

MINISTÈRE DU TRAVAIL

Direction régionale des  
entreprises, de la concurrence,  
de la consommation, du travail et  
de l'emploi de Provence-Alpes-  
Côte d'Azur

Pôle travail

Unité Départementale des  
Bouches-du-Rhône

Inspection du travail

Unité de contrôle Pays d'Aix

Section 7

L'inspectrice du travail,

à

Affaire suivie par : Blandine ACETO  
Courriel : paca-ud13.uc2@direccte.gouv.fr

Téléphone : 04.42.39.56.12

Réf : 207-056-BA  
N° IDOINE : 2018-0212388-2

Date : 09 février 2018

**Objet : votre courrier du 08 janvier 2018**

Monsieur,

J'accuse réception de votre courrier en date du 08 janvier 2018.  
J'ai l'honneur de porter à votre connaissance les observations suivantes.

**1) Sur le refus de signature d'un avenant à son contrat de travail**

Je vous indique que le seul fait de refuser de signer un avenant n'est pas fautif en soi car cela relève de la liberté contractuelle de chaque salarié.

Dès lors, l'entreprise ADREXO ne peut pas envisager votre licenciement sur le seul motif du refus de signature d'avenant à un contrat de travail.

Cette position a d'ailleurs été rappelée à l'entreprise ADREXO lors d'une rencontre avec la direction le 17 janvier 2018.

Je vous confirme qu'à ce jour je n'ai pas été saisie d'une demande d'autorisation de licenciement vous concernant.

**2) La caractérisation de harcèlement moral**

Dans votre courrier du 08 janvier 2018, vous faites état de situation de « harcèlement moral » de la part de votre employeur, l'entreprise ADREXO du fait de votre refus de signer l'avenant « du 4 juillet 2016 ».

**2.1 La définition légale du harcèlement moral**

Je vous rappelle que la notion de harcèlement moral est encadrée par le code du travail.

Pour qualifier une situation de harcèlement, celle-ci doit réunir les critères définis par l'article L1152-1 du code du travail qui dispose que : « *aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel* ».

Le harcèlement moral se manifeste dans une relation de travail par des pratiques répétées, humiliantes et vexatoires portant atteinte à la dignité de la personne ou à sa santé.

Il prend des formes diverses par exemples des attitudes sortant du cadre normal de l'exécution du contrat de travail, brimades, pressions, vexations, refus de communication, isolement, mise à l'écart par exemple.

Le harcèlement moral a des conséquences sur l'emploi, la carrière, les conditions de travail et la santé du salarié.

La dégradation des conditions de travail du salarié sera susceptible :

- soit de porter atteinte à ses droits (les droits de la personne sont énoncés à l'article L. 1121-1 du code du travail) et sa dignité ;
- soit d'altérer sa santé physique et mentale (le harcèlement peut provoquer chez la victime des symptômes de stress – nervosité, irritabilité, anxiété, etc. – et de dépression) ;
- soit de compromettre son avenir professionnel (remise en cause de l'avenir professionnel : démission, licenciement, difficulté de reclassement).

Le harcèlement ne doit pas être confondu avec l'exercice normal du pouvoir disciplinaire de l'employeur.

## 2.2 Le rôle du CHSCT

Avant toute action judiciaire ou sollicitation de nos services, **vous avez la faculté de saisir, le CHSCT SUD de l'entreprise ADREXO.**

En effet, le CHSCT dont la mission consiste à veiller à la protection de la santé « physique et mentale » des salariés, peut engager officiellement une enquête (articles L 4612-4 et L 4612-5 du code du travail).

De plus, ces mêmes délégués peuvent mettre en œuvre la procédure d'alerte prévue par l'article L 2313-2 du code du travail s'ils constatent dans l'entreprise une situation qui porte atteinte à la santé physique et mentale ou aux libertés individuelles d'un salarié dès lors que cette situation ne se justifie pas au regard des tâches contractuelles de celui-ci et qu'elle apparaît comme disproportionnée.

Sur demande du CHSCT, l'employeur est tenu de procéder sans délai à une enquête.

## 2.3 La saisine de nos services

Si vous considérez que votre situation caractérise une situation de harcèlement moral au sens du code du travail, il vous appartiendrait, si vous souhaitez une intervention de nos services :

- d'écrire directement à votre employeur, en lui relatant par courrier les faits reprochés et inscrire, au sein de ce même courrier, la mention suivante : « *je mets en copie l'inspection du travail d'Aix-en-Provence et sollicite une intervention de*



*l'agent de contrôle compétent afin de faire cesser l'infraction signalée dans ma plainte » ;*

- de me communiquer copie de ce courrier adressé à votre employeur :
  - Soit à l'adresse postale : DIRECCTE PACA, Unité Départementale des Bouches-du-Rhône, Rue Pierre Berthier, Le Pilon du Roy - Bât B, 13290 AIX EN PROVENCE, à l'attention de Madame ACETO ;
  - Soit par courrier électronique à : [paca-ud13.uc2@direccte.gouv.fr](mailto:paca-ud13.uc2@direccte.gouv.fr) ;
- de me communiquer un récapitulatif des faits, la date et le lieu de commission et tout document permettant de vérifier cette situation (attestation, témoignages, échanges de mails, compte rendu de réunions...) ;
- et de me communiquer les identités des personnes commettant les faits évoqués et des témoins directs.

Veillez agréer, Monsieur, l'assurance de ma considération distinguée.

L'inspectrice du travail

Blandine ACETO

L'inspection du travail procède à un traitement informatique de vos données personnelles dans le cadre de la gestion de votre dossier. Les destinataires de ces données sont les agents du système de l'inspection du travail. Conformément aux articles 39 et suivants de la loi n°78-17 du 6 janvier 1978 modifiée, relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés, vous pouvez obtenir communication et, le cas échéant, rectification des informations vous concernant, en adressant votre demande avec la copie de votre carte d'identité auprès de nos services à l'adresse mentionnée dans le présent courrier. Vous pouvez également, pour des motifs légitimes, vous opposer au traitement des données vous concernant.