

## Prévenir et Agir contre les Violences et Harcèlements au Travail

### Préambule

Le respect de la dignité des personnes est une valeur fondamentale à laquelle Air France attache une importance particulière. Ainsi, chaque salarié doit bénéficier d'un environnement et de conditions de travail dans lesquels aucune forme de violences ou de harcèlements n'est tolérée.

Les situations de violences ou harcèlements au travail peuvent être complexes à être repérées et ont des conséquences graves sur l'intégrité physique et psychique des salariés. Ainsi, les parties se sont réunies afin de réviser la charte de prévention des harcèlements signée le 10 juillet 2008 dans l'objectif d'élargir son champ d'application aux violences au travail et de l'actualiser. Les dispositions du présent accord s'inscrivent dans le cadre de la politique Santé Sécurité au travail d'Air France et se substituent à celles de la « Charte » précitée, la privant de tout effet.

A travers cet accord et dans le cadre de l'obligation de sécurité à laquelle elle est tenue, Air France s'engage à tout mettre en œuvre pour assurer une prévention efficace afin d'éliminer le harcèlement et les violences au travail et de proposer un traitement rapide des signalements des salariés en :

- renforçant la sensibilisation, la compréhension et la prise de conscience de l'ensemble des salariés ;
- mobilisant et responsabilisant tous les acteurs de l'entreprise ;
- permettant au salarié qui s'estime victime de harcèlement ou de violences d'être écouté en toute neutralité, impartialité et confidentialité ;
- prenant en compte tout signalement et en y apportant des réponses adaptées selon la législation en vigueur ;
- sanctionnant disciplinairement tout salarié responsable de faits avérés de harcèlement ou de violence au travail.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre des principes édictés par :

- l'Accord National Interprofessionnel (ANI) du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail : « *Le respect de la dignité des personnes à tous les niveaux est un principe fondamental qui ne peut être transgressé, y compris sur le lieu de travail. C'est pourquoi le harcèlement et la violence, qui enfreignent très gravement ce principe, sont inacceptables.* » ;
- les dispositions légales relatives à la lutte contre le harcèlement moral, sexuel récemment complétées par la loi du 3 août 2018 ;
- la résolution du 20 juin 2019 de la Convention OIT : « *la violence et le harcèlement dans le monde du travail peuvent constituer une violation des droits humains ou une atteinte à ces droits* ». La même convention précise que « *la violence et le harcèlement mettent en péril l'égalité des chances* », et qu'ils « *sont inacceptables et incompatibles avec le travail décent* ».

## Table des matières

Préambule .....	1
<b>1. Définitions des violences et harcèlements au travail .....</b>	<b>3</b>
1.1. Les violences au travail .....	3
1.1.1. Les violences au travail - définition .....	3
1.1.2. Les agissements sexistes .....	3
1.1.3. Les incivilités internes .....	3
1.2. Les harcèlements au travail .....	4
1.2.1. Le harcèlement moral .....	4
1.2.2. Le harcèlement sexuel .....	4
<b>2. Rôle des acteurs .....</b>	<b>4</b>
<b>3. Prévenir les situations de violences et harcèlements au travail .....</b>	<b>6</b>
3.1. Faire un état des lieux .....	7
3.2. Prévenir par l'information, la sensibilisation et la formation .....	7
3.2.1. Informer et sensibiliser .....	7
3.2.2 Former .....	8
3.3. Suivre l'évolution des risques harcèlements et violences dans le DUERP .....	8
<b>4. Signalement et traitement .....</b>	<b>8</b>
4.1. Principes .....	8
4.2. Procédure .....	9
4.2.1. Signalement : écoute, information sur la procédure et rédaction du signalement .....	10
4.2.2. Examen du signalement .....	10
4.2.3. Traitement .....	11
4.2.4. Mesures disciplinaires .....	11
4.2.5 Mesures de protection .....	11
<b>5. Mise en œuvre de l'accord .....</b>	<b>12</b>
5.1. Champ d'application .....	12
5.2. Date d'entrée en vigueur et durée d'application .....	12
5.3. Démultiplication et suivi de l'accord .....	13
5.4. Adhésion .....	13
5.5. Révision .....	13
5.6. Dénonciation .....	13
5.7. Publicité et dépôt légal .....	14
<b>Annexes .....</b>	<b>15</b>
Annexe 1. Planning prévisionnel des différentes mesures prévues par cet accord .....	15
Annexe 2. Modèle de signalement .....	16
Annexe 3. Modèle d'accusé-réception à un signalement de harcèlement présumé .....	17
Annexe 4. Indicateurs .....	18
Annexe 5. Fiche de mission référent CSE « harcèlement sexuel et agissements sexistes » .....	19
Annexe 6 : Liste (non exhaustive) de sites d'informations .....	21

## 1. Définitions des violences et harcèlements au travail

Les définitions retenues sont celles du Code du Travail et de l'Accord National Interprofessionnel (ANI) du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail.

L'ANI susvisé affirme que *« 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. [...] Le harcèlement et la violence au travail peuvent être exercés par un ou plusieurs salariés 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. »*.

Les comportements reconnus de violences ou de harcèlements au travail sont passibles des sanctions disciplinaires prévues dans le règlement intérieur.  
Par ailleurs, la responsabilité civile ou pénale de l'auteur de violences ou de harcèlement au travail est susceptible d'être engagée.

### 1.1. Les violences au travail

#### 1.1.1. Les violences au travail - définition

L'ANI du 26 mars 2010 précise que *« La violence au travail se produit lorsqu'un ou plusieurs salariés 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 [homophobe, xénophobe ou raciste,...], d'agression physique, ... »*.

#### 1.1.2. Les agissements sexistes

Les violences au travail incluent les agissements sexistes définis par l'article L. 1142-2-1 du Code du Travail 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. »*.

