

CARREFOUR PROXIMITE FRANCE SAS

ACCORD RELATIF A LA PREVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

ARTICLE 1 – PREAMBULE

Le présent accord est conclu selon les termes de l'accord relatif aux salaires et au programme social de l'entreprise du 15 mars 2012.

Les risques psychosociaux sont des risques qui mettent en danger l'intégrité physique et la santé mentale des salariés et qui impactent le fonctionnement des entreprises. Depuis une quinzaine d'années, de plus en plus de salariés déclarent souffrir de symptômes liés au stress, au harcèlement ou aux violences au travail, tous secteurs d'activité confondus. Tous les acteurs de l'entreprise sont concernés par ces risques aujourd'hui reconnus.

Les risques psychosociaux ont un impact sur la santé des salariés mais ont aussi un impact sur l'entreprise et sa performance. On peut noter un lien entre l'apparition de ces risques et l'absentéisme, le taux élevé de rotation du personnel, le non-respect des horaires, la réduction de la productivité, des accidents de travail et des incidents, une dégradation du climat social, des atteintes à l'image de l'entreprise...

C'est dans ce cadre, que la société Carrefour Proximité France a décidé de s'engager, avec les organisations syndicales signataires du présent accord, dans une démarche active de prévention des risques psychosociaux dans l'entreprise.

ARTICLE 2 – BENEFICIAIRES

Le présent accord bénéficie à tous les salariés des établissements de l'entreprise dont la liste figure en annexe 1, titulaires d'un contrat de travail en vigueur au jour de la signature quel qu'en soit le type.

ARTICLE 3 – LA PREVENTION DU HARCELEMENT ET DE LA VIOLENCE AU TRAVAIL

Les dispositions du présent article ont pour objet de prévoir des mesures en ce qui concerne les actes de harcèlement et de violence au travail commis, à l'occasion de relations professionnelles entre :

- les salariés de l'entreprise ;
- les salariés et des tiers concourant de façon habituelle à l'activité de l'entreprise.

Le harcèlement moral et le harcèlement sexuel sont expressément sanctionnés par la loi française, y compris pénalement.

Article 3.1 – Définition du harcèlement au travail et de la violence au travail prévu par l'Accord National Interprofessionnel 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.

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, d'agression physique...

Le harcèlement survient lorsqu'un ou plusieurs salariés font l'objet d'abus, de menaces, et/ou d'humiliations répétées et délibérées dans des circonstances liées au travail, soit sur des lieux de travail, soit dans des situations liées au travail.

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

Les phénomènes de stress lorsqu'ils découlent de facteurs tenant à l'organisation du travail, l'environnement de travail ou une mauvaise communication dans l'entreprise peuvent conduire à des situations de harcèlement et de violence au travail plus difficiles à identifier. »

Article 3.2 – Procédure de gestion et de suivi des plaintes de harcèlement et de violence au travail

L'employeur est tenu, conformément aux articles L1152-4 et L1153-5 du Code du Travail, de protéger le salarié contre toutes formes de harcèlement et de violence au travail, qu'elles se manifestent notamment :

- de façon verbale ou écrite ;
- par leur caractère psychologique, physique et/ ou sexuel ;
- par une série d'incidents ponctuels ou de comportements systématiques ;
- entre collègues, entre supérieurs et subordonnés, entre salariés et des tiers travaillant habituellement dans l'entreprise ;
- par des actes tels que le manque de respect ou par des agissements plus graves, voire des délits, exigeant l'intervention des pouvoirs publics.

Un salarié s'estimant victime de harcèlement moral ou sexuel ou de violence au travail pourra saisir la Direction des Ressources Humaines Régionale ou Nationale et/ou le Comité d'Hygiène Santé et Sécurité au travail de manière formelle et motivée, en relatant les faits permettant de présumer de l'existence d'un harcèlement ou de violences subies et en joignant à toutes fins utiles l'ensemble des pièces jugées nécessaires.

La Direction des Ressources Humaines et le Comité Hygiène Santé et Sécurité au Travail constituent le Comité Prévention du Harcèlement et de la Violence au Travail.

