

**AVENANT A L'ACCORD RELATIF AU TRAITEMENT DU HARCELEMENT MORAL ET SEXUEL,  
DES AGISSEMENTS SEXISTES, DE LA VIOLENCE AU TRAVAIL ET DE LA DISCRIMINATION DU  
9 JUILLET 2018**

**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 xxxxxxxxxxxxxxxxxxxx agissant en qualité de Directrice 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 :  
xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx, Déléguée Syndicale dûment habilitée aux fins des présentes
- La Confédération Française de l'Encadrement Confédération Générale des Cadres (SNB/CFE-CGC) représentée par :  
xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx, Déléguée Syndicale dûment habilitée aux fins des présentes

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

**D'AUTRE PART,**

## **PREAMBULE**

Les quelques mois d'expérimentation de la procédure de traitement des signalements de situations de harcèlement moral et sexuel, violence au travail, propos et agissements sexistes et discrimination, ont confirmé l'efficacité de cette organisation tout en mettant en exergue le temps de travail requis par un tel dispositif, notamment du côté des équipes RH, selon le dimensionnement des services concernés par une enquête.

Fortes de ce constat, les parties à l'accord relatif au traitement des situations précitées sont convenues de compléter l'accord conclu le 9 juillet 2018 en modifiant le Titre III pour permettre à la Direction, lorsqu'il est décidé d'ouvrir une enquête, d'opter soit pour un traitement en interne, soit pour un recours à un cabinet externe.

Ainsi, le présent avenant complète l'accord relatif au traitement du harcèlement moral et sexuel, des agissements sexistes, de la violence au travail et de la discrimination précité en complétant l'article 2 du Titre III de dispositions qui ont été négociées entre les parties les 8 et 15 mars 2019.

Il convient de préciser que les autres dispositions de l'accord du 9 juillet 2018 demeurent inchangées.

ARVAL et les organisations syndicales sont donc convenues de ce qui suit :

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

[...]

### **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.

En cas d'ouverture d'une enquête, il appartient au Comité d'alerte de recourir à une enquête interne ou de faire appel à un cabinet externe compétent en la matière.

### • **Modalités de l'enquête interne**

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.

### • **Modalités de l'enquête menée par un cabinet externe**

Les parties au présent accord conviennent que le cabinet externe sera sélectionné, en fonction de son expertise, par la Direction des Ressources Humaines.

Aucune exclusivité n'est conférée à un quelconque cabinet externe ; ce dernier est choisi selon ses compétences et les spécificités des faits « non conformes » et des collaborateurs concernés par l'enquête.

L'enquête sera menée en toute indépendance et impartialité par le cabinet externe selon les mêmes modalités qu'une enquête réalisée en interne.

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

A la suite des entretiens, les « chargés d'enquête », ou le cabinet externe, 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 » internes ou externes ayant mené l'entretien.

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

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

[...]

## **Dispositions finales**

### **Article 1 - Durée de l'avenant, révision et dénonciation**

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée qui prendra fin le 30 septembre 2019.

Dans l'hypothèse où des modifications législatives, réglementaires ou conventionnelles conduiraient à des aménagements, les parties signataires se rencontreront pour examiner l'incidence des nouvelles dispositions sur les termes de l'accord relatif au traitement du harcèlement moral et sexuel, des agissements sexistes, de la violence au travail et de la discrimination, complété par le présent avenant.

Les modalités de révision et de dénonciation sont identiques à celles prévues à l'article 2 du Titre IV de l'accord précité.

### **Article 2 - Entrée en vigueur**

Conformément aux dispositions de l'article L. 2232-12 du Code du travail, l'entrée en vigueur du présent avenant 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 Social et Economique, quel que soit le nombre de votants.

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

### **Article 3 - Modalités de dépôt**

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

- 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 avenant 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 18 mars 2019, en 5 exemplaires.

	Noms des Signataires	Signatures
Société ARVAL SERVICE LEASE	xxxxxxxxxxxxxxxxxxxx	
Force Ouvrière, FO	xxxxxxxxxxxxxxxxxxxx	
Confédération Française de l'Encadrement - Confédération Générale des Cadres, C.F.E. - C.G.C	xxxxxxxxxxxxxxxxxxxx	