#### 1.1.3. Les incivilités internes

Les violences au travail visent également les incivilités. En effet, si l'incivilité n'est définie dans aucun texte juridique, elle peut prendre différentes formes : du manque de civisme/ manque de politesse à la manifestation de la volonté de nuire, voire à toute action portant atteinte à l'intégrité physique ou psychologique. A ce titre, elles ne doivent être ni tolérées ni banalisées car elles contribuent à la dégradation des conditions de travail, rendent difficile la vie en communauté et peuvent être annonciatrices, voir favoriser l'émergence de violences plus graves.

Une attention particulière doit donc être portée aux incivilités, pour permettre à chaque salarié de contribuer à la réalisation de l'activité dans un climat attentif et respectueux.

## 1.2. Les harcèlements au travail

Selon l'ANI « *Le harcèlement survient lorsqu'un ou plusieurs salariés 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.* ».

Les dispositions légales définissent deux types de harcèlements : le harcèlement moral et le harcèlement sexuel.

### 1.2.1. Le harcèlement moral

L'article L. 1152-1 du Code du Travail définit le harcèlement moral comme des agissements répétés à l'égard d'un salarié ayant « *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* ».

### 1.2.2. Le harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel est visé par l'article L. 1153-1 du Code du Travail 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.* ».

Ces harcèlements peuvent faire l'objet de sanctions tant sur le plan civil que pénal.

Il est rappelé que ces sanctions concernent également le « cyber-harcèlement », pratiqué par le biais de SMS, réseaux sociaux, messageries instantanées, chats, etc., et consistant à humilier, propager des rumeurs, des insultes, des menaces, des paroles d'intimidation, des propos diffamatoires, des chantages, etc.

## 2. Rôle des acteurs

Chaque salarié doit participer à la prévention et à l'identification des violences ou harcèlements en étant vigilant, à l'écoute et en remontant toute situation qui lui semble non conforme.

L'article L. 4122-1 du Code du Travail rappelle que, « *Conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur, dans les conditions prévues au règlement intérieur pour les entreprises tenues d'en élaborer un, il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail.* ».

Au-delà du rôle de chacun, certains acteurs ont un rôle privilégié dans la politique de prévention et de traitement de ces situations.



– Comité Exécutif

Les membres du Comité Exécutif portent une attention particulière à la prévention des violences et harcèlements au travail et s'engagent à veiller à l'application des dispositifs du présent accord afin de réduire ces risques et les supprimer.

– Chef d'établissement

Dans le cadre de son obligation générale de sécurité et, conformément à l'article L. 4121-1 du Code du Travail, le chef d'établissement est responsable des dispositifs de prévention mis en place pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses salariés.

Le chef d'établissement et ses représentants doivent ainsi prendre toutes mesures nécessaires lorsqu'une situation présumée de harcèlement ou de violences au travail leur est remontée.

– Directeur des Ressources Humaines (DRH)

Le Directeur des Ressources Humaines est garant de la mise en œuvre des dispositifs du présent accord au niveau de son établissement. Il s'appuie à cet effet sur le réseau ressources humaines et le conseiller qualité de vie au travail et en réfère en tant que de besoin au chef d'établissement.

– Réseau Ressources Humaines

Les membres de la fonction RH sont à la disposition des salariés qui rencontrent des difficultés pour les écouter et les conseiller en toute confidentialité. Sous la responsabilité du DRH, ils mènent les procédures de traitement des signalements. Afin de garantir une neutralité, le salarié s'estimant victime peut demander que ces procédures soient menées par un membre de la fonction RH appartenant à une autre direction ou secteur que celui d'origine du salarié.

– Conseillers Qualité de Vie au Travail

Les conseillers Qualité de Vie au Travail (QVT), nommés par l'entreprise, sont à la disposition des salariés qui rencontrent des difficultés pour les écouter et les conseiller en toute confidentialité.

Spécifiquement formés à la prévention des situations de violences ou de harcèlements au travail et à l'écoute des salariés, ils jouent un rôle de conseil sur l'application des dispositions du présent accord. Ils assurent également la coordination des différents acteurs dans la prévention et la résolution des situations présumées de harcèlement ou de violences au travail. Sous la responsabilité du DRH, ils mènent les procédures de traitement des signalements. Afin de garantir une neutralité, le salarié s'estimant victime peut demander que ces procédures soient menées par un conseiller QVT appartenant à une autre direction ou secteur que celui d'origine du salarié.

– Managers

Sensibilisé et formé par l'entreprise aux questions de violences et harcèlements au travail, le manager a un rôle primordial pour détecter les signaux de risque au sein de son équipe et peut ainsi prévenir, par son écoute, vigilance et par ses actions, les situations de violences ou harcèlements au travail. Il lui est demandé de porter une attention particulière aux situations d'incivilités qui contribuent à la dégradation des conditions de travail et rendent difficile la vie en communauté.

Les managers participent également à l'actualisation du Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP) pour agir en prévention.

– Services de prévention au travail

Les membres des services de prévention au travail (préventeurs - ergonomes) jouent un rôle important dans la prévention des risques de violences et de harcèlements au travail et assistent les managers dans la mise à jour du DUERP.

– Services médicaux et sociaux du travail

Les membres des services médicaux et sociaux du travail (infirmiers, médecins, psychiatre, assistants de service social) sont à la disposition des salariés qui rencontrent des difficultés, pour les écouter et les conseiller. Formés à l'écoute et à la prévention des situations de violences ou harcèlements au travail, ils jouent un rôle essentiel de conseil auprès des RH, managers, salariés et leurs représentants en apportant leur expertise pour préconiser des mesures de prévention ou de résolution des situations de violences ou harcèlements au travail.

