent compléter les éventuels documents et éléments recueillis permettant de se prononcer sur la situation litigieuse.

Les personnes convoquées dans le cadre des entretiens ont l'obligation de collaborer en ce sens qu'ils doivent se rendre aux auditions demandées par l'employeur et signer le compte-rendu de leur déclaration.

### **3.4. Rapport final de l'enquête**

Sur base des comptes-rendus et des autres éléments récoltés, le Comité d'enquête établira son rapport final d'enquête afin de déterminer si les actes de harcèlement moral invoqués sont constitués ou non. Ce rapport sera transmis à la Direction qui décidera des mesures à adopter sur base des recommandations du Comité d'enquête.

Les conclusions de l'enquête, c'est-à-dire l'affirmation ou la réfutation d'actes de harcèlement moral, seront communiquées à la victime et à/aux auteur(s).

Ainsi, les comptes-rendus des entretiens ainsi que les éventuels documents et éléments recueillis restent strictement confidentiels. Ils pourront, le cas échéant, être transmis à l'Inspection du travail et des mines sur sa demande ou aux Tribunaux dans le cadre d'un litige.

### **3.5. Issue de l'enquête**

Si les faits de harcèlement moral sont établis, des sanctions appropriées seront prises à l'égard du/des auteur(s) conformément à l'article 5 de la Politique et des mesures d'accompagnement en faveur de la victime seront mises en place conformément à l'article 6 de la Politique.

Si les faits de harcèlement moral ne sont pas établis, la procédure est clôturée.

Si l'enquête ne révèle pas des actes de harcèlement moral mais un problème relationnel, l'Employeur peut s'il l'estime utile, réentendre les parties et réévaluer la situation dans les mois qui suivent, voire nommer un médiateur agréé.

La victime/ présumée victime d'actes de harcèlement moral ou le témoin ayant dénoncé les faits ne peut faire l'objet de représailles pour les faits dénoncés.

Toutefois, toute dénonciation et/ou plainte formelle qui ne serait pas effectuée de bonne foi, qui contient des informations mensongères ou qui serait réalisée notamment dans l'intention de nuire à la Société ou de nuire à une personne spécifique, pourra faire l'objet de sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'à un licenciement avec effet immédiat.

Il est également rappelé que la personne visée par de fausses accusations comme auteur présumé de faits de harcèlement moral dispose d'une action personnelle pour diffamation ou dénonciation calomnieuse contre le salarié auteur de la dénonciation dont l'Employeur se décharge.

#### **Article 4 : Sanctions à l'égard du/des auteur(s) d'actes de harcèlement moral à l'occasion des relations de travail**

Lorsque des faits de harcèlement moral à l'occasion des relations de travail sont établis, des sanctions appropriées seront prises à l'égard du/des auteur(s) :

- Si l'auteur des faits est un salarié de la Société, celui-ci fera l'objet d'une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement avec effet immédiat ;
- Si l'auteur des faits est un Collaborateur autre qu'un salarié de la Société, son contrat pourra être résilié, le cas échéant avec effet immédiat ;
- Si l'auteur des faits est un dirigeant de la Société, la révocation de son mandat social pourrait être décidée ;
- Si l'auteur des faits est un client ou un fournisseur, la Société en informera l'entreprise cocontractante et étudiera avec cette dernière les mesures à prendre (pouvant aller du remplacement du personnel du client/fournisseur à la fin de la relation contractuelle).

Conformément à l'article L. 246-7 1° du Code du travail, l'Employeur, le Collaborateur, le client ou le fournisseur de l'entreprise qui commet des actes de 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.

En cas de récidive dans un délai de deux ans, ces peines peuvent être portées au double du maximum.

#### **Article 5 : Mesures d'accompagnement en faveur des victimes d'actes de harcèlement moral à l'occasion des relations de travail**

L'Employeur s'engage à protéger la victime et ainsi à prendre les mesures nécessaires pour faire cesser le harcèlement moral.

L'objectif de ces mesures d'accompagnement est d'aider la victime dans son maintien et/ou son retour dans son emploi.

Ces mesures ne pourront être prises au détriment de la victime.

