

**PROTOCOLE DE MISE EN PLACE ET DE FONCTIONNEMENT
DE LA COMMISSION « PREVENTION ET TRAITEMENT DU HARCELEMENT »
DE CREDIT AGRICOLE S.A.**

PREAMBULE

Les articles L. 122-48 et L. 122-51 du Code du travail prévoient qu'il appartient au chef d'entreprise de prendre toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements répondant à la définition du harcèlement sexuel ou moral.

En outre, le règlement intérieur de Crédit Agricole S.A. reprend précisément les définitions du harcèlement visées par le Code du Travail et rappelle que tout cas de harcèlement sexuel ou moral pourra donner lieu à une sanction disciplinaire, donc à l'une de celles énumérées par ledit règlement, à savoir un avertissement, un blâme, une rétrogradation ou encore un licenciement disciplinaire.

Dans le cadre des dispositions légales relatives au harcèlement sexuel et moral et dans le prolongement des règles du règlement intérieur, la société Crédit Agricole S.A. a décidé, en accord avec les membres du CHSCT, de la mise en place d'une Commission sur la prévention et le traitement du harcèlement (ci-après désignée « la Commission ») afin de privilégier toutes les mesures de prévention et, le cas échéant, de traitement de ce type de situation dans la plus grande objectivité.

Le présent protocole a pour objet de définir les règles de composition et les missions de la Commission.

Il est clairement pris en compte le fait que la définition du harcèlement, donnée par la Loi, doit pouvoir être distinguée de tout autre phénomène de malaises de salariés qui pourraient être dus, sans harcèlement en tant que tel, à des situations de stress au travail ou des conflits relationnels.

C'est la raison pour laquelle, pour tenter de distinguer les véritables situations éventuellement répréhensibles sans négliger les autres pour autant, il a été décidé de créer une Commission composée de membres particulièrement au fait de cette problématique.

Par ailleurs, il est clairement acté que la création de la Commission n'entame pas, notamment en matière de prévention, les prérogatives du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail, des Délégués du Personnel, du Comité d'Entreprise ou encore des Médecins du Travail telles que définies par la Loi.

En outre, l'employeur restera seul responsable des éventuelles sanctions disciplinaires à prendre à l'égard de la ou des personne(s) mise(s) en cause quant à des actes de harcèlement ou encore à l'égard du salarié s'estimant victime si non seulement les faits ne sont pas avérés et si par ailleurs sa volonté de nuire à la personne mise en cause est démontrée.

fu

ff

I - LA COMPOSITION DE LA COMMISSION

La Commission est composée de :

- 5 représentants de la Direction des Ressources Humaines de Crédit Agricole S.A.,
- 5 membres du CHSCT, dont le secrétaire du CHSCT.

Les membres de la Commission représentant la DRH seront nommés par le DRH de Crédit Agricole S.A..

Les membres de la Commission représentant le CHSCT, à l'exception du secrétaire du CHSCT, seront désignés par le CHSCT.

La durée des fonctions des membres du CHSCT, membres de la Commission, sera identique à celle de leur mandat représentatif.

En cas de fin anticipée de leur mandat, il sera procédé au remplacement des membres concernés jusqu'au renouvellement du CHSCT.

Un représentant de la DRH de Crédit Agricole S.A., membre de la Commission, assurera la présidence, le secrétariat et la tenue des débats de la Commission.

La Commission pourra se faire assister, en fonction des situations rencontrées, par des experts spécialisés (médecin du travail, assistante sociale, associations spécialisées ...), par décision prise à la majorité des membres présents.

II - LES MISSIONS DE LA COMMISSION

II. 1. UNE MISSION D'INFORMATION

Les articles L. 122-48 et L. 122-51 du Code du Travail prévoient qu'il appartient au chef d'entreprise de prendre toute disposition nécessaire en vue de prévenir les agissements répondant à la définition du harcèlement sexuel ou moral.

