



Décision n° 26-2017 sur la politique de préservation d'un climat de travail serein et de lutte contre le harcèlement moral et le harcèlement sexuel

Exposé des motifs

INTRODUCTION

1. Dans le cadre de la politique du bien-être au travail que mène la Cour des comptes, celle-ci se doit de veiller à la dignité des personnes qui y travaillent et au maintien d'un environnement de travail de qualité. La Cour des comptes entend promouvoir une culture de travail exempte de toute forme de violence dans laquelle le harcèlement moral et le harcèlement sexuel ne sont pas tolérés.

LES NOTIONS DE HARCÈLEMENT MORAL ET DE HARCÈLEMENT SEXUEL

2. Le harcèlement, qu'il soit moral ou sexuel, peut prendre diverses formes de sorte qu'il n'est pas possible de trouver une définition qui les englobe toutes. Néanmoins, l'article 12 *bis* du statut, la jurisprudence des juridictions européennes ainsi que la législation des États membres déjà en vigueur donnent des orientations sur la définition du harcèlement, en particulier sur son caractère indésirable et sur l'existence d'un climat d'intimidation, d'isolement et d'hostilité ou d'humiliation. Il est important de noter que certains comportements, bien que ne constituant pas des faits de harcèlement, sont néanmoins inappropriés et doivent être évités, soit parce qu'ils portent atteinte à la dignité de la fonction, soit parce qu'ils ne sont pas éthiques, soit simplement parce qu'ils nuisent à la qualité de l'environnement de travail.
3. Par **harcèlement moral**, on entend, aux termes de l'article 12 *bis* du statut «toute conduite abusive se manifestant de façon durable, répétitive ou systématique par des comportements, des paroles, des actes, des gestes ou des écrits qui sont intentionnels et qui portent atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique d'une personne».

Il présente toujours les éléments suivants:

- des actes incessants et répétitifs;
- des actes visant une ou plusieurs personnes en particulier;
- des actes ayant pour objet ou pour effet de nuire à autrui en portant atteinte à ses droits ou à sa dignité et/ou en altérant ses conditions de travail ou en compromettant son avenir professionnel par la création d'un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant, ostracisant ou offensant et/ou en altérant sa santé physique ou psychique.

Le fait que le comportement ressenti comme étant du harcèlement par la victime présumée soit délibéré ou involontaire de la part de son auteur est sans importance.

Le harcèlement peut s'inscrire dans plusieurs schémas, et notamment s'exercer:

- de la part d'un supérieur hiérarchique envers un ou des subordonné(s);
- de la part d'un subordonné envers un supérieur hiérarchique;
- entre collègues, vis-à-vis d'un audité, d'un fournisseur, etc.;
- de la part de tout un groupe, la victime devenant bouc émissaire.

Peuvent, à titre d'exemple, être constitutifs de harcèlement moral, pour autant qu'ils présentent un caractère récurrent:

- des propos déplacés ou dégradants, et notamment publics, des brimades, des attitudes négatives, des pressions, des vexations, voire des refus de communication;
 - l'intimidation verbale, non verbale, écrite, physique;
 - des commentaires insultants ou menaçants, notamment à propos de la compétence personnelle ou professionnelle d'une personne, tant oraux qu'écrits;
 - le dénigrement des contributions et des réalisations de la personne;
 - l'isolement, la séparation, l'exclusion ou le rejet du groupe, le maintien dans l'ignorance, le dénigrement, l'humiliation d'une personne par rapport à ses collègues;
 - le fait de ne pas confier de tâches correspondant au descriptif de fonctions de la personne ou de systématiquement lui attribuer des tâches ou fixer des objectifs ne correspondant pas à ses compétences;
 - le fait d'épier quelqu'un;
 - des accusations graves non fondées ou de mauvaise foi et la transmission, le cas échéant, de celles-ci au mépris des conditions visées aux articles 22 *bis* et 22 *ter* du statut.
4. Des accusations de harcèlement moral portées à la légère sont de nature à nuire aux personnes envers qui elles sont dirigées et participent à la création d'un climat délétère sur le lieu de travail. Elles peuvent elles-mêmes constituer des faits de harcèlement. Il est donc important de distinguer les faits de harcèlement des actes posés par les Membres ou le personnel en leur qualité de supérieur hiérarchique ou d'AIPN ou par les agents et fonctionnaires au titre de leurs obligations statutaires, à savoir par exemple:
- l'attribution de travail;
 - la prise de positions ou de décisions par un supérieur hiérarchique ou l'AIPN dans le traitement d'une question qui relève de sa responsabilité;
 - les mesures de suivi des absences au travail et du temps de travail;
 - l'exigence de performances correspondant aux attributions liées au poste;
 - l'évaluation des prestations;
 - l'adoption de mesures disciplinaires;
 - l'exercice par un agent ou un fonctionnaire de ses obligations au titre des articles 21 *bis* à 22 *ter* du statut.
5. Tout conflit interpersonnel sur le lieu de travail n'est pas constitutif de harcèlement mais il n'en reste pas moins qu'il doit être résolu dès son apparition. Il en va de même pour les cas de détresse psychologique. Le personnel est encouragé à chercher un soutien, entre autres, auprès du personnel d'encadrement, d'une personne d'écoute, du médecin-conseil et/ou des services de médiation même en l'absence de tout contexte de harcèlement. Le personnel d'encadrement a, par ses fonctions de management, un rôle primordial dans l'établissement et le maintien d'un environnement de travail de qualité.
6. Par **harcèlement sexuel**, on entend aux termes de l'article 12 *bis*, «*un comportement à connotation sexuelle non désiré par la personne à l'égard de laquelle il s'exerce et ayant pour but ou pour effet de l'atteindre dans sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, offensant ou embarrassant. Le harcèlement sexuel est traité comme une discrimination fondée sur le sexe.*»