## **Article 6 : Evaluation interne en cas de survenance d'actes de harcèlement moral à l'occasion des relations de travail**

Lorsqu'un comportement de harcèlement moral à l'occasion des relations de travail est porté à sa connaissance, l'Employeur procédera à une évaluation interne relative à 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). Il pourra notamment s'agir de revoir la présente Politique, proposer de nouvelles formation en interne, etc.

Cette évaluation ainsi que les réévaluations ultérieures des mesures se feront après consultation de l'ensemble du personnel.

## **Partie II : HARCELEMENT SEXUEL AU TRAVAIL ET HARCELEMENT DISCRIMINATOIRE**

### **Article 7 : Identification des situations de harcèlement sexuel au travail**

L'article L. 245-2 du Code du travail définit le harcèlement sexuel au 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. »*

Les caractéristiques de cette définition sont d'une part que le comportement n'a « pas été sollicité » et d'autre part que ce comportement est « de nature sexuelle ». Les termes « de nature sexuelle » signifient que soit le sexe soit le genre masculin ou féminin constitue la raison sous-jacente du comportement. Il est rappelé qu'un seul acte suffit à caractériser un harcèlement sexuel.

Le harcèlement sexuel est indépendant du sexe et de l'orientation sexuelle, tant de l'auteur que de la victime. et est un comportement indésirable qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne harcelée par exemple :

- (i) comportement non sollicité ou indésirable de nature sexuelle, notamment sous la forme d'attouchements, de regards ou de propos (par exemple, commentaires de nature sexuelle sur

- l'apparence ou la tenue vestimentaire d'une personne, avances sexuelles non sollicitées ou indésirables ou invitations à une relation sexuelle intime, courriers électroniques ou autres formes de communication/messagerie électronique à caractère sexuellement explicite)
- (ii) désavantager une personne parce qu'elle s'est opposée à des avances sexuelles non désirées (ou l'a signalé) ou suggérer que l'acceptation d'avances non désirées entraînera un traitement préférentiel ;
  - (iii) l'exhibition ou la diffusion de matériel sexuellement explicite ;

Qui peut être auteur ? L'Employeur (dirigeants), un Collaborateur (supérieur hiérarchique, collègue de travail), un client ou un fournisseur de l'Employeur.

Qui peut être victime ? Tous les Collaborateurs.

### **Article 8 : Identification des situations de harcèlement discriminatoire**

L'article L. 241-1 (2) et L. 251-1 (3) du Code du travail définit le harcèlement discriminatoire comme suit :

Art. L. 241-1. :

*« (1) Toute discrimination fondée sur le sexe, soit directement, soit indirectement par référence, notamment, à l'état matrimonial ou familial est interdite. (L. 3 juin 2016)*

*Une discrimination fondée sur le changement de sexe est assimilée à une discrimination fondée sur le sexe.*

*(2) Aux fins du paragraphe premier, on entend par*

*- «discrimination directe»: la situation dans laquelle une personne est traitée de manière moins favorable en raison de son sexe qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable,*

*- «discrimination indirecte»: la situation dans laquelle une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre désavantagerait particulièrement des personnes d'un sexe par rapport à des personnes de l'autre sexe, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour parvenir à ce but soient appropriés et nécessaires,*

*- «harcèlement»: la situation dans laquelle un comportement non désiré lié au sexe d'une personne survient avec pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.*

*(...)*»

Art. L. 251-1. :

*« (1) (L. 7 novembre 2017) Toute discrimination directe ou indirecte fondée sur la religion ou les convictions, l'handicap, l'âge, l'orientation sexuelle, l'appartenance ou non appartenance, vraie ou supposée, à une nationalité, une race ou ethnique est interdite.*

*(...)*

*(3) Sans préjudice des dispositions spécifiques relatives au harcèlement sexuel et au harcèlement moral sur les lieux de travail, le harcèlement est considéré comme une forme de discrimination au sens du paragraphe (1) lorsqu'un comportement indésirable lié à l'un des motifs y visés se*

*manifeste, qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.*

(...))»

Le harcèlement discriminatoire est défini comme « un comportement non désiré » lié à un des motifs de non-discrimination qui a « pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ».

Un comportement inacceptable peut donc s'apparenter à une discrimination et porter sur une caractéristique protégée par les dispositions légales en matière d'égalité (à savoir : l'âge, le partenariat enregistré, la couleur de peau, le handicap (mental ou physique), la nationalité, l'origine ethnique ou nationale, le changement de sexe, l'état civil, la grossesse, la race, la religion ou les croyances, le sexe ou l'orientation sexuelle), mais aussi sur une caractéristique personnelle qui n'est pas protégée.

