

**ACCORD RELATIF AU TRAITEMENT DU HARCELEMENT MORAL ET SEXUEL, DES  
AGISSEMENTS SEXISTES, DE LA VIOLENCE AU TRAVAIL ET DE LA DISCRIMINATION**

**ENTRE:**

ARVAL SERVICE LEASE,

Société Anonyme au capital de 66 412 800 euros, immatriculée au RCS de Paris sous le n° 352 256 424, dont le siège social est situé 1 boulevard Haussmann – 75009 Paris, et dont le siège administratif et commercial est situé 22/24 rue des deux Gares – 92564 Rueil-Malmaison,

Ci-après désignée «**ARVAL**»

représentée par [REDACTED] agissant en qualité de Directeur des Ressources Humaines,

**D'UNE PART,**

**ET :**

Les organisations syndicales représentatives des collaborateurs de la société ARVAL Service Lease ci-après :

- Force Ouvrière représentée par :  
[REDACTED], Déléguée Syndicale dûment habilitée aux fins des présentes
- Le Syndicat National de la Banque / Confédération Française de l'Encadrement Confédération Générale des Cadres (SNB/CFE-CGC) représenté par :  
[REDACTED], Déléguée Syndicale dûment habilitée aux fins des présentes

Ci-après désignée «**les organisations syndicales**»

**D'AUTRE PART,**

## SOMMAIRE

### PREAMBULE

<b>Titre I - Définitions</b> .....	4
<b>Article 1. Le harcèlement et la violence au travail selon l'ANI du 26 mars 2010</b> .....	4
<b>Article 2. Le harcèlement selon le Code du travail</b> .....	4
2.1. Le harcèlement moral.....	4
2.2. Le harcèlement sexuel .....	4
<b>Article 3. Les propos et agissements sexistes</b> .....	5
<b>Article 4. La discrimination</b> .....	5
<b>Titre II - Modalités de prévention et de signalement</b> .....	6
<b>Article 1. Les acteurs de la politique de prévention</b> .....	6
1.1. La Direction et ses représentants.....	6
1.2. Le collaborateur, manager et Gestionnaire Ressources Humaines.....	6
1.3. Le Comité d'alerte.....	7
1.4. Les représentants du personnel .....	7
1.5. Le référent Conformité .....	7
1.6. Le médecin du travail .....	7
1.7. L'assistante sociale.....	8
<b>Article 2. La sensibilisation</b> .....	8
2.1. L'information .....	8
2.2. La communication .....	8
2.3. La formation.....	8
<b>Article 3. Le signalement d'une situation</b> .....	9
3.1. Cas général.....	9
3.2. La procédure d'alerte éthique .....	9
3.3. La protection des victimes et témoins.....	9
<b>Titre III - Traitement des signalements et alertes</b> .....	10
<b>Article 1. Dispositions générales</b> .....	10
<b>Article 2. Procédure de traitement des cas signalés</b> .....	10
2.1. Pré-instruction : l'analyse de la situation .....	10
2.2. Phase d'enquête .....	11
2.3. Rédaction des comptes rendus d'entretien et conclusions .....	11
<b>Article 3. Suites de la procédure</b> .....	12
3.1. Restitution des conclusions de l'enquête .....	12
3.2. Mesures en faveur des victimes .....	12
3.3. Sanctions à l'encontre des auteurs .....	12
<b>Article 4. Comité harcèlement, violence au travail, agissements sexistes et discrimination, dit « Comité d'alerte »</b> .....	13
4.1. Modalités de saisine .....	13
4.2. Composition du Comité.....	13
4.3. Rôle du Comité.....	13
4.4. Conclusions du Comité .....	13
<b>Titre IV - Dispositions finales</b> .....	14
<b>Article 1. Bilan annuel</b> .....	14
<b>Article 2. Durée de l'accord, révision et dénonciation</b> .....	14
<b>Article 3. Entrée en vigueur</b> .....	14
<b>Article 4. Modalités de dépôt</b> .....	15
<b>Annexe : Procédure de traitement des signalements</b> .....	16

## **PREAMBULE**

Les parties au présent accord constatent que le sujet des Risques Psycho-Sociaux (RPS) a beaucoup évolué depuis la signature de l'accord sur le traitement du harcèlement, de la violence au travail et de la discrimination le 28 novembre 2014.

S'agissant d'un sujet aussi sensible que mouvant, les parties sont convenues de conserver la base de la procédure établie, qui s'est révélée d'une organisation efficace, tout en procédant à sa mise à jour au travers notamment du remplacement de l'instance de recours que représentait le Référent harcèlement par un Comité statuant de manière collégiale.

