

RESPECT DE CHACUN DANS L'ENTREPRISE
Accord relatif à la prévention et au traitement du harcèlement moral

ENTRE

La société **Accenture SAS**, Société par Actions Simplifiée au capital de 17.250.000 euros, immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés du Tribunal de Commerce de Paris sous le numéro B732 075 312 et dont le siège social est sis 118 avenue de France à Paris (75636 Cedex 13), représentée par Pierre Nanterme en sa qualité de Président

D'UNE PART,

ET

Les organisations syndicales ci-après :

La CFE-CGC représentée par Monsieur Eric Pigal,



La CFDT représentée par Madame Carole Coqué,



La CFTC représentée par Monsieur Christophe Ecollan,



La CGT, représentée par Madame Nayla Glaise,



D'AUTRE PART,

Handwritten signatures and initials: AP, EP, and a large stylized signature.

PREAMBULE

Le présent Accord traduit la volonté commune des parties signataires de favoriser un environnement et des conditions de travail sains et propices à l'épanouissement de chacun dans son métier, et à l'efficacité économique de la Société.

Il est reconnu que l'environnement très concurrentiel du monde des services engendre un stress et une pression qui peuvent avoir des conséquences sur le comportement des salariés et générer des situations de harcèlement moral ou de souffrance au travail ressenties comme du harcèlement.

Conscientes des difficultés individuelles que peuvent générer les situations de harcèlement ou de souffrance au travail ressenties comme du harcèlement, la Société et les Organisations Syndicales signataires conviennent de rechercher les moyens les plus efficaces de prévention.

Le présent Accord traduit ainsi la volonté commune des parties signataires de prévenir l'émergence de situations de harcèlement et de souffrance au travail ressenties comme du harcèlement au travers de l'information des collaborateurs et de la formation du management.

Par ailleurs, le présent Accord s'attache à organiser la gestion des situations de harcèlement présumé et le soutien nécessaire aux salariés pensant être victimes de harcèlement.

ARTICLE 1 - CADRE JURIDIQUE ET CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

Le présent Accord est conçu par la Société et les Organisations Syndicales représentatives signataires comme complémentaire des règlements intérieurs en vigueur au sein de la Société.

Les stipulations du présent Accord s'appliquent à l'ensemble du personnel de la Société quel que soit le type de contrat de travail dont il bénéficie.

ARTICLE 2 - DEFINITION ET IDENTIFICATION DU HARCELEMENT MORAL

1. Définition du harcèlement moral

Les parties signataires souscrivent aux définitions du harcèlement moral de l'article L. 122-49 du Code du travail ainsi qu'aux sanctions qui y sont attachées (article disponible en annexe de cet Accord).

Les parties signataires rappellent que l'existence avérée de harcèlement peut être reconnue par les seules juridictions compétentes et qu'il ne peut donc en aucun cas être préjugé.

AP X AN
RP

2. Identification d'une situation de harcèlement moral présumé

Le terme de harcèlement moral a une signification forte. Il convient de l'utiliser à juste titre et de manière appropriée.

A la lumière de la définition légale, l'identification d'un cas de harcèlement présumé s'établit au regard de critères objectifs, précis, qui doivent être simultanément constatés.

- Le harcèlement correspond à un comportement ou à des propos qui sont de nature abusive et non justifiée par l'exercice de l'activité professionnelle (exemples : tentative d'intimidation, mise à l'écart...);
- Le harcèlement présumé ne peut être caractérisé que sur la durée avec un caractère répétitif des agissements ;
- Le harcèlement s'exprime par des agissements qui visent, avec intention de nuire, à détruire la santé physique ou mentale du salarié, son honneur ou sa dignité, son évolution professionnelle sans que ces exemples n'aient de caractère exhaustif.

Le harcèlement peut être de nature hiérarchique, mais aussi collatéral entre collègues.

Ces éléments permettent de distinguer plus précisément une situation de harcèlement présumé d'autres situations telles que :

- Les conflits relationnels ;
- L'attitude de fortes personnalités ;
- Le conflit d'intérêts naturel qui peut exister entre l'employeur et le salarié ;
- Des conditions de travail difficiles ou stressantes ;
- Une incompatibilité d'humeur entre deux personnes ;
- Le fait de ne pas apprécier son travail.