Dans le cadre de son suivi médical, le médecin du travail peut être amené à détecter des situations présumées de violences ou harcèlements et à proposer des mesures visant à préserver la santé physique et mentale du salarié concerné ainsi que des actions correctrices et / ou d'accompagnement. Tout salarié en difficulté peut solliciter directement le médecin du travail ou le service social afin de les rencontrer en toute confidentialité.

– Organisations syndicales

Les membres des organisations syndicales sont à la disposition des salariés qui s'estiment victimes de situations de violences ou de harcèlements pour les écouter en toute confidentialité, les orienter, les informer sur les procédures en place et les assister le cas échéant lors de ces procédures.

Les organisations syndicales sont des acteurs de la prévention et sensibilisation des situations de violences ou de harcèlements au travail et sont force de proposition en la matière.

– Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT)

Par délégation des CSEE et du CSEC, les CSSCT contribuent à promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise. Ils ont donc un rôle majeur pour prévenir et lutter contre les violences et harcèlements au travail (information, sensibilisation, proposition d'actions, ...).

Les membres CSSCT sont à la disposition des salariés qui s'estiment victimes de situations de violences ou harcèlements pour les écouter en toute confidentialité, les orienter, les informer sur les procédures en place et recueillir leur signalement le cas échéant.

– Référénts harcèlement sexuel et agissements sexistes

Plus spécifiquement sur les questions de harcèlement sexuel et agissements sexistes et conformément aux articles L. 1153-5-1 et L. 2314-1 du Code du Travail, des « Référénts harcèlement sexuel et agissements sexistes » (représentant du personnel et représentant de la Direction) sont nommés, au sein de chaque établissement, pour écouter, orienter et informer les salariés s'estimant victimes de harcèlements sexuels ou d'agissements sexistes et recueillir leur signalement le cas échéant.

Les noms et les contacts des référents harcèlement sexuel et agissements sexistes sont affichés sur les panneaux d'affichage et disponibles sur l'Intranet de l'entreprise.

Une fiche de mission des référents harcèlement sexuel et agissements sexistes figure en annexe.

- Partenariats avec des associations

En sus des acteurs internes listés ci-dessus, l'entreprise s'engage à développer des partenariats avec des associations de prévention / sensibilisation sur les problématiques de violences / harcèlements.

### 3. Prévenir les situations de violences et harcèlements au travail

La politique de prévention n'est efficace que si les salariés en sont pleinement acteurs. A ce titre, chaque salarié doit être en mesure de détecter et d'appréhender une situation de harcèlement ou de violence au travail. Dès lors, l'entreprise s'engage à mettre en œuvre un diagnostic dont découleront des actions d'information, de sensibilisation et de formation.

### 3.1. Faire un état des lieux

Afin de construire un plan de prévention adapté au vécu des salariés et en adéquation avec les réalités des équipes, l'entreprise déploiera, dans chaque établissement, direction ou périmètre CSSCT, un diagnostic interne. Cet état des lieux sera lancé dans les six mois suivant la signature de cet accord. Le premier comité de suivi du présent accord (tel que décrit dans l'article 5.3. du présent accord) aura pour objet de construire le contenu de cet état des lieux.

Celui-ci visera notamment à améliorer les dispositifs de prévention et de prise en charge des situations présumées de violences et harcèlements au travail. Il pourra avoir parmi ses objectifs de :

- déterminer la connaissance qu'ont les salariés de la législation sur les harcèlements et violences au travail et des procédures mises en place par l'entreprise ;
- adapter les mesures de prévention.

Des enquêtes pourront être réalisés de manière régulière afin de mesurer les évolutions et adaptations nécessaires après échanges avec le comité de suivi.

### 3.2. Prévenir par l'information, la sensibilisation et la formation

#### 3.2.1. Informer et sensibiliser

L'ensemble des salariés de l'entreprise doit être informé et sensibilisé pour faciliter le signalement de toute situation présumée de violences ou harcèlements au travail.

Cette information et sensibilisation se réalisent par exemple à travers :

- Les dispositions légales définissant et réprimant les actes de harcèlement moral et sexuel portées à la connaissance des salariés (affichage sur les panneaux, intranet, ...).
- Les dispositions du Code du Travail relatives au harcèlement moral et sexuel ainsi que celles relatives aux agissements sexistes rappelées dans le règlement intérieur.
- Une communication sur le présent accord sera diffusée auprès de l'ensemble des salariés et des actions de sensibilisation aux questions de violences et de harcèlements au travail organisées régulièrement à destination de l'ensemble des salariés (forums, semaine dédiée à ces sujets, affichages dans les salles de briefing, livret d'accueil pour les nouveaux arrivants, ...).
- Des livrets d'information sur les violences et harcèlements au travail seront diffusés auprès des salariés ainsi qu'une communication pour faire connaître le rôle spécifique des référents harcèlement sexuel et agissements sexistes, avec les noms et coordonnées de ces référents clairement visibles dans chaque direction-secteur.
- Des campagnes spécifiques : sur les incivilités internes, contre les violences faites aux femmes, afin de les sensibiliser aux manifestations et conséquences de ces situations sur le travail.
- Des supports dédiés d'information et de sensibilisation réalisés à destination des managers, du réseau RH, des maîtres d'apprentissage et tuteurs de contrat de professionnalisation.

L'ensemble de ces dispositifs d'information et sensibilisation seront partagés lors du comité de suivi du présent accord. Les membres du comité pourront ainsi proposer des suggestions et améliorations à ces dispositifs.

Par ailleurs, les signataires du présent accord, souhaitent rappeler aux salariés, que de nombreuses ressources d'information et de sensibilisation sont disponibles sur des sites de l'administration ou d'organismes spécialisés (liste non exhaustive en annexe).