Le Comité Prévention du Harcèlement et de la Violence au Travail accuse réception du dossier par courrier adressé au domicile du salarié.

Lorsque la demande n'est pas suffisamment motivée, le Comité Prévention du Harcèlement et de la Violence au Travail informe le salarié qu'au vu des éléments transmis, l'enquête ne peut être menée.

Lorsque la demande est suffisamment motivée, le Comité Prévention du Harcèlement et de la Violence au Travail informe le salarié qu'une enquête contradictoire sera menée, dans un délai d'un mois maximum à compter de la connaissance des faits. A cette fin, il entend l'ensemble des personnes impliquées afin d'analyser et d'évaluer les faits pour dégager les termes d'une résolution de la situation. A ce titre, les personnes mises en cause et les responsables hiérarchiques des salariés s'estimant victimes seront entendus dans le cadre de cette enquête.

Le résultat de cette enquête permet à la Direction, qui restera neutre et objective, de vérifier la véracité des faits allégués et d'en tirer les éventuelles conséquences. Le salarié s'estimant victime du harcèlement, ainsi que le salarié mis en cause sont informés des résultats de cette enquête et des éventuelles conséquences, dans un délai maximum d'un mois suivant le terme de l'enquête.

Article 3.3 – Aide à la gestion des situations de travail difficiles ou conflictuelles

Afin d'aider les collaborateurs dans des situations d'incivilité ou de violences dont ils sont susceptibles d'être victime, une formation « Gestion des Conflits » sera ajoutée au catalogue de formation et accessible à tous les collaborateurs. Cette formation a pour but de mieux comprendre les réactions de salariés difficiles et de connaître les solutions à choisir en fonction des circonstances pour prévenir et gérer les situations difficiles ou conflictuelles.

ARTICLE 4 – LA PREVENTION DU STRESS AU TRAVAIL

Article 4.1 – Définition du stress au travail prévu par l'Accord National Interprofessionnel du 2 juillet 2008

« Un état de stress survient lorsqu'il y a déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes que lui impose son environnement et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face. L'individu

est capable de gérer la pression à court terme mais il éprouve de grandes difficultés face à une exposition prolongée ou répétée à des pressions intenses.

En outre, différents individus peuvent réagir de manière différente à des situations similaires et un même individu peut, à différents moments de sa vie, réagir différemment à des situations similaires. Le stress n'est pas une maladie mais une exposition prolongée au stress peut réduire l'efficacité au travail et peut causer des problèmes de santé.

Le stress d'origine extérieure au milieu de travail peut entraîner des changements de comportement et une réduction de l'efficacité au travail. Toute manifestation de stress au travail ne doit pas être considérée comme stress lié au travail. Le stress lié au travail peut être provoqué par différents facteurs tels que le contenu et l'organisation du travail, l'environnement de travail, une mauvaise communication, etc. »

Article 4.2 – Détection des risques de souffrance au travail

Compte tenu de la complexité du phénomène de stress, le présent accord n'entend pas fournir une liste exhaustive des indicateurs potentiels de stress. Toutefois, un certain nombre d'indicateurs peuvent révéler la présence anormalement élevée de stress dans l'entreprise justifiant la prise de mesures adaptées pour lutter contre le phénomène. Par exemple un niveau élevé d'absentéisme notamment de courte durée ou de rotation du personnel en particulier fondée sur des démissions, des conflits personnels ou des plaintes fréquentes de la part des travailleurs, un taux de fréquence des accidents du travail élevé, des passages à l'acte violents contre soi-même ou contre d'autres, même peu nombreux, une augmentation significative des visites spontanées au service médical sont quelques-uns des signes pouvant révéler la présence de stress pathogène au travail.

L'identification d'un problème de stress pathogène au travail doit passer par une analyse de facteurs tels que :

- l'organisation et les processus de travail,
- les conditions et l'environnement de travail,
- la communication,
- et les facteurs subjectifs

L'existence des facteurs énumérés peut constituer des signes révélant un problème de stress pathogène au travail.

L'amélioration de la prévention du stress est un facteur positif qui contribue à une meilleure santé des salariés et à une plus grande efficacité de l'entreprise.