Les parties entendent confirmer la volonté de poursuivre leur politique de prévention des RPS par la sensibilisation et la formation des collaborateurs de l'entreprise et le traitement des situations de harcèlement et de violence au travail engagées dans le précédent accord.

Les dispositions du présent accord viennent compléter cette politique, d'une part, en introduisant et interdisant les propos et agissements sexistes, dans le respect de la loi du 17 août 2015 dite « Rebsamen » et, d'autre part, en scindant volontairement la notion globale de harcèlement. En effet, le harcèlement comporte deux variantes, le harcèlement moral et le harcèlement sexuel, or il appert désormais important de mettre en exergue les particularités propres à chacun de ces deux comportements répréhensibles.

Concernant les signalements, la légitimité d'autres acteurs, garants des remontées d'informations ou de leur analyse, tels que le collaborateur, le référent Conformité ou le Chargé des relations sociales, justifie que leur rôle soit révélé.

Par ailleurs, ARVAL confirme son engagement à promouvoir la diversité au travers de la prévention de la discrimination. Ainsi, le présent accord s'inscrit dans la continuité des accords signés par les organisations syndicales et la Direction relatifs au Contrat de Génération, à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à l'accord en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap.

Dans ce cadre, et conformément à la Loi relative à l'égalité et à la citoyenneté du 27 janvier 2017, le volet prévention des RPS a été enrichi par la formation obligatoire à la non-discrimination des collaborateurs en charge du recrutement.

Enfin, il est rappelé que les dispositions de l'Accord National Interprofessionnel (ANI) du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail fait du « respect de la dignité des personnes à tous les niveaux un principe fondamental qui ne peut être transgressé, y compris sur le lieu de travail ».

Par le présent accord, l'entreprise entend renouveler son engagement de prévenir, gérer et sanctionner tout fait pouvant être dommageable à la santé physique et morale de ses collaborateurs.

Ainsi, c'est au terme de 6 réunions de négociation qui se sont tenues les 19 avril 2018, 29 mai, 1<sup>er</sup>, 19, 22 et 28 juin 2018 que le présent accord a été conclu entre ARVAL et les Organisations syndicales.

## **Titre I : Définitions**

Afin d'avoir une approche commune du harcèlement, des propos et agissements sexistes, des violences au travail et de la discrimination, il est convenu de l'importance de s'accorder sur des définitions claires et partagées par tous. Les définitions retenues sont, d'une part, celles dans l'ANI du 26 mars 2010 qui définit un cadre pour l'identification du harcèlement et de la violence au travail, et d'autre part, celles du Code du travail et du Code pénal.

Pour une meilleure lecture du présent accord, les parties sont convenues de regrouper l'ensemble de ces situations et agissements sous la notion de « situations non conformes ».

### **Article 1 – Le harcèlement et la violence au travail selon l'ANI du 26 mars 2010**

« Le harcèlement et la violence au travail s'expriment par des comportements inacceptables d'un ou plusieurs individus ; ils peuvent prendre des formes différentes (physiques, psychologiques, sexuelles), dont certaines sont plus facilement identifiables que d'autres. L'environnement de travail peut avoir une influence sur l'exposition des personnes au harcèlement et à la violence.

Le harcèlement survient lorsqu'un ou plusieurs collaborateurs font l'objet d'abus, de menaces et/ou d'humiliations répétés et délibérés dans des circonstances liées au travail, soit sur les lieux de travail, soit dans des situations liées au travail. »

La violence au travail se produit lorsqu'un ou plusieurs collaborateurs sont agressés dans des circonstances liées au travail. Elle va du manque de respect à la manifestation de la volonté de nuire, de détruire, de l'incivilité à l'agression physique. La violence au travail peut prendre la forme d'agression verbale, d'agression comportementale, notamment sexiste, d'agression physique, [...]

Le harcèlement et la violence au travail peuvent être exercés par un ou plusieurs collaborateurs ou par des tiers avec pour but ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'un salarié, affectant sa santé et sa sécurité et/ou créant un environnement de travail hostile. »

Le Bureau International du Travail (BIT), définit la violence au travail comme « toute action, tout incident ou tout comportement qui s'écarte d'une attitude raisonnable par lesquels une personne est attaquée, menacée, lésée, ou blessée dans le cadre du travail ou du fait de son travail.