### 3.2.2 Former

Les actions de formation qui seront déployées auront pour objectif de donner des clefs de compréhension sur les violences et harcèlements au travail, détecter les signaux d'alerte, permettre d'assister et d'orienter les salariés qui s'estiment victimes de harcèlement ou violences au travail.

Trois niveaux de formation seront donc élaborés :

- Formation à l'attention de tous les salariés pour connaître et comprendre les situations de violences et harcèlements au travail ainsi que leurs conséquences.
- Formation à destination des managers et membres du réseau RH pour prévenir et agir au quotidien contre les situations de harcèlement et de violences au travail.
- Formation aux dispositifs définis par le présent accord à destination des personnes amenées à traiter des signalements de harcèlement et de violences au travail (posture d'écoute, recueil du signalement, ...).

Deux membres par organisation syndicale représentative signataire du présent accord participeront aux formations dédiées aux RH, managers et acteurs du processus.

### 3.3. Suivre l'évolution des risques harcèlements et violences dans le DUERP

Les risques de harcèlements et violences au travail sont pris en compte dans les Documents Uniques d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP). Ainsi, chaque DUERP retranscrit l'évaluation de ces risques et définit les actions de prévention associées et adaptées à la réalité des équipes de travail.

Lors de la présentation annuelle du DUERP en Commission SSCT, une attention particulière sera portée sur les mesures de prévention des risques harcèlements et violences au travail.

## 4. Signalement et traitement

Tout salarié s'estimant victime de violences ou harcèlements ou ayant été témoin de situations présumées doit les signaler afin qu'elles puissent être analysées et traitées.

Une procédure pour traiter les signalements est décrite ci-dessous. Elle ne se substitue pas aux dispositions légales relatives au droit d'alerte des CSE (articles L. 2312-5 et L. 2312-59 du Code du Travail) et au pouvoir disciplinaire de l'employeur.

### 4.1. Principes

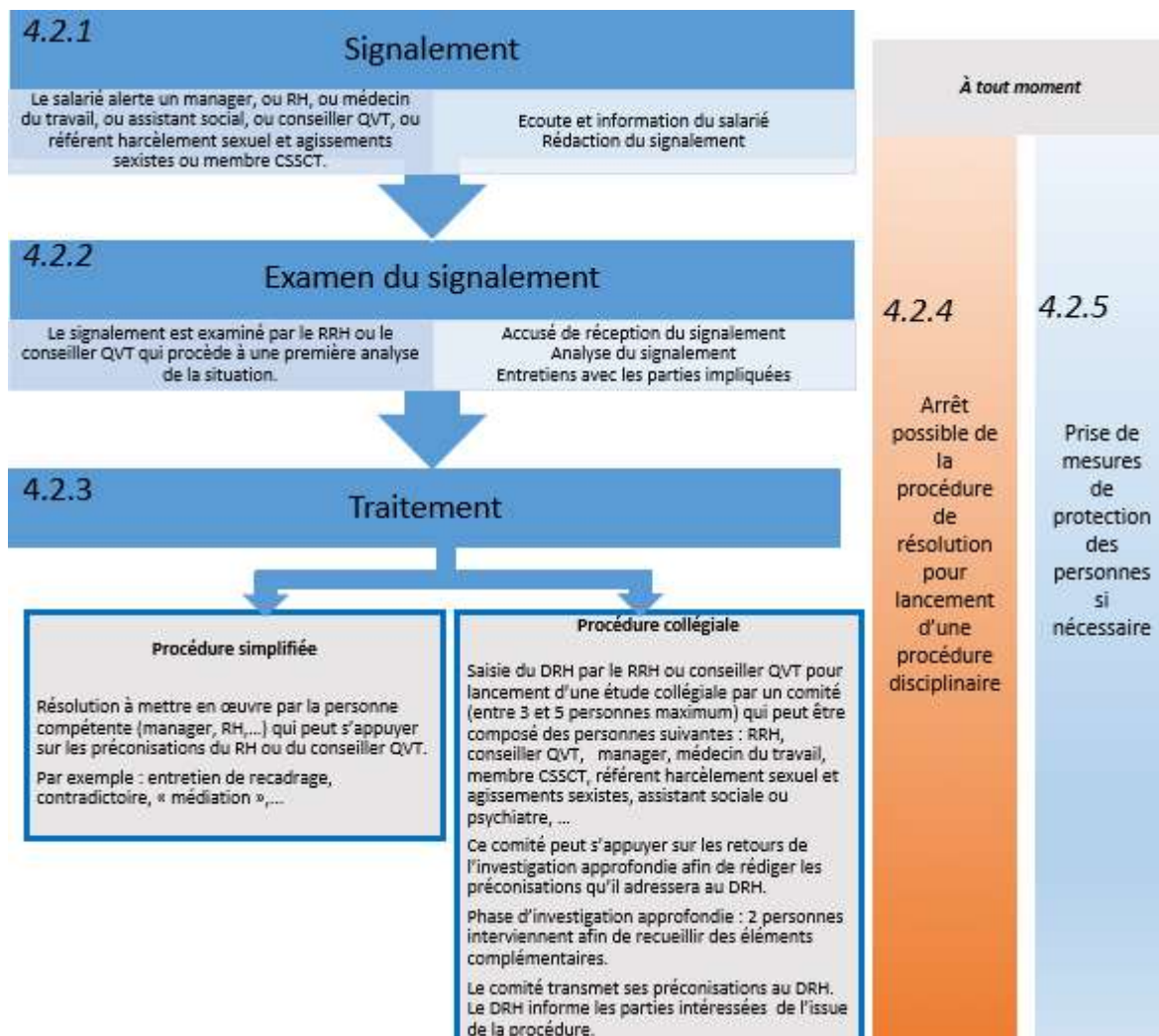
Les procédures de signalement et traitement décrites ci-après devront respecter les principes suivants :

- Elles sont engagées et conduites avec la discrétion nécessaire pour protéger chaque partie impliquée.
- La confidentialité doit être respectée. Aucune information autre qu'anonymisée ne peut être divulguée aux personnes non impliquées directement dans l'affaire en cause.
- Chaque partie impliquée bénéficie d'une écoute impartiale et d'un traitement équitable.