Le médecin du travail est une ressource en termes d'identification du stress au travail.

Carrefour Proximité suivra l'ensemble des ces indicateurs dans un rapport annuel qui sera présenté aux partenaires sociaux en fin d'année.

Carrefour Proximité France s'engage à mener une enquête sur le stress au travail, en complément du baromètre social mené régulièrement au sein de l'entreprise.

Cette enquête permettra de mesurer les indicateurs de stress ainsi que de récolter tous les témoignages des collaborateurs sur les aspects stressants dans leur travail au quotidien.

L'enquête pourra être reconduite en fonction des besoins de l'entreprise, et à minima tous les 3 ans.

Les résultats de l'enquête seront présentés au comité central d'entreprise, au comité hygiène, santé, sécurité et conditions de travail et aux comités d'établissement.

Article 4.3 – Aide à la gestion du stress au travail

Afin d'aider les collaborateurs à mieux gérer les situations de stress, une formation « Gestion du Stress », sera ajoutée au catalogue de formation.

Par ailleurs, l'un des leviers de la prévention du stress au travail est la qualité du sommeil. En France, un français sur 3 déclare souffrir de troubles du sommeil et 56% d'entre eux constatent un impact sur leur vie professionnelle.

C'est pourquoi Carrefour Proximité France s'associe avec le service Réunica Prévention Sommeil qui propose des actions d'information et de prévention sur le sujet. A cette occasion, un colloque sera organisé une fois par an dans une ou plusieurs régions (en fonction de la disponibilité du médecin intervenant) pendant le temps de travail.

Les collaborateurs seront conviés au colloque organisé par leur direction régionale, ou par la direction régionale la plus proche.

Article 4.4 – Salariés itinérants

Des déplacements professionnels trop importants peuvent être source de fatigue et, par voie de conséquence, d'un stress supplémentaire.

L'entreprise portera donc une attention toute particulière à ses collaborateurs itinérants. Ils parcourent plusieurs milliers de kilomètres chaque année et leur sécurité fait partie des préoccupations managériales.

Il est important de rappeler qu'un collaborateur itinérant en déplacement, et éloigné de plus d'1h30 de son domicile (soit entre 100 et 160 km) devrait, pour sa santé et sa sécurité, coucher sur place.

Une formation « Comportement et pratique de l'utilisateur de la route », inscrite au catalogue de formation Carrefour, est accessible à tous les collaborateurs itinérants. Cette formation a pour objectif de sensibiliser le conducteur pour l'amener à changer son comportement au volant et remettre en cause sa conduite habituelle.

ARTICLE 5 – SUIVI ET SOUTIEN PSYCHOLOGIQUE

Article 5.1 – Service d'écoute et d'accompagnement

Afin d'aider les salariés en situation de souffrance, le service d'écoute et d'accompagnement psychologique gratuit PSYA a été mis en place par la Direction France.

Ce service, anonyme et confidentiel, offre une écoute dans des moments difficiles, professionnels ou personnels, en aidant à verbaliser les souffrances. Il informe, oriente et accompagne vers des solutions appropriées à chaque situation.

Le service est accessible 24h/24 et 7j/7 par téléphone au 0 800 30 50 23 (numéro gratuit depuis un poste fixe) ou par internet en se connectant sur www.psy.fr (nom utilisateur : CARREFOUR / mot de passe : CARREFOUR)

ARTICLE 6 – CONCILIATION VIE PROFESSIONNELLE / VIE PERSONNELLE

Article 6.1 – Articulation entre vie professionnelle et responsabilités familiales

Carrefour Proximité France souhaite mettre en place des actions visant à améliorer la conciliation entre vie professionnelle et vie privée :

- Un aménagement de l'emploi du temps peut être demandé par les salariés pour accompagner leurs enfants le jour de la rentrée des classes jusqu'à l'entrée en 6ème, sauf en cas de nécessité liée à l'activité.
- Les salariés, futurs pères, peuvent demander une autorisation spéciale d'absence pouvant aller jusqu'à 3 heures pour leur permettre d'assister aux examens médicaux obligatoires liés à la grossesse de la future mère (sur remise du justificatif médical). Ils rattraperont cette absence sur la semaine en cours.