- La violence au travail interne est celle qui se manifeste entre les travailleurs, y compris le personnel d'encadrement.
- La violence au travail externe est celle qui s'exprime entre les travailleurs (et le personnel d'encadrement) et toute personne présente sur le lieu de travail. »

### **Article 2 – Le harcèlement selon le Code du travail**

#### **Article 2.1 – Le harcèlement moral**

L'article L.1152-1 définit le harcèlement moral en disposant que « 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 2.2 – Le harcèlement sexuel**

Le harcèlement sexuel est proscrit par l'article L.1153-1 qui dispose qu' « aucun salarié ne doit subir des faits :

- 1° Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;
- 2° Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers. »

### **Article 3 – Les propos et agissements sexistes**

L'article L.1142-2-1 du Code du Travail proscrit les agissements sexistes, défini « comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. »

La Direction et les organisations syndicales se sont également accordées pour mettre en exergue la notion de « propos sexistes » qui peuvent avoir les mêmes effets que les agissements interdits par la loi.

Les parties tiennent à compléter le présent article en reprenant la définition d'une Inspectrice générale des Affaires Sociales renommée :

*« Le sexisme au travail, ce sont tous ces petits signes, comportements, propos insidieux et sournois qui déstabilisent, infériorisent, délégitiment [...] dans le monde du travail, [...] Autrement dit, tout ce qui est infra-harcèlement sexuel ou agression caractérisée, et qui n'est pas susceptible de faire l'objet d'un recours devant un juge. »*

Les propos et agissements sexistes relevant d'une attitude discriminatoire fondée sur le sexe, ces comportements sont pénalement sanctionnés, en vertu de l'article 225-1 repris ci-dessous.

### **Article 4 – La discrimination**

Les articles 225-1 et 225-1-1 du Code pénal disposent :

« Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques sur le fondement de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur grossesse, de leur apparence physique, de la particulière vulnérabilité résultant de leur situation économique, apparente ou connue de son auteur, de leur patronyme, de leur lieu de résidence, de leur état de santé, de leur perte d'autonomie, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, de leur orientation sexuelle, de leur identité de genre, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une Nation, une prétendue race ou une religion déterminée. »

« Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes parce qu'elles ont subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel tels que définis à l'article 222-33 ou témoigné de tels faits, y compris, dans le cas mentionné au I du même article, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés. »

Selon l'article L.1132-1 du Code du travail :

« Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation,

de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire, ou en raison de son état de santé, de sa perte d'autonomie ou de son handicap, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français. »

## **Titre II : Modalités de prévention et de signalement**

Les parties au présent accord conviennent qu'il est essentiel de prévenir les situations de harcèlement et de violence au travail, les propos et agissements sexistes et toute discrimination en améliorant la prise de conscience et la compréhension de ces risques psychosociaux et en sensibilisant l'ensemble des collaborateurs de l'entreprise.

C'est par ce biais que l'entreprise entend démontrer et afficher son engagement face à ces comportements afin de donner confiance aux collaborateurs et les inciter à remonter toute « situation non conforme ».

### **Article 1 – Les acteurs de la politique de prévention**

Chaque collaborateur de l'entreprise doit jouer un rôle dans la prévention et l'identification des « situations non conformes » en étant vigilant, à l'écoute et en faisant remonter tout signalement.

Les collaborateurs seront informés, au travers des moyens détaillés à l'article 2.1 du présent Titre, des dispositions prises dans le présent accord et des différents interlocuteurs existants au sein de l'entreprise.

Au-delà du rôle de chacun, les parties renouvellent leur volonté d'associer des acteurs privilégiés contribuant à cette politique de prévention. Ces acteurs constituent autant de dispositifs d'écoute des collaborateurs, de vecteurs d'information et de possibilités d'échanges. Leur rôle est essentiel en matière de remontée d'informations et d'alerte.

#### **Article 1.1 - La Direction et ses représentants**

Dans le cadre de son obligation générale de sécurité et, conformément à l'article L.4121-1 du Code du travail, l'entreprise prend les mesures nécessaires de prévention, d'information et de formation pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses collaborateurs.

#### **Article 1.2 - Le collaborateur, manager et Gestionnaire Ressources Humaines**

Tout collaborateur, victime présumée et/ou témoin, peut signaler ou témoigner d'une situation qu'il considère « non conforme ».

Lorsqu'il a connaissance d'un cas suspect, le collaborateur transmet le signalement au Chargé des relations sociales qui procédera à une première analyse des faits.

Le manager est à l'écoute des collaborateurs de son équipe ; il est l'interlocuteur au quotidien et doit être le premier recours en cas de difficulté. L'écoute et la vigilance du manager est un des moyens de prévenir et de déceler des facteurs de risques au sein des équipes de travail. Le manager veille à la

communication entre les collaborateurs au sein de l'équipe ; il doit porter une attention particulière à d'éventuelles situations d'isolement et de marginalisation.

En cas de « situation non conforme » présumée, le manager est chargé de relayer l'information auprès du Chargé des relations sociales.