- Tout signalement doit être étayé par des informations les plus détaillées possibles.
- Tout signalement sera traité dans un délai raisonnable (maximum 6 semaines pour une procédure simplifiée ou 8 semaines pour une procédure collégiale).
- Chaque acte réalisé dans le cadre de ces procédures doit être formalisé et archivé. Un point spécifique sera réalisé en comité de suivi pour organiser cet archivage dans le respect des dispositions légales, s'assurant, notamment, de limiter et sécuriser les accès aux seules données dont un utilisateur a besoin et de limiter l'accès aux utilisateurs adéquats (DRH par exemple).
- Chaque salarié impliqué a la possibilité d'être accompagné par tout salarié de l'entreprise.
- La mise en œuvre de mesures de protection des personnes à tout moment de la procédure conformément à l'article 4.2.4 Mesures de protection
- Les fausses accusations et dénonciations de faits inexistantes, lorsqu'elles sont faites de mauvaise foi, peuvent donner lieu à des sanctions disciplinaires. Le salarié s'expose également à des sanctions pénales pour dénonciation calomnieuse (Art. 226.10 du Code Pénal).
- L'entreprise garantit qu'aucun salarié ne pourra être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, pour avoir subi, ou refusé de subir, des agissements de violences ou harcèlements, pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés, dans le respect des dispositions du Code du Travail.

## 4.2. Procédure



#### 4.2.1. Signalement : écoute, information sur la procédure et rédaction du signalement

Le salarié s'estimant victime s'adresse à la personne de son choix (RH, médecin du travail, assistant social, conseiller QVT, manager, référent harcèlement sexuel et agissements sexistes ou membre de la Commission SSCT).

Il est rappelé que le dispositif d'alerte professionnelle (accessible sous l'intralignes ou iPN) en place au sein de l'entreprise peut également être utilisé pour signaler une situation non-conforme. Dans ce cas, l'alerte est transmise au RRH ou conseiller QVT qui reçoit le salarié ayant déclenché l'alerte.

La personne qui le reçoit, écoute le salarié, l'assiste et l'aide dans sa démarche. A cet effet, elle l'informe des différentes étapes de la procédure ainsi que des personnes qui vont être amenées à traiter le dossier (RRH ou conseiller QVT, du secteur ou extérieur). Elle fera également un rappel des principes de traitement à respecter (détaillés dans l'article 4.1. du présent accord).

Si le salarié souhaite poursuivre sa démarche, un signalement est rédigé énonçant notamment les faits sur lesquels la demande s'appuie. Le salarié s'estimant victime peut solliciter l'aide de la personne qu'il saisit en tout premier lieu, pour la rédaction du signalement.

Un exemple de signalement est disponible en annexe.

Comme mentionné à l'article 4.1 du présent accord, au moment du signalement chaque salarié s'estimant victime a la possibilité d'être accompagné par tout salarié de l'entreprise (y compris représentant d'une organisation syndicale l'entreprise)

Un guide d'entretien à destination des personnes recueillant le signalement sera diffusé afin de faciliter le déroulement des entretiens.

#### 4.2.2. Examen du signalement

Chaque signalement est transmis à un responsable ressources humaines ou au conseiller QVT qui analyse et traite la situation (conformément à la procédure décrite ci-après). Afin de garantir une neutralité, le salarié s'estimant victime peut demander que la personne qui traitera le signalement appartienne à une autre direction ou secteur que le sien.

En tout état de cause, le dispositif de traitement ne sera déclenché qu'avec l'accord du salarié concerné exprimé au travers du signalement.

Le conseiller QVT ou responsable ressources humaines saisi accuse réception par écrit de ce signalement.

Le signalement est examiné par le RRH ou conseiller QVT, qui réalise une enquête par toute action nécessaire, par exemple :

- entretien avec la personne à l'origine du signalement,
- entretien avec la personne impliquée (auteur présumé des agissements signalés),
- entretien avec toute personne susceptible d'apporter un éclairage sur la situation (témoin, médecin du travail, ...).
- ...

Un guide sur la méthodologie de l'enquête sera partagé avec le réseau RH et conseiller QVT.

Chaque personne entendue a la possibilité d'être accompagnée par un salarié de l'entreprise lors de ces entretiens.



Sur la base de son analyse et après information du salarié s'estimant victime, le RRH ou conseiller QVT décide du traitement via la procédure simplifiée ou la procédure collégiale. Cette décision s'appuie notamment sur l'analyse de la gravité et complexité de la situation et sur le besoin d'une vision pluridisciplinaire. Il peut solliciter à ce titre l'avis du DRH de l'entité d'appartenance de la victime présumée.

#### 4.2.3. Traitement

##### Procédure simplifiée

Si le cas le permet, le RRH ou conseiller QVT décide de la mise en œuvre d'actions pour une résolution de la situation. Ainsi, il transmet ses observations et préconisations aux personnes compétentes (DRH, manager, salarié) pour résoudre la situation et suit leur mise en œuvre.

Il rédige un compte-rendu de ses démarches qu'il transmet au DRH.

Cette procédure simplifiée doit aboutir dans un délai maximum de 6 semaines entre l'accusé de réception du signalement et la communication des mesures de résolution au salarié ayant procédé au signalement.

