

**A l'attention de Monsieur Bruno Després, Directeur  
des Ressources Humaines d'IBM France**



**Compagnie IBM France**

Direction des Ressources Humaines

17, avenue de l'Europe

92275 Bois-Colombes Cedex

**Noisy-le-Grand, le 23 février 2016**

Monsieur,

Nous venons d'apprendre que la Compagnie IBM France, a convoqué notre camarade Christian Agon à entretien **pour une mesure éventuelle pouvant aller jusqu'au licenciement pour faute grave.**

Il nous paraît important de vous rappeler la situation de M. Christian Agon que vous avez provoquée depuis 2008 qui a eu une conséquence directe sur sa santé physique et psychique.

Petit rappel des faits :

1- Christian Agon Licencié en novembre 2009 .

2- Christian Agon réintégré par la CGT IBM France le 5 août 2010 sur procès-verbal d'Huissier de justice.

3-Vous avez saisi le Juge de l'Exécution de Nanterre pour invalider la décision de licenciement abusif pour imminence de candidature aux élections professionnelles d'entreprise de 2009.

4-Vous avez également saisi la Cour de Cassation sur le jugement d'imminence de candidature aux élections professionnelles d'entreprise de 2009 et avez saisi les deux conseils des Prud'hommes de Paris et de Nanterre sur la discrimination syndicale.

Au final, vous avez été débouté de toutes vos demandes, radié dès le départ sur la procédure de discrimination syndicale aux Prud'hommes de Nanterre au motif de la compétence territoriale des Prud'hommes de Paris ; la reconnaissance définitive par le Tribunal de Grande Instance de Paris le 12 novembre 2013 de la nullité du licenciement, celle de la discrimination syndicale et le versement de dommages et intérêt à notre camarade.

Le 20 octobre 2015, M. Christian Agon a été convoqué à un entretien dans lequel le management lui annonce **qu'il se serait rendu coupable de « faits présumé de harcèlement »** sans aucune autre précision et lui signifie sa mise en dispense d'activité qui selon nous pourrait être qualifiée de mise à pied conservatoire. Les conditions dans lesquelles l'entretien s'est déroulé et le manque d'information qui lui ont été transmis se sont traduits par un choc émotionnel et ont conduit notre

camarade à un arrêt de travail du 26 octobre au 15 décembre 2015 délivré par son médecin traitant. Il est aujourd'hui suivi par un cardiologue pour des poussées hypertensives.

A son retour, le 16 décembre 2015 matin, la Direction le convoque le jour même pour un entretien afin d'être entendu concernant ces « **faits présumé de harcèlement** ». M. Christian Agon souhaitant être accompagné d'un délégué du personnel, demande le report d'une demi-heure de la réunion pour se faire assister, le Représentant du Personnel étant bloqué dans les transports.

Vous répondez par la négative en précisant que M. Christian Agon ne souhaitait pas être entendu et que l'Elu, Délégué du Personnel ne pouvait assister à la réunion car il n'était pas habilité à écouter des informations dites « Personnelles et Confidentielles ». Pour mémoire, ce Délégué du Personnel faisait partie de ceux qui avaient lancé le droit d'alerte le 6 novembre 2015, ledit droit d'alerte auquel vous avez opposé une fin de non-recevoir.

Nous constatons que le harcèlement, la discrimination, les pressions et les mauvaises conditions de travail à l'encontre de notre camarade Christian Agon continuent et ont atteint leur paroxysme le 22 octobre dernier : cela est inacceptable pour notre Organisation Syndicale.

Les griefs émis à l'encontre de M. Christian Agon ne justifient en rien le motif éventuel de licenciement pour faute grave.

***Nous exigeons le retrait immédiat de l'éventuelle sanction que vous envisageriez d'infliger à M. Christian Agon lors de la convocation du 26 février 2016 à 9h00 à Bois-Colombes.***