Le Gestionnaire Ressources Humaines joue un rôle actif dans la politique de prévention des « situations non conformes ».

A l'écoute des collaborateurs, il les reçoit dans le cadre d'entretiens individuels à son initiative ou celle des collaborateurs. Par ailleurs, dans le cadre de ses missions, il dialogue régulièrement avec le manager. En cas de signalement, le Gestionnaire Ressources Humaines transmet tous les éléments dont il dispose au Chargé des relations sociales.

#### Article 1.3 – Le Comité d'alerte

Le Comité d'alerte est une instance spécifiquement institué par le présent accord pour statuer en cas de recours contre la décision de la Direction des Ressources Humaines. Il est compétent en matière de harcèlement sexuel et moral, les propos et agissements sexistes, la discrimination et la violence au travail.

Toute victime supposée ou témoin doit se sentir libre de saisir, directement ou par l'intermédiaire d'un représentant du personnel, ce collègue dont la composition, le fonctionnement, les modalités et délais de saisine sont décrits à l'article 4 du Titre III.

#### Article 1.4 - Les représentants du personnel

Les représentants du personnel, et notamment ceux en charge de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, ont un rôle essentiel dans la démarche globale de prévention, d'identification, d'accompagnement des « situations non conformes ».

Ils ont pour mission générale de participer à la protection de la santé et de la sécurité des collaborateurs. Ses membres peuvent formuler des propositions, informer et alerter la Direction sur toutes situations individuelles qui leur paraissent entrer dans le cadre du présent accord.

Si les collaborateurs, victime supposée et auteur présumé, le souhaitent, les représentants du personnel ont également la possibilité d'accompagner ces collaborateurs lors des entretiens individuels d'écoute, puis de restitution, de la phase d'enquête de la procédure de traitement des signalements, déterminée à l'article 2.2 du Titre III.

#### Article 1.5 – Le référent Conformité

En vertu de son rôle en matière d'alerte éthique, le référent Conformité représente un interlocuteur légitime pour tout signalement ou alerte de situations jugées « non conformes », *via* le dispositif de droit d'alerte éthique (*whistleblowing*) détaillé à l'article 3.2 du présent Titre,.

Il a pour mission de relayer l'information recueillie au Chargé des relations sociales et est un membre permanent du Comité d'alerte.

#### Article 1.6 - Le médecin du travail

Dans le cadre de son suivi médical, le médecin du travail peut être amené à détecter des « situations non conformes ».

Tout collaborateur en difficulté peut également solliciter cet interlocuteur directement.

En pareilles circonstances, le médecin du travail veille à alerter le Chargé des relations sociales et peut proposer des mesures visant à préserver la santé physique et mentale des collaborateurs concernés, des actions correctrices et/ou d'accompagnement.

#### Article 1.7 - L'assistante sociale

L'assistante sociale écoute et accompagne les collaborateurs rencontrant des situations problématiques. Avec l'accord du salarié, elle peut solliciter le Chargé des relations sociales pour permettre une meilleure prise en compte des difficultés qui influent sur l'activité professionnelle et les relations de travail.

### **Article 2 – La sensibilisation**

La sensibilisation de l'ensemble des collaborateurs de l'entreprise aux situations de harcèlement et de violence au travail, aux propos et agissements sexistes et à la discrimination est réalisée par trois moyens : l'information, la communication et la formation.

#### Article 2.1 - L'information

Les collaborateurs sont sensibilisés à la prévention des « situations non conformes » au travers des différentes sources d'information que sont :

- Le Règlement intérieur, qui est accessible sur l'intranet, comporte des dispositions sur la prévention du harcèlement moral et sexuel, de la violence au travail, du sexisme et de la discrimination.
- Le Code de conduite du Groupe BNP Paribas qui, dans le cadre du respect entre collègues, évoque le sujet de la discrimination.
- Le présent accord, disponible sur l'intranet.

#### Article 2.2 – La communication

Les parties conviennent qu'il est essentiel de pousser l'information pour s'assurer que chaque collaborateur puisse en avoir connaissance.

Ainsi, le présent accord a fait l'objet d'une communication auprès des collaborateurs dans la Lettre hebdomadaire de l'entreprise.

Un support d'information et de sensibilisation est également diffusé dans l'intranet. Dans ce dernier, l'entreprise affirme clairement que les faits de harcèlement sexuel et moral, les propos et agissements sexistes, la discrimination et la violence au travail ne sont pas admis.

Seront également repris :

- Les différentes définitions du Titre du présent accord,
- Les sanctions applicables aux auteurs d'agissements « non conformes »,
- Les garanties et dispositions prévues au sein de l'entreprise,
- Les différents dispositifs d'écoute, d'information, d'échanges ainsi que la liste et les coordonnées des différents interlocuteurs seront précisés.