Les parties conviennent que les éléments de faits, ci-dessus, sont mentionnés à titre indicatif et qu'ils ne sauraient prévaloir sur la définition légale, telle qu'énoncée à l'article L 122-49 du Code du travail.

Enfin, les situations de harcèlement présumé ne sauraient être confondues avec l'usage habituel du pouvoir de direction, d'organisation et de sanction par le chef d'entreprise ou son représentant.

ARTICLE 3 - PREVENTION DES SITUATIONS DE HARCELEMENT MORAL PRESUME

Afin de renforcer l'engagement de chacun dans la prévention des situations de harcèlement, les actions suivantes seront mises en place :

1. Actions visant à informer les salariés

Une information de l'ensemble du personnel sur la définition du harcèlement moral, sur les mesures mises en place dans la Société pour éviter que cela se produise, et sur le dispositif

AP YMW
BP

mis en place pour soutenir les salariés qui penseraient être dans une situation de harcèlement moral, sera organisée.

Cette information prendra la forme d'une formation assistée par ordinateur (appelée CBT - à réaliser en collaboration avec un organisme extérieur spécialisé dans ce domaine) qui sera mise à la disposition de l'ensemble du personnel.

Les nouveaux entrants seront informés au cours des journées d'accueil de l'existence de la CBT ainsi que de ses modes d'accès.

Lorsque la CBT sera réalisée, une présentation de son contenu ainsi que le lien permettant d'y accéder seront disponibles sur le Webanoo. Une information sur la signature et le contenu du présent Accord sera également mis en ligne sur le Webanoo.

Cette CBT fera partie intégrante du cursus obligatoire à partir du niveau Manager.

2. Actions visant à former le management

Le management et les Responsables des Ressources Humaines, par leur implication quotidienne auprès des collaborateurs, jouent un rôle primordial dans le traitement et la prévention des situations de harcèlement présumé.

Ce rôle consiste à être attentif aux agissements des personnes les unes par rapport aux autres, d'être à l'écoute des salariés, de traiter les conflits émergents et d'éviter que des individus en situation de difficulté ou de souffrance au travail puissent en venir à se sentir harcelés moralement.

Afin d'être en mesure de les aider à jouer pleinement leur rôle, la direction s'engage à mettre en place :

- **une sensibilisation** du management (à partir du niveau Manager) à la nécessité de prévenir et traiter les situations de harcèlement présumé, et aux conséquences de celles-ci pour les salariés, qu'ils soient victimes ou harceleurs présumés. Cette sensibilisation sera intégrée au parcours de formation managériale.

Cette sensibilisation pourra s'effectuer au travers des formations « New Managers » et également lors des sessions « Executive As People Developer » (EAPD), ateliers du management au cours desquels seront rappelées l'existence d'une CBT sur le sujet ainsi que l'existence du présent Accord.

- **une formation** spécifique et interactive, dédiée aux différents membres du service des Ressources Humaines ainsi qu'aux membres des Institutions Représentatives du Personnel, sera organisée.

ARTICLE 4 – TRAITEMENT DES SITUATIONS DE HARCELEMENT MORAL PRESUME

Il est rappelé que le respect de la présomption d'innocence, de la vie personnelle de chacun ainsi que de la confidentialité de l'identité des parties en cause sont essentiels.

AP
EP

Le salarié s'estimant victime d'une situation de harcèlement présumé ou un salarié témoin d'une situation de harcèlement présumé peut déclencher une procédure interne de vérification des faits allégués afin, le cas échéant, de pouvoir les faire cesser.

Les parties conviennent ici que le choix du recours pour le salarié doit être libre afin que celui-ci corresponde au mieux à ses besoins. Il peut ainsi saisir :

1. Les instances traditionnelles

- **Les Délégués du Personnel (DP)** : Dans le cadre de leur mission de représentation des salariés, ils peuvent signaler les situations individuelles qui leur paraissent entrer dans le cadre des stipulations du présent Accord. Ainsi, les Délégués du Personnel pourront, s'ils le souhaitent, contribuer pleinement à la mise en œuvre effective du présent Accord en accompagnant le salarié concerné par une situation de harcèlement présumé dans sa requête et ses démarches.