Peuvent, à titre d'exemple, être constitutifs de harcèlement sexuel:

- des promesses de récompense (traitement de carrière favorable, par exemple) ou des menaces de représailles liées à des demandes d'ordre sexuel;

- la répétition de commentaires grossiers, suggestifs ou d'insinuations à caractère sexuel;
- l'utilisation d'un langage ou de gestes crus et obscènes;
- des compliments répétés et exagérés sur l'apparence d'un ou d'une collègue de travail;
- des contacts physiques, frôlements, pincements, baisers non désirés;
- des actes de voyeurisme ou d'exhibitionnisme;
- l'usage de matériel pornographique.

Un seul incident impliquant un acte d'agression sexuelle suffit pour pouvoir demander une action rapide de la part de l'AIPN. Cet acte pourra avoir des conséquences pénales. Il est extrêmement important que ce type d'incidents soit signalé le plus rapidement possible à l'AIPN, notamment pour les éventuels contacts avec les autorités judiciaires nationales.

POLITIQUE DE LA COUR DES COMPTES EN MATIÈRE DE LUTTE CONTRE LE HARCÈLEMENT

7. La politique de la Cour en matière de lutte contre le harcèlement est la suivante:

- tolérance zéro: aucun comportement de harcèlement n'est toléré à la Cour des comptes envers ou de la part de son personnel ou de ses Membres;
- prévention des situations de harcèlement par l'information, la sensibilisation, la formation. Elle vise à promouvoir une culture dans laquelle aucune forme de harcèlement n'est tolérée ou passée sous silence, et à placer toute personne travaillant à la Cour dans un environnement de travail qui soit sûr et sain, de façon à garantir le bon déroulement des activités professionnelles;
- soutien efficace aux plaignants: appui de toutes les demandes d'aide formulées par une personne se plaignant de harcèlement, mesures de protection et assistance à la défense;
- soutien aux personnes accusées de harcèlement: vérification des accusations de harcèlement pour que celles-ci ne se révèlent pas en retour un instrument de harcèlement contre la personne accusée et assistance à la défense;
- climat d'écoute, de respect et mise en avant des mécanismes volontaires de résolution amiable de conflits sauf en cas d'agression physique; la résolution du conflit à l'amiable doit être encouragée car elle est plus rapide et permet de désamorcer des situations problématiques. Dans certains cas, l'auteur des faits ressentis par la victime présumée comme étant du harcèlement n'est pas conscient de l'incidence de son comportement. Il peut parfois suffire que la victime présumée lui explique clairement que son comportement l'importune, qu'il est offensant et risque de nuire à sa santé ou à son travail. Cependant, s'il est trop difficile pour la victime présumée de faire cette démarche elle-même, elle doit pouvoir compter sur des tiers pour l'aider à trouver une solution de manière informelle;
- répression: ouverture de procédures disciplinaires à l'encontre de toute personne auteur de faits de harcèlement moral ou sexuel ou entravant le bon déroulement de la procédure.