#### Article 2.3 – La formation

Une formation relative à la prévention des risques psychosociaux et donc de sensibilisation aux situations de harcèlement moral et sexuel, violence au travail, agissements sexistes et discrimination, est en cours d'élaboration à la date de signature du présent accord et sera déployée au 3<sup>ème</sup> trimestre 2018.

Il est convenu que cette dernière sera obligatoire pour l'ensemble des collaborateurs.



Compte tenu des particularités qu'impliquent les postes de managers, de collaborateurs au sein de la Direction des Ressources Humaines et le rôle de représentant du personnel, une formation supplémentaire spécifique leur est dispensée.

Ainsi :

- Les managers bénéficient d'une formation complémentaire dans l'objectif de leur permettre de s'approprier la politique de prévention de l'entreprise en la matière et de s'impliquer pleinement dans cette dernière. Des outils leur permettant de prévenir, identifier, comprendre, gérer les « situations non conformes » et mesurer leurs implications juridiques leur sont communiqués.
- Les collaborateurs de la Direction des Ressources Humaines suivent également une formation spécifique relative à la prévention des faits de harcèlement moral et sexuel, les propos et agissements sexistes, la discrimination et la violence au travail ainsi qu'une formation globale sur le droit du travail.
- Les collaborateurs chargés des missions de recrutement reçoivent une formation à la non-discrimination à l'embauche à leur prise de poste puis au moins une fois tous les cinq ans, conformément aux dispositions de l'article L.1131-2 du Code du travail.
- Au début de chaque mandat, les représentants du personnel sont invités à suivre une formation relative à la prévention des RPS, participation à des ateliers sur la posture/démarche d'écoute de collaborateurs en difficulté.

### **Article 3 – Le signalement d'une situation**

#### Article 3.1 – Cas général

En cas de présomption de « situations non conformes », tout collaborateur qui se considère victime, ou témoin, peut saisir les différents interlocuteurs énumérés à l'article 1 du présent Titre.

Les alertes doivent être fondées sur des éléments étayés par des faits précis et concordants.

La Direction tient à souligner que les accusations délibérément fausses ne sont pas tolérées dans l'entreprise et font l'objet de sanctions disciplinaires.

Chaque signalement est transmis au Chargé des relations sociales qui analyse la situation. Les alertes donneront lieu à une enquête précise et le cas échéant, à la mise en place de mesures d'accompagnement et/ou à la prise de sanctions appropriées.

En cas de nécessité, des mesures conservatoires (mise à pied conservatoire, ...) pourront être prises par la Direction des Ressources Humaines.

#### Article 3.2 – La procédure d'alerte éthique

L'entreprise tient à rappeler que la procédure de droit d'alerte éthique est également accessible au collaborateur qui se considère victime ou témoin d'une situation de harcèlement moral et sexuel, violence au travail, propos et agissements sexistes et discrimination.

Au travers du formulaire de droit d'alerte éthique accessible sur l'intranet, chaque collaborateur a la possibilité de signaler, de manière confidentielle, tout fait jugé répréhensible.

#### Article 3.3 – La protection des victimes et témoins

L'entreprise garantit qu'aucun collaborateur 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 de harcèlement

moral ou sexuel ou une discrimination, ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés, dans le respect des dispositions du Code du travail.

Dans le même sens, toute forme de pression à l'encontre de la victime et des témoins ayant alerté ou participé ou témoigné de bonne foi, dans le cadre de la procédure d'enquête, sera jugée inacceptable.

### **Titre III : Traitement des signalements et alertes**

L'entreprise est tenue de prendre toutes les dispositions nécessaires pour prévenir les situations de harcèlement moral et sexuel, violence au travail, propos et agissements sexistes et discrimination mais également d'y mettre un terme et de les sanctionner.

Ainsi, une procédure spécifique est déterminée et sera mise en œuvre en cas de signalement et d'alerte de faits considérés « non conformes ».

#### **Article 1 – Dispositions générales**

A titre liminaire, les parties sont convenues d'établir les principes généraux suivants, applicables à la procédure de traitement définie au présent Titre :

- Anonymat des informations divulguées aux parties non impliquées et discrétion dans le traitement du signalement visant à protéger la dignité et la vie privée des collaborateurs impliqués ;
- Confidentialité de l'identité des victimes, collaborateurs mis en cause et témoins comme des faits. Le déroulement de l'enquête et ses contenus sont conservés au sein du strict cercle des acteurs RH déterminés dans le procédure. La victime et les témoins peuvent demander à rester anonymes.
- Procédure de traitement finalisée dans les 2 mois qui suivent la connaissance, par le manager ou par l'interlocuteur RH, du signalement d'une « situation non conforme » ;
- Réactivité en cas de situation à risque ;
- Impartialité, neutralité et réalisme dans l'analyse et le traitement de la situation soumise ;
- Respect et équilibre des parties en présence ;
- Analyse de la situation fondée sur des éléments objectifs ;
- Intervention de l'assistante sociale et du médecin du travail selon les situations ;
- Mise en place d'un Comité compétent en matière de harcèlement, propos et agissements sexistes, violence au travail et discrimination.