- **Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)** : En application des dispositions de l'article L. 236-2, alinéa 6, du Code du travail, le CHSCT peut proposer des actions de prévention en matière de harcèlement moral. Il peut également effectuer des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel. Conformément à l'article R. 236-10 du Code du travail, ces enquêtes sont effectuées par une délégation comprenant au moins le Chef d'établissement, ou un représentant désigné par lui, et un représentant du personnel au CHSCT.

- **Le Médecin du travail** : Il joue un rôle de détection et de prévention sans toutefois limiter le rôle du médecin personnel du salarié. Dans le cadre du suivi médical, il peut être amené à détecter des situations de harcèlement moral présumé. Il décèle tous les signes physiques et psychiques mais aussi de souffrance au travail qu'il y ait harcèlement ou pas.

Dans le cas d'un harcèlement moral présumé, le Médecin du travail alerte la Direction et le CHSCT. Il est habilité à proposer des mesures en considération de l'état de santé physique ou mentale des salariés. Il peut notamment proposer des mesures individuelles telles que des mutations ou des transformations de poste.

- **Les Organisations Syndicales Représentatives** : Conformément à l'article L122-53 du Code du travail, les Organisations Syndicales Représentatives dans l'entreprise peuvent exercer en justice toutes les actions qui naissent de situations de harcèlement présumé en faveur d'un salarié de l'entreprise, sous réserve qu'elles justifient d'un accord écrit de l'intéressé. L'intéressé peut toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat et y mettre fin à tout moment.

- **Le Responsable des Ressources Humaines, le Chef d'entreprise ou son représentant** : Conformément aux articles L. 122-48 et L. 122-51 du Code du travail, il appartient au Chef d'entreprise ou à son représentant de prendre toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements ou situations de harcèlement. Le Responsable des Ressources Humaines apprécie objectivement les faits à partir des éléments qui lui sont présentés par le salarié requérant et assure un rôle de médiation. La plus grande confidentialité sera assurée aux informations recueillies.

Handwritten signatures and initials: "JAN" and "RP" with a checkmark.

Le Responsable des Ressources Humaines prendra toutes mesures conservatoires appropriées (telle que la réaffectation temporaire sur un autre projet si la situation l'exige) et prendra tout contact utile avec le représentant de l'employeur des salariés qui seraient en cause.

Dans le cas de la saisie d'une de ces instances, la requête du salarié sera alors immédiatement et officiellement portée à la connaissance du Chef d'entreprise et de son représentant.

Ces instances dites traditionnelles pourront conseiller, aux salariés les informant d'une situation de harcèlement présumé, de saisir le comité tel que ci-dessous défini.

2. Comité ad hoc pour le traitement des situations de harcèlement présumé

- Création d'un Comité ad hoc en charge de l'examen des situations.

Ce Comité pourra être saisi par tout salarié qui le souhaite ou par tout témoin concerné par une situation de harcèlement présumé.

Le Comité sera constitué ad hoc au moment de sa saisie par un salarié et sera composé :

- d'un membre de la Direction ;
- de(s) Délégué(s) du Personnel saisi (s) par les parties, (2 au maximum, 1 par partie) ;
- et d'un membre du CHSCT (choisi par les membres du CHSCT au sein de cette instance).

- Rôle du Comité : Le Comité procède à un examen approfondi de la situation et s'informe de l'état des relations entre les parties. L'ensemble des parties concernées par la saisine du Comité est prévenu.

Le Comité auditionnera les parties concernées afin de prendre connaissance des différents éléments de faits permettant la bonne compréhension de la situation.

Dans un souci de respect du contradictoire, les documents écrits qui pourraient être remis au Comité seront transmis aux autres parties concernées avec l'aval de la partie émettrice du document. Si ce document est susceptible d'impliquer une tierce personne, l'identité de cette personne sera préservée, sauf accord préalable contraire de celle-ci.

Le Comité pourra recueillir des informations ou des témoignages de tiers, salariés de la Société, sous réserve de ne pas porter atteinte à la confidentialité du dossier.