Qui peut être auteur ? L'Employeur (dirigeants), un Collaborateur (supérieur hiérarchique, collègue de travail), un client ou un fournisseur de l'Employeur.

Qui peut être victime ? Tous les Collaborateurs.

## **Article 9 : Procédure à suivre en cas de dénonciation de faits pouvant constituer une situation de harcèlement sexuel ou discriminatoire au travail**

### **9.1. Devoir de garantie et de confidentialité**

L'ensemble de la procédure décrite ci-dessous sera mené en toute confidentialité, de manière objective et impartiale (dénonciation des faits, plainte formelle, le cas échéant, procédure d'enquête, entretiens, conclusions).

Les personnes amenées à intervenir dans le cadre de cette procédure s'engagent scrupuleusement à respecter la confidentialité des informations et données portées à leur connaissance. A défaut, elles pourront faire l'objet d'une sanction disciplinaire.

### **9.2. Modalités de dénonciation des faits**

**1.** La personne de bonne foi qui s'estime victime i) d'actes pouvant constituer un harcèlement sexuel « ci-après, la « **présumée victime d'actes de harcèlement sexuel** ») ii) d'actes pouvant constituer un harcèlement discriminatoire « ci-après, la « **présumée victime d'actes de harcèlement discriminatoire** ») ou témoin de tels actes doit reporter les faits, personnellement de la manière décrite ci-dessous.

La dénonciation de faits de harcèlement sexuel/discriminatoire doit être faite en des termes précis.

**2.** La dénonciation doit être faite par écrit signé et daté (email à l'adresse suivante : [badyminck@amourfoufilm.com](mailto:badyminck@amourfoufilm.com) ; [ivanceanu@amourfoufilm.com](mailto:ivanceanu@amourfoufilm.com) ; [jacqueline.wild@amourfoufilm.com](mailto:jacqueline.wild@amourfoufilm.com) ou courrier à l'adresse de la Société à l'attention de la Direction) auprès de la Direction et comporter au moins les éléments suivants :

- l'identité, la fonction et les coordonnées de la présumée victimes d'actes de harcèlement sexuel/discriminatoire ;
- l'identité du/des auteur(s) des prétendus faits de harcèlement sexuel/discriminatoire ;
- une description précise et circonstanciée des prétendus faits de harcèlement sexuel/discriminatoire (dates, témoins des faits, etc.) ;
- toutes informations ou documents, quel que soit leur forme ou leur support, de nature à étayer les faits litigieux.



Toute dénonciation reportée oralement auprès de devra faire l'objet d'un écrit signé et daté par la présumée victimes d'actes de harcèlement sexuel/discriminatoire ou le témoin de tel actes et comporter au moins les éléments susmentionnés pour permettre à l'Employeur de remplir ses obligations.

Les dénonciations anonymes ne sont pas acceptées.

Un accusé de réception de la dénonciation sera adressé dans les meilleurs délais à la présumée victime d'actes de harcèlement sexuel/discriminatoire ou au témoin de tels actes.

Si la dénonciation des faits n'est pas formulée en des termes suffisamment précis, elle ne permet pas à l'Employeur de remplir ses obligations. Ce faisant, elle n'est pas à considérer comme plainte formelle et l'Employeur peut décider soit de classer le dossier sans suite soit de demander des informations supplémentaires.

Lorsque la dénonciation est suffisamment précise, elle est considérée comme « plainte formelle ».

### **9.3. Traitement et suite de la plainte**

1. La plainte est transmise à la Direction qui décidera des suites à prendre au vu des éléments rapportés par la présumée victime ou le témoin ayant dénoncé les actes, ainsi que le cas échéant, les éléments supplémentaires recueillis par la Direction et/ou un Comité d'enquête.

- Si les éléments rapportés ne permettent pas de conclure à l'existence d'actes de harcèlement sexuel/discriminatoire, la plainte sera classée sans suite.
- Si les éléments rapportés suffisent à eux seuls à conclure à l'existence d'actes de harcèlement sexuel/discriminatoire, la Direction décidera des mesures à adopter.
- Si les éléments rapportés nécessitent une enquête, la Direction sera autorisée à la mener conformément aux articles 4.3 à 4.5 de la présente Politique.