#### **Article 2 – Procédure de traitement des cas signalés**

Les parties sont convenues que tous les cas signalés doivent faire l'objet d'une étude objective. La procédure de traitement, schématisée en annexe 1 du présent accord, comporte différentes étapes, outre le signalement, que sont la phase de pré-instruction, l'enquête et le processus de décision.

##### **Article 2.1 – Pré-instruction : l'analyse de la situation**

Quel que soit le canal utilisé, les signalements et tout élément porté au dossier par la victime supposée ou un témoin sont transmis au Chargé des relations sociales.

Le rôle du Chargé des relations sociales est d'analyser les pièces transmises afin d'établir la réalité des faits.

Il est apparu légitime pour les parties d'attribuer ce rôle au Chargé des relations sociales en raison de ses connaissances juridiques et donc de sa sensibilité aux sujets de harcèlement, propos et agissements sexistes, violence au travail et discrimination, de son statut décorrélé des directions opérationnelles et de son impartialité.

L'objectif à ce stade est de juger si les éléments signalés sont suffisamment concordants pour nécessiter l'ouverture d'une enquête.

Dans le cas où les signalements n'appelleraient pas à une instruction, la Direction s'engage néanmoins à rester vigilante car les faits signalés pourraient mettre en exergue des comportements inappropriés nécessitant des actions de sensibilisation et/ou d'accompagnement.

#### Article 2.2 – Phase d'enquête

La victime supposée, le Comité d'alerte, et le cas échéant le représentant du personnel qui est intervenu lors du signalement, sont informés, par le Chargé des relations sociales, de la décision d'ouvrir ou non une enquête.

L'enquête est diligentée sans délai au travers d'entretiens individuels réalisés en binôme par deux membres de la Direction des Ressources Humaines comprenant a minima un Gestionnaire de Carrière. Ces deux acteurs, dénommés « chargés d'enquête » au sein du présent accord, peuvent être différents d'une enquête à l'autre.

Les « chargés d'enquête » s'engagent alors dans une démarche d'écoute et d'approfondissement de la situation litigieuse, menée avec l'ensemble des parties :

- l'auteur du signalement (victime supposée et/ou témoin) ;
- la victime supposée si elle n'est pas l'auteur du signalement ;
- le collaborateur mis en cause ;
- et toute autre personne ou témoin dont le témoignage serait jugé nécessaire dans le cadre de l'instruction du dossier.

Il est rappelé que les « chargés d'enquête » veillent à mener les entretiens de manière objective et impartiale.

Les parties sont convenues qu'un représentant du personnel pourra accompagner la victime supposée et l'auteur présumé au cours de leur entretien, si ces derniers le souhaitent.

Les collaborateurs reçus individuellement auront la possibilité de remettre tout document permettant d'étayer leur argumentation.

Enfin, outre les informations relatives aux aspects juridiques que pourraient constituer les faits signalés, les « chargés d'enquête » apportent, à la victime supposée et à l'auteur présumé, des précisions quant à la suite qui pourrait être donnée au signalement, les délais et différentes étapes de la procédure mis en œuvre.

#### Article 2.3 – Rédaction des comptes rendus d'entretien et conclusions

A la suite des entretiens, les « chargés d'enquête » rédigent un compte-rendu, en toute objectivité, dans lequel est repris l'ensemble des échanges qui ont été tenus.

Chaque compte-rendu doit être daté et signé par le collaborateur reçu et les « chargés d'enquête » ayant mené l'entretien.

Ces échanges viennent compléter les éventuels documents recueillis et permettent aux « chargés d'enquête » de confirmer ou d'infirmer la situation signalée.

Au terme de cette étude, les « chargés d'enquête » remettent leurs conclusions au Directeur des Ressources Humaines qui décidera des mesures à adopter.

### **Article 3 – Suites de la procédure**

Si les faits de harcèlement, violence au travail, agissements sexistes ou discrimination ne sont pas établis, le Directeur des Ressources Humaines peut néanmoins convenir de l'existence d'une situation difficile. En pareilles circonstances, il peut être proposé des mesures de nature à faire cesser les difficultés évoquées telles qu'un rappel des règles aux collaborateurs concernés ou toute autre mesure appropriée.