- Les salariés pourront bénéficier d'autorisations d'absence rémunérées pour soigner un enfant malade ou pour en assurer la garde lorsque l'accueil habituel de l'enfant n'est pas possible (fermeture imprévue de l'école par exemple).

L'enfant concerné doit être âgé de moins de 14 ans.

La durée annuelle de ces autorisations d'absence est de maximum 3 jours par an pour un salarié à temps plein.

Ces autorisations d'absence sont accordées par journées ou demi-journées et sur justificatifs.

Aucun report n'est possible d'une année sur l'autre.

Article 6.2 – Dons de JRTT en cas de maladie grave

Pour tout collaborateur dont l'enfant ou le conjoint (marié ou pacsé) est atteint d'une maladie grave, constatée par un certificat médical qui attesterait qu'une présence affective permanente est indispensable, il pourra bénéficier, sous la forme du volontariat, de jours de RTT donnés par leurs collègues.

Le don ne pourra excéder 5 JRTT par an et par personne.

Le collaborateur bénéficiaire de ces dons ne pourra en bénéficier qu'après avoir épuisé ses propres jours de congés et de JRTT.

Les propositions motivées de dons devront être formulées par écrit et remises au service Ressources Humaines Nationales. Elles seront examinées et validées par la Direction des Ressources Humaines Nationale avant de pouvoir en faire bénéficier le collaborateur.

ARTICLE 7 – EREUKIKOM

Initié en 2008, Carrefour Proximité a mis en place Ereukikom, projet centré sur le mieux vivre des collaborateurs.

Ereukikom vise à optimiser les relations entre le management et les salariés, à établir des règles de savoir-être au sein de l'entreprise et à développer les moments de rencontre et d'échange pour contribuer à plus de convivialité et de mieux être au travail.

Les récentes recherches en psychologie positive mettent en évidence une conclusion à forte portée pour les entreprises comme pour les salariés : il existe des leviers simples à actionner pour se rendre plus heureux ; et se sentir plus heureux est un fort levier de performance.

Ainsi, chaque région s'engage à constituer et animer un groupe Ereukikom. Ce groupe aura pour objectifs de proposer des initiatives régionales portant par exemple sur la richesse des relations de travail, sur la cohésion d'équipe ou encore sur l'environnement de travail agréable.

Les initiatives régionales et nationales seront feront l'objet d'un suivi semestriel en COMEX.

ARTICLE 8 – DUREE ET DATE D'ENTREE EN VIGUEUR DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord entrera en vigueur à l'issue du délai d'opposition tel que prévu par le code du travail.

ARTICLE 9 – REVISION DE L'ACCORD

L'accord pourra être révisé ou modifié par avenant signé par la Direction et une ou plusieurs organisations syndicales signataires ou adhérentes.

Tout signataire introduisant une demande de révision doit l'accompagner d'un projet sur les points révisés.

Toute modification du présent accord donnera lieu à l'établissement d'un avenant.

Ce dernier sera soumis aux mêmes formalités de publicité et de dépôt donnant lieu à signature du présent accord.

Dans l'hypothèse d'une modification des dispositions de la convention collective nationale de branche mettant en cause directement les dispositions du présent accord, des discussions devront s'engager dans les 30 jours suivant l'arrêté d'extension à l'avenant modificatif de la convention collective nationale.

ARTICLE 10 – ADHESION

Conformément à l'article L.2261-3 du Code du Travail, une organisation syndicale non signataire pourra adhérer au présent accord.

Cette adhésion devra être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux signataires du présent accord et fera l'objet d'un dépôt dans des conditions prévues par voie réglementaire, à la diligence de son ou ses auteurs.

ARTICLE 11 – DENONCIATION DE L'ACCORD

Le présent accord et ses avenants éventuels pourront être dénoncés par l'une ou l'autre des parties signataires sous réserve de respecter le délai de préavis de 3 mois.