Le Médecin du travail ainsi qu'un responsable du management pourront être entendus pour les besoins de l'examen de la requête d'un collaborateur.

A la lumière des différents éléments d'information recueillis, le Comité propose des solutions visant à apaiser et traiter tout cas de harcèlement présumé. Il peut également élaborer des recommandations sur les actions à mettre en œuvre et les décisions à prendre.

AP
EP
X MW

Si l'examen de la situation par le Comité emporte la conviction que les faits ne caractérisaient pas un cas de harcèlement, le Comité proposera à la Direction des Ressources Humaines les mesures permettant de garantir la pérennité de la qualité des conditions de travail des salariés concernés.

La Direction s'engagera à informer le dit Comité des suites données à l'examen du cas de harcèlement présumé. Les recommandations effectuées par le Comité seront transmises au CHSCT qui pourra assurer le suivi des recommandations et des différentes actions menées.

L'employeur reste responsable de décider de la mise en place des différentes recommandations du Comité, de veiller à leur bonne application et de s'assurer de leur effet bénéfique sur l'amélioration de la situation concernée.

Par ailleurs, l'employeur peut être amené à prendre toutes les mesures disciplinaires utiles.

3. Rôle et suivi du médecin du travail

Le Comité pourra recourir à l'expertise du Médecin du travail dans le cadre de son examen de la situation.

Quelles que soient les conclusions rendues par le Comité, le Médecin du travail pourra effectuer un suivi médical des deux salariés (supposés harcelés et harceleurs) pendant la période qu'il juge nécessaire, avec l'accord des dits salariés.

ARTICLE 5 – AUTRES RECOURS

Le présent Accord a pour but de prévenir les conflits liés à des situations de harcèlement présumé. Le Comité ad hoc doit permettre autant que possible de traiter les différentes situations de harcèlement présumé, sans pour autant que ce dispositif ne prive les salariés impliqués dans une situation de harcèlement présumé de leur droit d'agir en justice ou devant toute autre institution compétente.

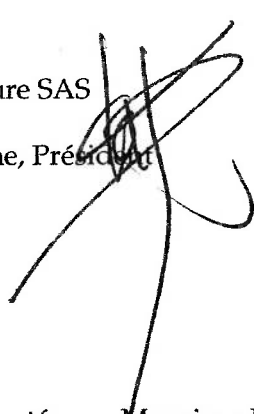
ARTICLE 6 – DUREE ET DEPOT LEGAL

Le présent Accord est signé en 7 exemplaires originaux, dont un pour la transmission à l'Inspection du travail et un pour chaque partie signataire. A l'expiration d'un délai de 8 jours suivant cette notification, le présent Accord fera l'objet, à la diligence d'Accenture, des formalités de dépôt et de publicité prévues aux articles L132-10 et L135-7 du Code du travail. Le présent Accord entrera en vigueur le lendemain du jour de son dépôt auprès des services compétents. Cet Accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être revu en cas de modifications significatives de la structure ou des effectifs de l'un ou plusieurs des établissements.

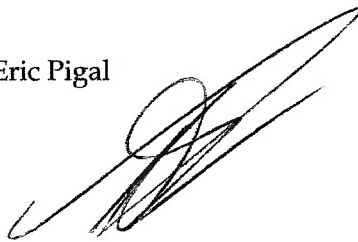
Fait à Paris, le 27 juillet 2006 en 7 exemplaires

Handwritten signatures and initials: "xw", "AP", "RP".

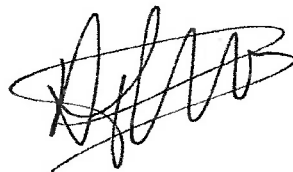
Pour la Direction Accenture SAS
Monsieur Pierre Nanterme, Président



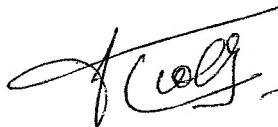
Pour la CFE-CGC, représentée par Monsieur Eric Pigal



Pour la CFDT, représentée par Monsieur Pascal Abenza



Pour la CFTC, représentée par Monsieur Christophe Ecollan



Pour la CGT, représentée par Madame Nayla Glaise

W

Annexes

Définitions des principales formes de harcèlement

- Harcèlement descendant : du hiérarchique vers le subordonné
- Harcèlement ascendant : du subordonné vers le hiérarchique
- Harcèlement horizontal : entre collatéraux