Lorsque les faits de harcèlement, violence au travail, propos et agissements sexistes ou discrimination sont établis, le Directeur des Ressources Humaines décide de toute mesure appropriée pour faire cesser immédiatement les faits répréhensibles.

#### Article 3.1 - Restitution des conclusions de l'enquête

Quelle que soit la décision prise par la Direction de l'entreprise, représentée par le Directeur des Ressources Humaines, les conclusions de l'enquête sont communiquées à chacune des parties prenantes, victime supposée et auteur présumé, au cours d'un entretien individuel.

Un représentant du personnel pourra accompagner ces collaborateurs au cours de cet entretien de restitution, si ces derniers le souhaitent.

Il est précisé que le délai pour former un recours auprès du Comité d'alerte s'ouvre à compter de cet entretien, conformément à l'article 4.1 du présent Titre.

#### Article 3.2 - Mesures en faveur des victimes

Outre la protection des victimes et témoins, évoquée à l'article 3.3 du Titre II, des mesures d'accompagnement, sont mises en œuvre. Ces mesures visent essentiellement à apporter un soutien au collaborateur victime, notamment sur les plans médical et psychologique.

Il s'agit, selon les circonstances, d'un accompagnement médical, social et managérial le cas échéant, l'objectif final étant d'aider le collaborateur victime dans son maintien et/ou son retour dans l'emploi.

Soucieuse de ses collaborateurs, l'entreprise s'engage également à proposer au collaborateur victime, s'il le souhaite, les références de tiers, avocats, associations ou autres, en mesure de l'accompagner dans sa prise de décision sur l'action de faire valoir ses droits auprès des autorités de justice et le cas échéant de le faire. Les frais de ces recours et des accompagnements seront à la charge de l'entreprise.

Enfin, il est précisé que, selon la situation et s'ils le souhaitent, les collègues et le manager de la victime peuvent bénéficier des actions d'accompagnement précitées.

#### Article 3.3 - Sanctions à l'encontre des auteurs

Il relève de la responsabilité de l'entreprise de prévenir et traiter les situations de harcèlement moral et sexuel, violence au travail, propos et agissements sexistes et discrimination mais également de sanctionner ces agissements fautifs.

Ainsi, la Direction de l'entreprise, en la personne du Directeur des Ressources Humaines, prendra toute sanction appropriée, dans le respect des dispositions du Règlement intérieur, à l'encontre de l'auteur des agissements fautifs.

Les sanctions encourues peuvent aller jusqu'au licenciement que ce soit pour les faits de harcèlement, propos et agissements sexistes, violence au travail ou discrimination qu'à l'égard des accusations délibérément fausses.

### **Article 4 – Comité harcèlement, violence au travail, agissements sexistes et discrimination,**

## **dit « Comité d'alerte »**

Un Comité d'alerte est institué. Il représente une voie de recours et est compétent lorsque le collaborateur se considérant victime ou le collaborateur mis en cause n'est pas satisfait des conclusions restituées lors de l'entretien prévu à l'article 3.1 du présent Titre.

### Article 4.1 – Modalités et délai de saisine

Le Comité d'alerte peut être saisi à deux niveaux :

- La saisine du Comité d'alerte peut intervenir dans le cadre du signalement et être à l'initiative de la victime supposée, d'un représentant du personnel ou de tout collaborateur témoin de faits « non conformes ».

Une adresse électronique générique est mise en place à cette fin. Il est convenu que les destinataires des courriels adressés sur cette boîte électronique sont les membres du Comité, à l'exception du responsable opérationnel appartenant au Comex de l'entreprise.

A ce niveau, le Comité d'alerte a pour mission de transmettre le signalement qui lui est remonté au Chargé des relations sociales.

- Le Comité d'alerte peut être saisi directement, ou par l'intermédiaire d'un représentant du personnel, par la victime supposée ou l'auteur présumé qui souhaiterait que le dossier fasse l'objet d'un nouvel examen. En tant qu'instance de recours, le Comité doit être saisi, par écrit, dans un délai de 5 jours ouvrés à compter de la restitution des conclusions de l'enquête.

### Article 4.2 – Composition du Comité

Le Comité d'alerte est composé des membres suivants, selon le périmètre concerné :

- Le Directeur des Ressources Humaines
- Le Responsable Conformité
- Le Responsable de la Gestion de carrière
- Un Responsable opérationnel membre du Comex, autre que celui dont dépendent la victime supposée et l'autre présumé.