Dès lors, il est clairement considéré que l'information des personnes sur les actes susceptibles d'être considérés comme harcèlement est primordiale dans le sens d'une plus grande prévention.

En effet, une personne clairement informée sur les comportements pouvant être considérés comme du harcèlement peut être conduite, sans autre forme d'action, à modifier lesdits comportements dès lors que l'attention de tous aura été attirée sur le caractère répréhensible de ces derniers et leurs effets possibles sur les conditions de travail et la santé des collaborateurs.

La mise en place de la Commission a pour objet premier de promouvoir et d'accompagner tout acte de prévention en matière de harcèlement, notamment par l'information de tout salarié qui pourrait contacter l'un de ses membres.

AL

JF

II. 2. UNE MISSION D'ENQUETE

2.1. La procédure sans intervention de la Commission

Le salarié s'estimant victime de harcèlement peut, dans un premier temps, contacter une personne de son choix (membre de la DRH, membre du CHSCT, délégué du personnel, médecin du travail, assistante sociale ...) afin d'être assisté dans la recherche d'une solution à la situation qu'il estime supporter.

Lorsque la personne contactée aura été saisie d'une situation présentant ou pouvant présenter les caractéristiques d'une situation de harcèlement, elle proposera au salarié de saisir la Commission, selon la procédure prévue à l'article 2.2. du présent protocole.

2.2. La procédure avec intervention de la Commission

Le salarié peut souhaiter saisir directement la Commission de la situation de harcèlement dont il s'estime victime. Il dispose de cette faculté à tout moment, indépendamment des contacts qu'il aurait pu prendre précédemment.

a) La saisine de la Commission

Le salarié qui s'estime victime de harcèlement peut saisir la Commission :

- soit directement, par l'envoi d'une lettre adressée à un membre de la Commission de son choix, relatant les faits, gestes, paroles ou attitudes (datés) qui permettent de présumer un harcèlement. La Commission ne peut être saisie par simple contact et les faits invoqués doivent être relatés de façon précise et motivée,
- soit par l'intermédiaire d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives, à condition que celle(s)-ci dispose(nt) d'un accord écrit de la personne s'estimant victime de harcèlement et que les faits soient également relatés de façon précise et motivée dans une lettre émanant du (de la) collaborateur (trice).

La Commission devra se réunir dans les 5 jours ouvrés suivant sa saisine.

Le représentant de la DRH de Crédit Agricole S.A. assurant la présidence de la Commission convoquera ses membres par mail.

La Commission pourra valablement se réunir quand bien même tous les membres invités ne pourraient être présents, à condition que 2 représentants de la DRH et 2 membres du CHSCT au minimum soient présents.

b) La mise en place de la Sous Commission en charge du dossier

Lorsque la Commission aura été saisie d'un dossier, elle décidera, au vu des éléments écrits qui lui auront été présentés, de la mise en place de la Sous Commission chargée d'assurer la phase d'enquête nécessaire à la prise en charge du dossier.

aw

Cette Sous Commission sera composée de :

- 2 représentants de la Direction des Ressources Humaines de Crédit Agricole S.A.,
- 2 membres du CHSCT.

Les 2 membres de la Sous Commission représentant la DRH chargés de la phase d'enquête seront nommés, à la majorité des membres présents, par les membres de la Commission représentant la DRH.

Les 2 membres de la Sous Commission représentant le CHSCT chargés de la phase d'enquête seront désignés, à la majorité des membres présents, par les membres de la Commission représentant le CHSCT.

Il est précisé qu'aucune personne ayant un lien familial ou un lien hiérarchique direct ou indirect avec le salarié s'estimant victime de harcèlement ou avec la personne mise en cause ne pourra faire partie de la Sous Commission qui mène l'enquête.

Un représentant de la DRH de Crédit Agricole S.A., assurera la présidence, le secrétariat et la tenue des débats de la Sous Commission.

La Sous Commission pourra se faire assister, en fonction des situations rencontrées, par des experts spécialisés (médecin du travail, assistante sociale ...), par décision prise à la majorité des membres présents.