Articles du Code du travail cité dans l'Accord

Article L122-46

(Loi n° 92-1179 du 2 novembre 1992 art. 1 Journal Officiel du 4 novembre 1992)

(Loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 art. 8 I, II, III Journal Officiel du 10 mai 2001)

(Loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 art. 179 I, art. 180 Journal Officiel du 18 janvier 2002)

Aucun salarié, aucun candidat à un recrutement, à un stage ou à une période de formation en entreprise 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 les agissements de harcèlement de toute personne dont le but est d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers.

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné des agissements définis à l'alinéa précédent ou pour les avoir relatés. Toute disposition ou tout acte contraire est nul de plein droit.

Article L122-48

(Loi n° 92-1179 du 2 novembre 1992 art. 1 Journal Officiel du 4 novembre 1992)

(Loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 art. 180 Journal Officiel du 18 janvier 2002)

Il appartient au Chef d'entreprise de prendre toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les actes visés aux deux articles précédents.

Article L122-49

(Inséré par Loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 art. 169 I Journal Officiel du 18 janvier 2002)

Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des 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.

Aucun salarié 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, les agissements définis à l'alinéa précédent ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.

Toute rupture du contrat de travail qui en résulterait, toute disposition ou tout acte contraire est nul de plein droit.

Article L122-51

(Inséré par Loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 art. 169 I Journal Officiel du 18 janvier 2002)

Il appartient au Chef d'entreprise de prendre toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements visés à l'article L. 122-49.

Article L122-53

(Inséré par Loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 art. 169 I Journal Officiel du 18 janvier 2002)

Les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise peuvent exercer en justice, dans les conditions prévues par l'article L. 122-52, toutes les actions qui naissent de l'article L. 122-46 et de l'article L. 122-49 en faveur d'un salarié de l'entreprise, sous réserve qu'elles justifient d'un accord écrit de l'intéressé. L'intéressé peut toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat et y mettre fin à tout moment.

Article L236-2

(Loi n° 82-1097 du 23 décembre 1982 art. 6 date d'entrée en vigueur 1 juillet 1983 Journal Officiel du 26 décembre 1982)

(Loi n° 86-1320 du 30 décembre 1986 art. 20 III 2° Journal Officiel du 31 décembre 1986)

(Loi n° 91-1414 du 31 décembre 1991 art. 23 Journal Officiel du 7 janvier 1992 en vigueur le 31 décembre 1992)

(Loi n° 92-1179 du 2 novembre 1992 art. 5 Journal Officiel du 4 novembre 1992)

(Ordonnance n° 2001-175 du 22 février 2001 art. 2 Journal Officiel du 24 février 2001)

(Loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 art. 174 Journal Officiel du 18 janvier 2002)

(Loi n° 2003-699 du 30 juillet 2003 art. 14 I Journal Officiel du 31 juillet 2003)

Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail a pour mission de contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des salariés de l'établissement et de ceux mis à sa disposition par une entreprise extérieure, y compris les travailleurs temporaires, ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail, notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et de répondre aux problèmes liés à la maternité. Il a également pour mission de veiller à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires prises en ces matières.

Le Comité procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les salariés de l'établissement ainsi qu'à l'analyse des conditions de travail. Il procède également à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés des femmes enceintes.

Le Comité procède, à intervalles réguliers, à des inspections dans l'exercice de sa mission, la fréquence de ces inspections étant au moins égale à celle des réunions ordinaires du Comité. Il effectue des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.

Le Comité contribue à la promotion de la prévention des risques professionnels dans l'établissement et suscite toute initiative qu'il estime utile dans cette perspective. Il peut proposer, à cet effet, des actions de prévention. Si l'employeur s'y refuse, il doit motiver sa décision.

Le Comité donne son avis sur les documents se rattachant à sa mission, notamment sur le règlement intérieur.

Le Comité peut proposer des actions de prévention en matière de harcèlement sexuel et de harcèlement moral.