##### Procédure collégiale

Lorsque la situation nécessite une étude approfondie, le RRH ou conseiller QVT saisit le DRH de l'entité d'appartenance de la victime présumée dans le cadre de la procédure collégiale.

Le DRH est saisi, c'est-à-dire qu'il est informé de la situation et qu'il lui appartient de mettre en œuvre les mesures nécessaires pour traiter cette situation.

Pour ce faire, il réunit un comité pluridisciplinaire qui formulera des propositions ou des préconisations d'aide à la décision.

La composition du comité sera déterminée par le DRH. Les personnes qui y participent (3 à 5 membres) doivent être neutres et distanciées de la situation. Elles ne sont pas nécessairement de la direction d'origine du salarié ayant effectué un signalement. Ces membres peuvent, en fonction des situations, être manager, membre du réseau RH, conseiller QVT, médecin du travail, assistant social, référent harcèlement sexuel et agissements sexistes, membre CSSCT, ... Si le salarié s'estimant victime le demande, un membre CSSCT ou référent harcèlement sexuel ou agissements sexistes fera partie du comité.

Le DRH veillera dans la composition de ce comité à assurer une approche pluridisciplinaire et garante des principes de traitement énoncés à l'article 4.1. Si nécessaire, une investigation approfondie pour recueillir plus d'éléments éclairants pourra être menée par un binôme (2 membres du comité que le DRH désignera). Un compte-rendu sera rédigé à destination du comité et du DRH.

Le comité pourra préconiser des mesures de résolution et des mesures de protection des personnes si nécessaire. Il formule alors par écrit ses propositions qui sont transmises au DRH.

Au regard des propositions transmises par le comité, le DRH décide des mesures et informe les parties intéressées.

Cette procédure collégiale doit aboutir dans un délai maximum de 8 semaines entre l'accusé de réception du signalement et la communication des mesures de résolution au salarié ayant procédé au signalement.

#### 4.2.4. Mesures disciplinaires

A tout moment de la procédure, une procédure disciplinaire pourra être engagée et donner lieu à des sanctions pouvant aller jusqu'au licenciement.

#### 4.2.5 Mesures de protection

Des mesures de protection des personnes peuvent être déclenchées à tout moment de la procédure pour adapter les conditions de travail et limiter au maximum les contacts entre les différentes personnes impliquées. Ces mesures de protection des personnes peuvent prendre diverses formes,

par exemple : des mesures d'éloignement, changement provisoire d'affectation, changement de secteur, ...

Elles peuvent s'appliquer à toutes les parties impliquées (témoin, auteur présumé des agissements signalés, salarié s'estimant victime ...).

Les personnes impliquées peuvent également être orientées vers la médecine du travail, le service social ou le psychiatre.

### 4.3. Suivi

Le salarié s'estimant victime de violences ou de harcèlement au travail fera l'objet de suivi régulier par son RRH, afin de s'assurer que les mesures prises lui permettent de poursuivre son activité professionnelle. Celles-ci peuvent être revues et ajustées si nécessaire.

Des mesures d'accompagnement pourront être mises en œuvre pour apporter un soutien au salarié, notamment sur le plan social, médical, psychologique, et d'informations sur le contexte juridique. Le service médical et le service social pourront également proposer des accompagnements extérieurs à l'entreprise (contacts d'associations d'aide et de défense des victimes, défenseur des droits, ...).

Ces accompagnements peuvent également être proposés au-delà du salarié s'estimant victime, auprès des collègues de travail ou de l'équipe qui ont pu ressentir les conséquences de ces situations. Ainsi, le manager et responsable RH de l'équipe doivent être particulièrement vigilants à la non détérioration des conditions de travail et peuvent, dans ce cadre, organiser des temps d'échanges individuels ou collectifs.

Le DRH s'assure de la bonne application des mesures décidées et en informe les membres du comité mobilisés lors de la procédure collégiale.

## 5. Mise en œuvre de l'accord

### 5.1. Champ d'application

Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble des salariés quelque que soit la nature de leur contrat de travail de la Société Air France exerçant leur activité professionnelle en France métropolitaine et dans les Départements d'Outre-Mer. Elles s'appliquent également aux stagiaires de l'entreprise.

Le salarié s'estimant victime, dans le cadre de son activité professionnelle, de faits de harcèlements ou violences, de la part de tiers (sous-traitant, ...) est invité à contacter la personne de son choix (RH, médecin du travail, assistant social, conseiller QVT, manager, référent harcèlement sexuel et agissements sexistes ou membre de la Commission SSCT) afin que cette situation soit prise en compte.

### 5.2. Date d'entrée en vigueur et durée d'application

Le présent accord entre en vigueur au 1<sup>er</sup> septembre 2020 et est conclu pour une durée indéterminée.

### 5.3. Démultiplication et suivi de l'accord

Un outil pédagogique de démultiplication et d'appropriation de l'accord sera proposé pour faciliter l'appropriation de son contenu par les managers et le réseau ressources humaines.

Afin de suivre l'application du présent accord, les parties conviennent de mettre en place un comité de suivi. Il est composé de deux représentants désignés par organisation syndicale représentative signataire ou adhérente du présent accord et de représentants de la direction. Le comité de suivi se réunira au moins deux fois par an en 2020 et 2021. La fréquence des réunions du comité de suivi sera ensuite d'au moins une fois par an.

L'ordre du jour du comité est établi par la direction après un échange avec les membres.

Ce comité étudiera les indicateurs listés en annexe. Il veillera également à la pertinence des actions de sensibilisation et de formation (contenu, cible, ...).