Toutefois, la mise en œuvre de la procédure de dénonciation par l'une des parties devra obligatoirement être précédée par l'envoi aux autres parties signataires d'une lettre recommandée expliquant les motifs de cette dénonciation.

Une commission de négociation devra alors se réunir, à l'initiative de la partie la plus diligente, afin de traiter les points de désaccord.

En cas d'impossibilité d'un nouvel accord, l'accord est maintenu un an à compter de l'expiration du délai de préavis

Au cours du préavis de dénonciation, une négociation devra être engagée à l'initiative de la partie la plus diligente pour déterminer les éventuelles.

ARTICLE 12 – PUBLICITE

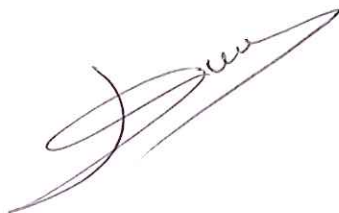
Le présent accord fera l'objet d'une publicité, conformément aux dispositions légales. A l'issue de sa notification, et conformément aux dispositions légales précitées, le présent accord sera déposé en deux exemplaires (dont un exemplaire informatique) à la Direction Régionale des Entreprises de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) compétente pour le lieu de conclusion de l'accord. Un exemplaire original sera également déposé auprès du Secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes compétent pour le lieu de conclusion de l'accord.

Cet accord est fait en nombre d'exemplaires suffisant pour remise à chacune des parties signataires.

Fait à Massy, le 9 octobre 2013

Pour la Direction

Gérard DOREY
Directeur Exécutif



Pour les Organisations syndicales

Frédéric CATTEAU
Délégué Syndical Central FGTA/FO



François VILLENA - GARCIA
Délégué Syndical Central SNEC – CFE/CGC



- **SIEGE SOCIAL PRODIM MONDEVILLE**
Route de Paris
14120 MONDEVILLE

- **ETABLISSEMENT DE MASSY**
102 avenue de Paris – TSA 61 437
91343 MASSY Cedex

- **CENTRE REGIONAL EST**
ZI rue Antoine Lavoisier
BP 70029
54302 LUNEVILLE Cedex

- **CENTRE REGIONAL NORD**
14 avenue Pierre Brossolette
CS 90222
59421 ARMENTIERES CEDEX

- **ETABLISSEMENT DE VENDIN**
LCM – ZI du Bois Rigault
62880 VENDIN LE VIEIL

- **ETABLISSEMENT D'AIRE SUR LA LYS**
ZAC st Martin
62120 AIRE SUR LA LYS

- **CENTRE REGIONAL PARIS-CENTRE**
2 avenue du Pacifique
Bâtiment Amérique
Les Ulis
91977 COURTABOEUF Cedex

- **ETABLISSEMENT DE ST GERMAIN LES ARPAJONS**
Chemin des 50 arpents
91180 ST GERMAIN LES ARPAJONS

- **ETABLISSEMENT DE COMBS LA VILLE**
ZI Paris Sud
4 Boulevard Maurice Faure
77384 COMBS LA VILLE

- **CENTRE REGIONAL SUD OUEST**
6 allée Etienne Marcel
BP 307
31773 COLOMIERS Cedex

- **CENTRE REGIONAL SUD EST**
36 avenue de Lautagne
BP 23
26901 VALENCE Cedex 9

- **ETABLISSEMENT DE SALON DE PROVENCE**
ZI DE LA Crau
Avenue Gabriel Voisin
BP 300
13667 SALON DE PROVENCE CEDEX

- **ETABLISSEMENT DE MACON**
60 rue Verré
ZAC de Sennecé Les Macons
71000 SENNECE LES MACONS

- **CENTRE REGIONAL OUEST**
6 Impasse Augustin Fresnel
Immeuble Lavoisier
BP 80119
44817 SAINT HERBLAIN CEDEX

- **ETABLISSEMENT DE LE RHEU**
ZAC Les Cormiers
35650 LE RHEU

- **ETABLISSEMENT CARPIQUET**
ZI Rue du Poirier
BP 70160
14652 CARPIQUET Cedex

- **ETABLISSEMENT LE MANS**
Boulevard d'Etienne d'Orves
72000 LE MANS