Le temps passé par les représentants du personnel dans la phase d'enquête ne sera pas déduit des crédits d'heures de délégation.

c) L'enquête

L'enquête aura pour objet de recenser de façon précise les faits, gestes, paroles et attitudes avancés pour justifier la saisine de la Commission.

La Sous Commission pourra entendre le salarié s'estimant victime de harcèlement, lequel pourra choisir d'exposer sa situation soit personnellement, soit en se faisant assister par un Délégué du Personnel (aide à la formalisation, explication de la situation ...).

La Sous Commission pourra par ailleurs recueillir les explications de la personne mise en cause par le salarié. Dans un souci de parfaite transparence et d'impartialité, la personne mise en cause aura été informée préalablement des faits allégués par le salarié s'estimant victime de harcèlement.

Cette information se fera au minimum 3 jours avant l'entretien, par courrier remis en mains propres à l'intéressé pour conserver une confidentialité totale à cette situation.

La Sous Commission pourra enfin décider d'auditionner un ou plusieurs témoins, par décision prise à la majorité des membres présents.

L'ensemble des débats restera totalement confidentiel; un engagement en ce sens est pris par chacun des membres de la Commission.

d) Le rapport d'enquête

La Sous Commission établira un rapport d'enquête qu'elle adressera uniquement à la Direction des Ressources Humaines pour que celle-ci exerce son pouvoir de décision.

Ce rapport devra recenser l'ensemble des éléments recueillis au cours de la phase d'enquête et comporter, compte tenu de ces éléments, un avis écrit et motivé sur l'évaluation de la situation.

e) Les décisions de la Direction des Ressources Humaines

Lorsque la Sous Commission aura émis son avis, qui reste confidentiel au niveau des membres de la Commission, la Direction des Ressources Humaines exercera son pouvoir de décision.

En particulier, c'est la Direction des Ressources Humaines qui pourra proposer les mesures susceptibles de remédier immédiatement à la situation en cause.

C'est également la Direction des Ressources Humaines qui décidera de la sanction disciplinaire qu'elle estime appropriée à l'encontre de la personne mise en cause.

La Direction des Ressources Humaines informera la Commission des décisions prises.

S'il était constaté que la saisine de la Commission a été faite dans le seul but de nuire à une personne en portant sur elle des accusations de harcèlement mensongères, il est précisé que la Direction des Ressources Humaines pourra décider d'une sanction disciplinaire à l'égard du salarié fautif.

II. 3. UN RAPPORT ANNUEL

La Commission rédigera un rapport annuel présenté au CHSCT pour rendre compte de ses missions durant l'année.

Sans précision nominative, ce rapport fera un point sur le nombre de dossiers suivis et sur le type d'avis rendus dans ces dossiers.

Au vu des situations analysées, il pourra contenir des propositions sur l'amélioration de la prévention du harcèlement dans l'entreprise.

III - COMMUNICATION

Dans le cadre de la prévention de toute forme de harcèlement sur le lieu de travail, Crédit Agricole SA procédera à la mise en ligne électronique de ce protocole sur l'intranet RH.



su

86

IV - DUREE DU PROTOCOLE

Le présent protocole est conclu pour une durée déterminée, jusqu'à la date d'expiration des mandats actuels du CHSCT. Il prendra fin au 8 janvier 2012 sans autre formalité, sans remettre en cause le suivi des dossiers qui seraient en cours d'instruction.

Sur la base du rapport annuel visé au II.3., Crédit Agricole S.A. rencontrera les membres du CHSCT un mois avant la date d'expiration du présent protocole pour évoquer les suites à donner à cette Commission.

Pour Crédit Agricole S.A.	Pour le CHSCT de Crédit Agricole S.A.
 <p data-bbox="311 952 678 1030">Pierre DEHEUNYNCK DRH de Crédit Agricole S.A.</p>	 <p data-bbox="845 952 1428 1030">Pierre FONTANILLES Secrétaire du CHSCT de Crédit Agricole S.A.</p>