Les parties sont convenues que le Responsable opérationnel est un membre éphémère du Comité d'alerte. En conséquence, un membre du Comex sera désigné avant chaque réunion du Comité d'alerte. Cette désignation sera réalisée d'un commun accord entre les membres permanents.

### Article 4.3 – Rôle du Comité

L'ensemble du dossier est remis au Comité d'alerte préalablement à la réunion de ses membres.

Le Comité d'alerte a pour rôle d'examiner l'ensemble des éléments recueillis et établis au cours des phases de pré-instruction et d'enquête (comptes rendus des entretiens, conclusions des « chargés d'enquête », avis de la médecine du travail etc.).

Au cours de la réunion, il analyse la situation qui lui est soumise en étudiant les faits, les éléments précités et la sanction qui pourrait être envisagée.

Si cela est jugé nécessaire, le Comité peut demander à recevoir tout collaborateur de l'entreprise.

### Article 4.4 – Conclusions du Comité

En tant qu'instance de recours, il appartient au Comité d'alerte de décider de manière collégiale, à l'unanimité des membres qui le composent, de la qualification des faits qui lui ont été soumis, des mesures devant être mises en place et de la sanction appropriée.

## **Titre IV : Dispositions finales**

### **Article 1 – Bilan annuel**

Un bilan (sans élément à caractère nominatif) du dispositif de traitement des cas signalés de harcèlement, propos et agissements sexistes, violence au travail et de discrimination sera présenté à la fin de chaque année civile au Comité d'Entreprise et au CHSCT puis aux représentants du personnel en charge de la Santé, de la Sécurité et des Conditions de Travail du Comité Social et Economique.

Ce bilan détaille le nombre de :

- Situations déclarées,
- Situations avec des faits de harcèlement, et/ou de violence ou de discrimination établis,
- Situations avec des faits de harcèlement et/ou de violence ou de discrimination non établis,
- Mesures disciplinaires prises,
- Rappels aux règles effectués.

Le genre des collaborateurs concernés et l'existence ou non d'un rapport hiérarchique entre les collaborateurs concernés seront précisés.

### **Article 2 - Durée de l'accord, révision et dénonciation**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 4 ans courant à compter de son entrée en vigueur.

Dans l'hypothèse où des modifications législatives, réglementaires ou conventionnelles conduiraient à des aménagements de l'accord, les parties signataires se rencontreront pour examiner l'incidence des nouvelles dispositions sur les termes du présent accord.

Il est convenu que le présent accord pourra faire l'objet d'une révision par avenant dans les conditions précisées ci-après. Toute demande de révision devra être signifiée aux autres parties par l'une des parties et être accompagnée d'un projet portant sur les points à réviser. Un calendrier sera établi au cours de la 1<sup>ère</sup> réunion de négociation suivant la demande de révision. Les dispositions soumises à révision devront faire l'objet d'un accord de l'ensemble des parties initialement signataires.

Le présent accord pourra être dénoncé conformément aux dispositions légales en vigueur. En cas de dénonciation, une négociation sera ouverte dans les 3 mois entre la Direction de l'entreprise et ses organisations syndicales représentatives en vue d'en tirer les conséquences.

### **Article 3 - Entrée en vigueur**

Conformément aux dispositions de l'article L. 2232-12 du Code du travail, l'entrée en vigueur du présent accord est subordonnée à sa signature par, d'une part, l'employeur ou son représentant et, d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli plus de 50% des suffrages exprimés en faveur d'organisations syndicales représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires au Comité d'entreprise, quel que soit le nombre de votants.

Ainsi, sous réserve d'une telle signature, le présent accord entrera en vigueur le jour suivant la date de sa dernière notification aux organisations syndicales représentatives.

### **Article 4 - Modalités de dépôt**

Le présent accord sera déposé, à l'initiative de la Direction de la société ARVAL SERVICE LEASE, dans le respect des dispositions légales et règlementaires :

- auprès de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi du siège opérationnel de la société, sous format électronique sur le site en ligne TéléAccords – Service de dépôt des accords collectifs d'entreprise ;
- en un exemplaire auprès du Greffe du Conseil des Prud'hommes du lieu où il a été conclu.

Conformément aux dispositions de l'article L.2231-5-1 du Code du travail, le présent accord sera rendu public et versé dans une base de données nationale. Il sera publié dans une version ne comportant pas les noms et prénoms des négociateurs et des signataires.

Fait à Rueil-Malmaison, le 09 juillet 2018, en 5 exemplaires.

	Noms des Signataires	Signatures
Société ARVAL SERVICE LEASE	████████████████████	
Force Ouvrière, FO	████████████████████	
Syndicat National de la Banque S.N.B. - C.F.E. - C.G.C	████████████████████	