Le Comité est consulté avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail et, notamment, avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail, avant toute modification des cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail. Dans les entreprises dépourvues de Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail, les Délégués du Personnel et, dans les entreprises dépourvues de Délégué du Personnel, les salariés sont obligatoirement consultés par l'employeur sur les matières mentionnées au c du III de l'article L. 230-2.

Le Comité est consulté sur le plan d'adaptation prévu au second alinéa de l'article L. 432-2 du même code.

Dans les établissements comportant une ou plusieurs installations soumises à autorisation au titre de l'article L. 512-1 du code de l'environnement ou visées à l'article 3-1 du code minier, les documents établis à l'intention des autorités publiques chargées de la protection de l'environnement sont portés à la connaissance du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail par le Chef d'établissement. L'information sur les documents joints à la demande d'autorisation, prévue par l'article L. 512-1 du code de l'environnement, est assurée préalablement à leur envoi à l'autorité compétente. Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail est consulté sur le dossier établi par le Chef d'établissement à l'appui de sa demande dans le délai d'un mois suivant la clôture de l'enquête publique prévue par l'article L. 512-2 du même code. Il est, en outre, informé par le Chef d'établissement sur les prescriptions imposées par les autorités publiques chargées de la protection de l'environnement.

Dans les établissements comprenant au moins une installation figurant sur la liste prévue au IV de l'article L. 515-8 du code de l'environnement ou visée à l'article 3-1 du code minier, le Comité est consulté avant toute décision de sous-traiter une activité, jusqu'alors réalisée par les salariés de l'établissement, à une entreprise extérieure appelée à réaliser une intervention pouvant présenter des risques particuliers en raison de sa nature ou de la proximité de l'installation.

AP EP

Dans ces établissements, il est également consulté sur la liste des postes de travail liés à la sécurité de l'installation. Cette liste est établie par le Chef d'établissement. Elle précise, le cas échéant, au titre des actions de prévention prévues au III de l'article L. 230-2, les postes qui ne peuvent être confiés à des salariés sous contrat de travail à durée déterminée ou sous contrat de travail temporaire, ceux qui doivent être occupés par les salariés de l'établissement et ceux dont les tâches exigent la présence d'au moins deux personnes qualifiées.

Le Comité est consulté sur les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail. Le Comité se prononce sur toute question de sa compétence dont il est saisi par le Chef d'entreprise ou d'établissement, le Comité d'entreprise ou d'établissement et les Délégués du Personnel.

Le Comité peut demander à entendre le Chef d'un établissement voisin dont l'activité expose les salariés de son ressort à des nuisances particulières : il est informé des suites réservées à ses observations.

Le Comité fixe les missions qu'il confie à ses membres pour l'accomplissement des tâches prévues aux alinéas ci-dessus.

Article L422-1-1

(Loi n° 92-1446 du 31 décembre 1992 art. 29 Journal Officiel du 1er janvier 1993)

(Loi n° 2001-152 du 19 février 2001 art. 1 I Journal Officiel du 20 février 2001)

(Loi n° 2001-1066 du 16 novembre 2001 art. 2 III Journal Officiel du 17 novembre 2001)

(Loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 art. 176 Journal Officiel du 18 janvier 2002)

Si un Délégué du Personnel constate, notamment par l'intermédiaire d'un salarié, qu'il existe une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnée au but recherché, il en saisit immédiatement l'employeur. Cette atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles peut notamment résulter de toute mesure discriminatoire en matière d'embauche, de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de classification, de qualification, de promotion professionnelle, de mutation, de renouvellement de contrat, de sanction ou de licenciement.

L'employeur ou son représentant est tenu de procéder sans délai à une enquête avec le délégué et de prendre les dispositions nécessaires pour remédier à cette situation.

En cas de carence de l'employeur ou de divergence sur la réalité de cette atteinte et à défaut de solution trouvée avec l'employeur, le salarié, ou le délégué si le salarié concerné averti par écrit ne s'y oppose pas, saisit le bureau de jugement du conseil de prud'hommes qui statue selon les formes applicables au référé.

Le juge peut ordonner toutes mesures propres à faire cesser cette atteinte et assortir sa décision d'une astreinte qui sera liquidée au profit du Trésor.

AP BP