LA COUR DES COMPTES EUROPÉENNE,

- VU le statut des fonctionnaires des Communautés européennes ainsi que le régime applicable aux autres agents de ces Communautés fixés par le règlement (CEE, Euratom, CECA) n° 259/68 du Conseil, modifié en dernier lieu par le règlement (UE, Euratom, n° 1023/2013 du Parlement européen et du Conseil du 22 octobre 2013, et notamment son article 12 *bis* (ci-après «le statut»),
- VU l'avis n° 8/2016 du comité du personnel,
- VU les délibérations de la Cour en sa réunion du 6 avril 2017,
- CONSIDÉRANT qu'il apparaît nécessaire d'actualiser et de consolider la politique établie en matière de lutte contre le harcèlement en mettant l'accent sur la simplification des procédures destinées à protéger la dignité de toute personne travaillant à la Cour des comptes et sur la résolution amiable des conflits interpersonnels,

DÉCIDE:

Article premier : Définitions

Aux fins de la présente décision, il faut entendre par:

- victime présumée: toute personne qui s'estime victime de harcèlement moral ou sexuel sur le lieu de travail au sens de l'article 12 *bis* du statut; la victime présumée est soit un Membre, soit un membre du personnel de la Cour des comptes, soit un membre du personnel d'un contractant de la Cour des comptes, soit encore un membre du personnel d'une entité auditée;
- personne accusée de harcèlement: la personne envers qui des accusations de faits de harcèlement moral ou sexuel sur le lieu de travail au sens de l'article 12 *bis* du statut ont été portées. Cette personne est soit un Membre, soit un membre du personnel de la Cour des comptes, soit un membre du personnel d'un contractant de la Cour des comptes, soit encore un membre du personnel d'une entité auditée;
- médiateur: la ou les personnes appartenant au service juridique, ou mandatées par celui-ci, qui ont été formées à la médiation pour résoudre notamment les conflits interpersonnels auxquelles la victime présumée et la personne accusée de harcèlement acceptent de soumettre leurs conflits en vue d'une résolution amiable; le service de médiation organisé au sein du service juridique de la Cour;
- personne d'écoute: un membre du personnel de la Cour ayant suivi une formation spécialisée et figurant sur une liste établie par le Secrétaire général regroupant si possible des personnes appartenant à différents services de la Cour. La liste des personnes d'écoute est portée à la connaissance de toute personne travaillant à la Cour. La personne d'écoute conseille la personne qui a demandé son aide et lui présente les différentes possibilités qui s'offrent à elle, qu'il s'agisse de procédures informelles ou d'une plainte formelle;
- autorité investie du pouvoir de nomination ou autorité habilitée à conclure les contrats d'engagement (ci-après l'«AIPN»): pour les cas de harcèlement, quelle que soit l'identité de la victime présumée ou de la personne accusée de harcèlement, il s'agit du Secrétaire général. Dans toutes les situations de conflit d'intérêts impliquant ce dernier, l'autorité investie du pouvoir de nomination pour les cas de harcèlement est le Président;
- enquêteur: la personne désignée par l'AIPN pour mener seule ou en collaboration avec d'autres personnes une enquête à charge et à décharge sur les faits de harcèlement faisant l'objet d'une demande d'assistance. L'enquête obéit aux règles fixées dans la décision de la Cour des comptes n° 99-2007 portant dispositions générales d'exécution concernant la conduite des enquêtes administratives. L'enquêteur est choisi parmi les membres du personnel de la Cour des comptes ou en dehors. Dans ce dernier cas, il devra préalablement signer une déclaration d'absence de conflits d'intérêts et de confidentialité.