Un bilan annuel des signalements et procédures de traitement sera présenté dans chaque Commission SSCT et un bilan annuel des signalements et procédures de traitement relatifs aux agissements sexistes et harcèlement sexuels sera réalisé dans chaque Commission Egalité Professionnelle.

### 5.4. Adhésion

Conformément aux dispositions légales applicables, toute organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise, qui n'est pas signataire du présent accord, pourra y adhérer ultérieurement.

Cette adhésion ne pourra pas être partielle. Par conséquent, elle concernera nécessairement l'ensemble des termes de l'accord. L'adhésion devra faire l'objet du dépôt prévu par les dispositions légales et réglementaires applicables. Elle devra, en outre, être notifiée par lettre recommandée aux parties signataires dans un délai de huit jours à compter de ce dépôt. Elle sera valable à compter du lendemain du jour de sa notification au secrétariat du greffe du Conseil de Prud'hommes compétent.

### 5.5. Révision

Chaque partie signataire ou adhérente peut demander la révision de tout ou partie du présent accord, selon les modalités suivantes.

Toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires ou adhérentes et comporter l'indication des dispositions dont la révision est demandée.

La révision proposée donnera éventuellement lieu à l'établissement d'un avenant se substituant de plein droit aux stipulations de l'accord qu'il modifie sous réserve de remplir les conditions de validité posées par les articles L. 2261-7-1 et suivants du Code du Travail.

Cet avenant devra faire l'objet des formalités de dépôt prévues par le Code du Travail.

### 5.6. Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé par tout ou partie des parties signataires dans les conditions et selon les modalités prévues par le Code du Travail.



## 5.7. Publicité et dépôt légal

Un exemplaire du présent accord sera notifié à chaque organisation syndicale représentative. Il sera déposé auprès de la DIRECCTE et du greffe du Conseil des Prud'hommes de Bobigny.

Fait à Roissy, le 15 septembre 2020

### Pour la Société Air France

DocuSigned by:  
*Patrice Tizon*  
489F5F0C8116481...

Patrice TIZON  
Directeur Général Adjoint Ressources Humaines

### Pour les Organisations Syndicales Représentatives

Pour Alter

Pour la CFDT

DocuSigned by:  
*Christophe Dewatine* 02 septembre 2020  
A36E338EBCF548F...

Pour la CFE-CGC

Pour FO

DocuSigned by:  
*Mallonghi Christophe* 31 août 2020  
9E5DA498A1DF473...

Pour le SNPL

Pour le SPAF

Pour l'UNSA Aérien

DocuSigned by:  
*Yves Joulin* 15 septembre 2020  
77EE2AAFF42B497...

## Annexes

### Annexe 1. Planning prévisionnel des différentes mesures prévues par cet accord

Dans les six mois suivant la signature du présent accord : lancement du premier état des lieux prévus par l'article 3.1.

Par la suite d'autres diagnostics ou enquêtes pourront être engagés, notamment pour mesurer la perception des salariés sur des thématiques plus ciblées comme par exemple le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Dans la première année suivant la signature de l'accord :

- Livret d'information pour tous les salariés comprenant des supports d'aide pour identifier ou aider les salariés dans leurs démarches.
- Guide à l'attention des managers, RH et informations spécifiques pour les tuteurs et maîtres d'apprentissage.
- Campagne de sensibilisation entreprise sur les incivilités internes
- Guides pratiques pour la conduite d'entretiens et méthodologies d'enquêtes à l'attention des personnes en charge de conduire des procédures prévues à l'article 4.2.

Dans les deux années suivant la signature du présent accord :

- Sensibiliser les salariés sur les questions de harcèlements et violences au travail.
- Former les managers et RH pour agir et prévenir les situations de harcèlements et violences au travail.



## Annexe 2. Modèle de signalement

Le .....[date]

Objet : signalement

Nom : .....  
Prénom : .....  
Lieu de travail : .....  
Service : .....  
Contacts : .....

Je signale\* les agissements dont je suis l'objet depuis le ..... [date de début] de la part de ..... [personne(s) auteur(es) des agissements]  
[ lister successivement et le plus précisément possible l'ensemble des agissements en précisant dans la mesure du possible pour chacun : le lieu, la date, le contexte, la nature des agissements tels que propos, envoi de mail, gestes, attitudes, ..., les personnes témoins, les conséquences que ces agissements ont eues sur votre vie professionnelle, personnelle, santé, ...]. [possibilité de joindre des pièces type attestations de personnes témoins, certificats médicaux,...]

Je souhaite que ce signalement donne lieu au déclenchement des procédures de traitement prévues dans le cadre de l'accord « Prévenir et Agir contre les Violences et Harcèlements au Travail du [date de signature de l'accord] et soit ainsi adressé au RRH - conseiller QVT qui aura en charge d'accuser réception de cette demande. [si requis : Afin de garantir une neutralité de traitement, je demande à ce que ce signalement soit étudié par un RRH ou conseiller QVT extérieur à ma direction d'origine].

Signature :

*\* Les fausses accusations et dénonciations de faits inexistantes, lorsqu'elles sont faites de mauvaise foi, peuvent donner lieu à des sanctions disciplinaires. Le salarié s'expose également à des sanctions pénales pour dénonciation calomnieuse (Art. 226.10 du Code Pénal).*







### Annexe 3. Modèle d'accusé-réception à un signalement de harcèlement présumé

Objet : Accusé réception de votre signalement en date du..... [date du signalement]

Madame / Monsieur .....[Nom de l'auteur du signalement]

Par la présente, je tiens d'abord à vous témoigner du vif intérêt par lequel j'ai pris connaissance de votre signalement en date du .....[date du signalement].

Dans votre signalement, vous mentionnez notamment : .....  
.....  
[liste des éléments invoqués dans le courrier/ les observations à l'appui du signalement].