2. La victime/présumée victime ou le témoin ayant dénoncé les faits ne peut faire l'objet de représailles pour les faits dénoncés.

Toutefois, toute dénonciation et/ou plainte formelle qui ne serait pas effectuée de bonne foi, qui contient des informations mensongères ou qui serait réalisée notamment dans l'intention de nuire à la Société ou de nuire à une personne spécifique, pourra faire l'objet de sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'à un licenciement avec effet immédiat.

Il est également rappelé que la personne visée par de fausses accusations comme auteur présumé de faits de harcèlement sexuel/discriminatoire dispose d'une action personnelle pour diffamation ou dénonciation calomnieuse contre le salarié auteur de la dénonciation.

### **Article 10 : Sanctions à l'égard du/des auteur(s) d'actes de harcèlement sexuel/discriminatoire au travail**

Lorsque des faits de harcèlement au travail sont établis, des sanctions appropriées seront prises à l'égard du/des auteur(s) :

- Si l'auteur des faits est un salarié de la Société, celui-ci fera l'objet d'une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement avec effet immédiat ;
- Si l'auteur des faits est un dirigeant de la Société, la révocation de son mandat social pourrait être décidée ;

- Si l'auteur des faits est un Collaborateur autre qu'un salarié de la Société, son contrat pourra être résilié, le cas échéant avec effet immédiat ;
- Si l'auteur des faits est un client ou un fournisseur, la Société en informera l'entreprise cocontractante et étudiera avec cette dernière les mesures à prendre (pouvant aller du remplacement du personnel du client/fournisseur à la fin de la relation contractuelle).

### **Article 11 : Mesures d'accompagnement en faveur des victimes d'actes de harcèlement sexuel/discriminatoire au travail**

L'Employeur s'engage à protéger la victime et ainsi à prendre les mesures nécessaires pour faire cesser le harcèlement sexuel/discriminatoire.

Ces mesures ne pourront être prises au détriment de la victime.

### **Article 12 : Dispositions communes aux harcèlements au travail**

Un comportement inacceptable peut être intentionnel ou non intentionnel et peut être lié à une action ou à une omission. Il peut être dirigé contre une personne ou un groupe spécifique ou être commis sans but précis par une personne se trouvant au même niveau hiérarchique que le destinataire ou à un niveau différent, ou travaillant dans le même service ou dans un service différent. Un comportement inacceptable peut se produire de manière répétée ou isolée, en privé ou devant des collègues. Il ne doit pas nécessairement avoir lieu en face à face, mais peut également se produire par écrit (par exemple par courrier électronique), au moyen d'images visuelles, par téléphone/sms ou sur les médias sociaux/en ligne (y compris les messageries instantanées et les blogs). L'approbation d'un comportement inacceptable peut également constituer une forme d'intimidation ou de harcèlement.

La Société souhaite s'assurer qu'il n'y a pas de harcèlement sous quelque forme que ce soit sur le lieu de travail (ce qui inclut toutes les missions sur les lieux de tournage). De même, vous êtes tenu(e) de respecter la présente politique en dehors de votre travail, par exemple lors d'événements sociaux organisés par la Société, de réunions sociales informelles avec des collègues, sur le trajet vers et depuis votre lieu de travail, dans les logements mis à disposition par la Société et, de manière générale, dans votre comportement envers vos collègues.

Les principes énoncés dans la présente politique s'appliquent également aux relations de la Société productrice et de ses acteurs/actrices, de son équipe et de ses autres collaborateurs / collaboratrices et prestataires de services avec les visiteurs, les candidats, les clients, les fournisseurs et les anciens collègues.

### **ACCUSE DE RECEPTION POUR LES SALARIES**

La présente Politique fait partie intégrante du contrat de travail du salarié/du contrat de collaboration.

Version 1 établie le 15 octobre 2024 et entrée en vigueur le 16 octobre 2024.

Je soussigné

---

reconnait avoir reçu une copie de la Politique relative aux harcèlements à l'occasion des relations de travail (harcèlement moral/sexuel/discriminatoire) d'AMOUR FOU Luxembourg S.à r.l., et pris connaissance de son contenu.

Signé à Ettelbruck, le

Signature du salarié/collaborateur