Article 2 : Principes

- 2.1. Toute personne a le droit d'être protégée contre tout comportement inconvenant, abusif ou déplacé constitutif de harcèlement moral ou sexuel.
- 2.2. Toute personne travaillant à la Cour doit contribuer à la création d'une atmosphère de confiance, de soutien et de respect mutuel. Il appartient en particulier aux personnes exerçant des fonctions d'encadrement de créer et de maintenir un climat de travail propre à empêcher tout comportement susceptible de perturber la dignité des personnes travaillant sous leur autorité et de réagir de manière rapide et efficace en cas d'incident.
- 2.3. La Cour met en place plusieurs canaux d'écoute et de résolution à l'amiable de conflits interpersonnels et un mécanisme de plaintes formelles et de sanctions.
- 2.4. Il appartient à la victime présumée de décider si elle veut exprimer le problème rencontré et chercher à trouver une solution à l'amiable au problème identifié ou porter plainte formellement, via une demande d'assistance au titre de l'article 24 du statut.
- 2.5. Quelles que soient les démarches entreprises par la victime présumée, tout sera mis en œuvre pour protéger ses intérêts, ceux des éventuels témoins et ceux de l'institution à voir la qualité de l'environnement de travail préservée ou rétablie, ainsi que pour préserver les droits de la personne contre laquelle la plainte est dirigée.
- 2.6. Tous les faits de harcèlement avérés feront l'objet de poursuites disciplinaires et seront, le cas échéant, portés à la connaissance des autorités judiciaires compétentes.
- 2.7. Les accusations de harcèlement faites à la légère ou de mauvaise foi pourront faire l'objet de poursuites disciplinaires et seront, le cas échéant, portées à la connaissance des autorités judiciaires compétentes.
- 2.8. Les principes essentiels gouvernant le traitement des démarches sont:
 - l'écoute de toutes les parties concernées dans le respect de la présomption d'innocence;
 - la confidentialité dans toutes les procédures tant à l'égard de la victime présumée qu'à l'égard de la personne accusée de harcèlement, sauf si toutes les personnes concernées autorisent la divulgation de leur identité ou s'il s'agit d'une exigence dans le cadre de poursuites pénales;
 - le respect des droits de la défense;
 - l'objectivité à chaque étape du traitement de la situation conflictuelle;
 - la proportionnalité des mesures par rapport aux faits.

Article 3 : Démarches informelles

- 3.1. Toute personne qui s'estime harcelée n'a pas à subir la situation. Elle est censée faire tout ce qui est en son pouvoir pour la faire cesser. Elle est encouragée à chercher une écoute et un soutien en vue de la résolution amiable de la situation conflictuelle qu'elle vit avec la personne qu'elle considère comme l'auteur de faits de harcèlement, notamment auprès d'un membre du personnel d'encadrement, d'une personne d'écoute, du médecin-conseil ou auprès d'un médiateur.
- 3.2. Les personnes consultées par une victime présumée ne peuvent ni constater les faits de harcèlement, ni adopter de sanctions. Toutefois, ces personnes pourront conseiller à l'AIPN la prise de mesures de protection d'urgence.
- 3.3. Les personnes consultées par une victime présumée de harcèlement, dans le cadre des articles 22 *bis* et 22 *ter* du statut, ne sont pas autorisées à divulguer les faits dont elles ont ainsi pris connaissance.

- 3.4. La personne d'écoute est l'interlocuteur privilégié d'une personne qui cherche à comprendre si les faits dont elle s'estime victime pourraient relever du harcèlement moral ou sexuel et/ou qui cherche du soutien pour parvenir à exprimer sa désapprobation envers l'auteur des faits en vue de les faire cesser.
- 3.5. Toute personne qui se sent harcelée peut consulter le médecin-conseil si elle estime que la situation de harcèlement qu'elle vit nuit ou risque de nuire à sa santé.
- 3.6. Le médiateur s'emploie tout particulièrement à rechercher la résolution à l'amiable de conflits nés d'une situation de harcèlement présumée et œuvre à la restauration de la qualité de l'environnement de travail. Avec l'accord des personnes concernées par le conflit, le médecin-conseil et le supérieur hiérarchique peuvent être associés à la médiation. Aucune démarche ni aucun contact avec des tiers ne sont engagés sans l'accord préalable de la personne concernée (sauf dans des situations où la personne est en danger ou dans les cas d'agression sexuelle ou de comportement suicidaire).