Je vous informe que je suis en charge d'une première analyse de votre signalement. Dans ce contexte, je prendrai contact avec vous dans les prochains jours en vue d'un premier entretien dont l'objet est d'échanger sur les faits que vous nous avez rapportés et de vous informer des suites qui y seront apportées.

En parallèle, je vous invite à me communiquer dès à présent le maximum d'éléments complémentaires susceptibles d'attester, d'étayer ou encore de préciser les propos/comportements dont vous dites avoir été la victime/le témoin (emails, textos, propos tenus, gestes réalisés, dates et lieux auxquels les faits ont eu lieu...), ainsi que les noms des personnes susceptibles d'en témoigner.

Ayez l'assurance que nous portons la plus grande attention aux suites qui seront apportées à votre signalement.

Je vous prie d'agréer, Madame/Monsieur, ....

RRH ou conseiller QVT

<sup>DS</sup>  
CD

<sup>DS</sup>  
MC

<sup>DS</sup>  
YS

<sup>DS</sup>  
PT



## Annexe 4. Indicateurs

Afin d'assurer un suivi de la mise en place des mesures de l'accord, les indicateurs suivant seront communiqués et analysés en comité de suivi :

### Indicateurs quantitatifs

- Nombre de signalements
- Nombre d'accusés de réception
- Nombre de procédures simplifiées-collégiales
- Nombre de personnes formées / taux de formation par « type de formation »

### Indicateurs qualitatifs

- Etats des lieux / diagnostics réalisés (au niveau direction, établissement ou CSSCT)
- Informations des rapports médicaux et sociaux
- Mises à jour et présentations des DUERP en CSSCT
- Bilan des procédures de traitement (respect des délais de procédures, préconisations et décisions)

Cette liste n'est pas exhaustive et pourra évoluer en fonction, notamment, de l'état des lieux et en concertation avec le comité de suivi.

# Rôle du référent CSE « harcèlement sexuel et agissements sexistes »

## RAPPEL DE LA LOI :

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, chaque Comité Social et Economique d'Etablissement (CSEE) doit désigner en son sein un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. L'objectif est d'améliorer la prévention et la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au travail.

Le référent est désigné par le CSE parmi ses membres, pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du CSE. Peut donc être désigné tout membre élu du CSE, titulaire ou suppléant.

Textes de référence :

- Articles L. 1153-5-1, L.2314- et L. 2315-32 du code du travail :
- Chapitre 2, article 2 de l'accord portant mise en place des CSE d'établissement, du CSEC et des représentants de proximité.

## MISSIONS :

Le référent « harcèlement sexuel et agissements sexistes » peut assumer plusieurs missions :

### a) Prévention des actes de harcèlement sexuel et des agissements sexistes

Le référent doit être associé et si besoin peut contribuer à l'élaboration de projets d'actions de prévention dans l'entreprise. Il doit être au fait de ce que l'employeur met en place pour prévenir les actes de harcèlement sexuel et les agissements sexistes. Il s'assure que les salariés sont bien informés sur les sanctions encourues et sur les dispositifs de prise en charge des victimes.

Il peut être sollicité lors de l'élaboration de modules de sensibilisation/formation ou en participant à des forums sur la prévention des risques.

### b) Information et orientation des salariés

Le référent, en cas de sollicitation, apporte un appui aux personnes qui auraient subi des actes de harcèlement sexuel ou des agissements sexistes au sein de leur environnement de travail. Il informe ces personnes des démarches à entreprendre, les oriente selon le cas vers le manager, RRH, conseiller QVT/Diversité de l'entité ou vers les acteurs inclus dans le dispositif de traitement des signalements prévu dans l'accord « Prévenir et agir contre les incivilités internes, les violences et harcèlements au travail » (médecine du travail, psychiatre d'entreprise, assistant social, manager...). Il peut apporter un soutien dans la rédaction du signalement.

Les coordonnées du référent doivent être connues des salariés.

### c) Veille au respect des procédures internes en matière de lutte contre le harcèlement sexuel

Le référent veille au respect des procédures internes permettant le signalement et le traitement des situations de harcèlement sexuel ou d'agissement sexiste.

### d) Alerte



Le référent joue le rôle d'alerte dans son établissement en faisant remonter auprès des acteurs concernés les situations nécessitant leur contribution.

Afin d'avoir un suivi pertinent des situations de harcèlement sexuel et agissements sexistes, il est destinataire des différents indicateurs prévus être partagés en CSSCT.

**e) *Elaboration de propositions en vue de l'amélioration du dispositif de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes***

Le référent identifie les axes d'amélioration pour renforcer le dispositif de prévention et les soumet au Conseiller QVT/Diversité de l'établissement concerné pour analyse.

**INTERLOCUTEURS :**

Managers, Médecins du travail de l'établissement, Psychiatre de la Compagnie AF, Conseillers QVT de l'établissement, Référent « harcèlement sexuel » et Référent Diversité de l'établissement, RRH, Président et Coordinateur de la Commission CSSCT de l'établissement et Assistants Sociaux de l'établissement.

**CHAMP D'INTERVENTION :**

CSE de rattachement.

**FORMATION :**

Le référent bénéficie d'une formation propre à l'exercice de ses missions



## Annexe 6 : Liste (non exhaustive) de sites d'informations

Sur des informations complètes et générales concernant les harcèlements au travail:

- <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail>
- <https://www.service-public.fr>
- <https://www.defenseurdesdroits.fr>

Sur les sujets de prévention des harcèlements au travail et lutte contre les violences en interne:

- <http://www.inrs.fr/risques/harcelements-violences-internes>
- <https://www.anact.fr>

Sur la question de l'aide aux victimes d'infractions pénales (dont harcèlements au travail)

- <https://www.interieur.gouv.fr>