Article 4 : Plainte formelle via une demande d'assistance

- 4.1. Toute personne qui s'estime victime de harcèlement et qui souhaite se plaindre doit le faire par écrit de manière formelle et confidentielle auprès de l'AIPN en formulant une demande d'assistance au titre de l'article 24 du statut.
- 4.2. Le présent article s'applique par analogie aux Membres de la Cour des comptes qui s'estimeraient victimes de harcèlement.
- 4.3. La demande doit contenir les éléments de preuve de la réalité des actes de harcèlement moral ou sexuel que le plaignant reproche à l'auteur du harcèlement. En cas de harcèlement moral ou sexuel, le plaignant doit prouver dans quelle mesure les actes allégués ont pu, par leur répétition, créer un environnement intimidant, ostracisant, humiliant et dégradant à son égard, susceptible de constituer un harcèlement moral. Les éventuels certificats et rapports médicaux faisant état d'une situation de harcèlement et délivrés par le médecin de la victime présumée ne constituent pas une preuve suffisante de l'existence de faits de harcèlement.
- 4.4. L'AIPN met tout en œuvre pour qu'en réponse à cette demande, une décision d'octroi d'assistance ou de refus d'assistance soit prise rapidement.
- 4.5. Si l'AIPN estime de prime abord que les comportements relatés dans la demande ne relèvent pas de faits de harcèlement ou si elle estime que le plaignant est d'une mauvaise foi flagrante, elle rejette la demande d'assistance.
- 4.6. Lorsque la personne accusée de faits de harcèlement est un Membre de la Cour des comptes, l'AIPN transmet l'information au Président qui saisit le comité d'éthique institué par la décision de la Cour des comptes n° 14-2015. Ce dernier donne un avis à l'AIPN concernant l'ouverture d'une enquête administrative.
- 4.7. Si l'AIPN estime de prime abord et tout en ayant pris connaissance de l'avis du comité d'éthique visé au paragraphe précédent que les comportements relatés dans la demande ne relèvent pas de faits de harcèlement ou si elle estime que le plaignant est d'une mauvaise foi flagrante, elle rejette la demande d'assistance.
- 4.8. Dans tous les autres cas, l'AIPN diligente une enquête administrative équitable et impartiale dans les plus brefs délais pour établir l'existence ou non des faits de harcèlement, leur imputabilité à l'auteur désigné comme tel par le plaignant et la bonne foi ou mauvaise foi de ce dernier. Le plaignant est dans l'obligation de coopérer avec les personnes chargées de l'enquête relative à sa plainte.
- 4.9. L'AIPN informera la personne à l'encontre de laquelle il est porté plainte de l'ouverture de l'enquête et l'informerait de ses droits et de ses obligations.

- 4.10. Sans attendre l'issue de l'enquête, l'AIPN peut adresser une réponse provisoire à la demande d'assistance et prendre des mesures de protection du plaignant ou toute autre mesure destinée à protéger la qualité de l'environnement de travail.
- 4.11. À l'issue de l'enquête, un rapport est dressé par l'enquêteur et est transmis aux personnes concernées et à l'AIPN. Lorsque la personne accusée de faits de harcèlement est un Membre de la Cour des comptes, l'AIPN transmet le rapport d'enquête au Président ou, si le Président est le membre concerné, au Membre prenant rang après le Président en vertu de l'article 5 du règlement intérieur de la Cour. Le rapport d'enquête ne contient aucune information couverte par le secret médical sauf autorisation expresse de la personne concernée.
- 4.12. Sur la base du rapport d'enquête, l'AIPN statue définitivement sur la demande d'assistance. Par décision motivée, elle rejette la demande d'assistance si la plainte est non fondée ou l'accueille si elle l'estime fondée.
- 4.13. Si elle accueille la demande d'assistance, l'AIPN, le cas échéant, peut:
- prendre des mesures de protection et de suivi envers le plaignant en collaboration avec le médecin-conseil et/ou le supérieur hiérarchique et/ou le service de médiation en vue de restaurer et de préserver la qualité de l'environnement de travail et/ou,
 - proposer des solutions aux personnes concernées par la situation conflictuelle en collaboration avec le médecin-conseil et/ou le supérieur hiérarchique et/ou le service de médiation en vue de restaurer et de préserver la qualité de l'environnement de travail et/ou,
 - réparer les dommages subis par le plaignant du fait des comportements qualifiés de harcèlement dans les conditions de l'article 24, paragraphe 2, du statut.

Article 5 : Conséquences disciplinaires

- 5.1. Si l'AIPN considère, sur la base du rapport d'enquête, que certains faits peuvent être constitutifs de harcèlement moral ou de harcèlement sexuel, elle engage une procédure disciplinaire envers l'auteur présumé des faits de harcèlement en vertu de l'article 86 et de l'annexe IX du statut.
- 5.2. Si ces mêmes faits relèvent d'un Membre de la Cour des comptes, la Cour doit mettre en œuvre l'article 4 de son règlement intérieur.
- 5.3. Si la plainte introduite via une demande d'assistance a été formulée de mauvaise foi, des mesures disciplinaires pourront être intentées par l'AIPN à l'encontre du plaignant. Si la plainte avait été introduite par un Membre de la Cour des comptes, la Cour doit mettre en œuvre l'article 4 du règlement intérieur de la Cour.

Article 6 : Représailles

- 6.1. Après un examen attentif du dossier, des mesures appropriées seront prises par l'AIPN ou la Cour des comptes s'il apparaît que la victime présumée, un témoin, l'enquêteur, le médiateur ou une personne d'écoute subissent un préjudice du fait de leur implication dans un cas de harcèlement.
- 6.2. Si l'acte de représailles dont une personne s'estime victime résulte d'une décision prise par l'AIPN envers elle ou du fait que l'AIPN se soit abstenue de prendre à son égard une mesure imposée par le statut des fonctionnaires, cette personne peut introduire une réclamation auprès de l'AIPN dans les conditions de l'article 90 du statut des fonctionnaires.

Article 7 : Frais de défense

- 7.1. La victime présumée ainsi que la personne accusée de faits de harcèlement peuvent bénéficier d'une prise en charge par l'institution de leurs frais de défense si elles souhaitent être assistées d'un avocat dans le cadre des démarches informelles ou dans le cadre de l'enquête administrative.

- 7.2. La prise en charge est étendue, tant pour la victime présumée que pour la personne accusée de faits de harcèlement, aux frais d'avocats et de procédure si ces faits sont portés devant les autorités judiciaires nationales.
- 7.3. L'institution peut exiger le remboursement des frais de défense qu'elle aurait pris en charge en application des paragraphes précédents si la victime présumée était de mauvaise foi ou si la personne accusée de faits de harcèlement fait l'objet d'une sanction disciplinaire et/ou d'une sanction pénale en raison de la commission de ces faits.

Article 8 : Protection des données personnelles

- 8.1. Toutes les données collectées dans le cadre de la procédure de harcèlement seront traitées conformément aux dispositions du règlement (CE) n° 45/2001 du Parlement européen et du Conseil relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la décision de l'AIPN n° 77-2006 portant exécution de ce règlement dans le cadre des politiques des ressources humaines.
- 8.2. Les données recueillies dans le cadre d'une demande d'assistance visée à l'article 4 et conservées dans une perspective historique, scientifique ou statistique seront rendues anonymes cinq ans après la clôture définitive de la procédure.
- 8.3. Dans le cadre de leurs fonctions d'écoute et de résolution de conflits liées à des procédures de harcèlement, la personne d'écoute, le supérieur hiérarchique, le médecin-conseil et le service de médiation doivent détruire toute donnée à caractère personnel récoltée dans ce contexte. Ces personnes ou service sont autorisés à garder des informations générales, notamment le nombre de cas traités par an, les dates des visites et le groupe de fonctions des personnes concernées, pour des raisons statistiques et afin de pouvoir faire rapport sur leurs propres activités.
- 8.4. Lorsque le plaignant susceptible d'avoir agi de mauvaise foi ou la personne accusée de faits de harcèlement n'appartient plus au Collège des Membres, la Cour peut, après consultation du comité d'éthique, décider de transmettre des données à caractère personnel à l'employeur de cette personne ou à toute autre autorité compétente.
- 8.5. Lorsque le plaignant susceptible d'avoir agi de mauvaise foi ou la personne accusée de faits de harcèlement n'appartient pas ou plus au personnel de la Cour, le Secrétaire général peut, après consultation du comité administratif, décider de transmettre des données à caractère personnel à l'employeur de cette personne ou à toute autre autorité compétente.

Article 9 : Coopération avec les juridictions pénales

Si les prétendus faits de harcèlement sur le lieu de travail ou en lien avec celui-ci sont constitutifs d'une infraction pénale, l'AIPN coopérera avec les autorités judiciaires nationales qui ont à connaître de l'affaire.

Article 10 : Actions de prévention

Le Directeur des ressources humaines est responsable de la mise en place d'actions de prévention en matière de lutte contre le harcèlement au travail. Ces actions doivent viser à informer le personnel de la présente politique et le sensibiliser à la problématique du harcèlement. Elles doivent comprendre des actions de formation spécifiques pour le personnel d'encadrement ainsi que pour toutes les personnes amenées à intervenir dans les démarches formelles ou dans les enquêtes diligentées par le Secrétaire général.

Article 11 : Évaluation

La politique de protection du personnel à la Cour contre le harcèlement fera l'objet, tous les trois ans, d'une évaluation par le Secrétaire général.

Article 12 : Dispositions finales

- 12.1. La présente décision annule et remplace les décisions de la Cour des comptes n° 95-2008 et n° 61-2006 relative à la protection des personnes travaillant à la Cour des comptes contre le harcèlement.
- 12.2. Elle entre en vigueur avec effet immédiat.

Fait à Luxembourg, le 6 avril 2017

Par la Cour des comptes,

Klaus-Heiner LEHNE
Président