

DE LA MONOGRAPHIE D'UN CAS DE HARCÈLEMENT SEXUEL AU TRAVAIL À SON ANALYSE

Benoît DE LABRUSSE, médecin du travail sénior

Quand une salariée, dévoile au médecin du travail, son harcèlement sexuel, que faire ? La monographie ci-après décrit le cheminement des consultations, et les actions du médecin du travail, et en seconde partie, les événements vécus par la salariée et les actions du médecin du travail sont analysés.

MONOGRAPHIE

Madame DJAMILA : 41 ans, séparée, trois enfants à charge dont un handicapé. Agent de propreté dans l'entreprise NETtoyage, affectée sur le site de l'entreprise GARDEUX, depuis quelques années. Horaires 16 h 30-20 h : 84 h/mois.

15 OCTOBRE 2010 / CONSULTATION PÉRIODIQUE

Notes manuscrites, sur feuille séparée, séparable du dossier médical papier.

Se plaint de harcèlement sexuel de la part de M. DAUVIN, chef de production depuis plusieurs années.

- (Pleurs)
- J'ai peur de perdre mon emploi
- Je n'ai que cela pour vivre.
- J'ai trois enfants à charge dont un handicapé.
- Je viens déjà de perdre un chantier
- Il fait bien attention d'être seul avec moi.
- Il me tire le col pour regarder mon soutien-gorge.
- Il me demande la couleur de mes sous-vêtements.
- Il me propose de l'argent.
- Que des propositions grivoises.
- Tout le monde est au courant chez GARDEUX. Il y a déjà eu des histoires, il y a quelques années.
- J'en ai parlé à Jérôme (un employé) qui a du intervenir car il me laisse tranquille

depuis 2-3 mois.

– J'avais enregistré ses paroles avec mon téléphone portable, mais quelqu'un m'a dit que cela n'avait aucune valeur et je l'ai effacé.

Je lui propose mon intervention. Elle me demande de ne pas intervenir de peur de perdre ce chantier. Je respecte sa décision, mais l'informe qu'elle a la possibilité de venir me revoir à tout moment.

2 MAI 2011 / CONSULTATION À LA DEMANDE DE M^{ME} DJAMILA

Notes manuscrites, sur feuille séparée, séparable du dossier médical papier.

– Ma direction est en appel d'offre avec l'entreprise GARDEUX. Qui doit reprendre le nettoyage des vestiaires et bureaux et donc doit me reprendre.

– Monsieur NARDIN, mon directeur, ne veut pas me laisser à GARDEUX « car ils vont vous faire des misères ».

– Ma direction est raciste, je les ai entendus dire de mon collègue Monsieur BEN-AHMED :

« Il a une tête trop typée ».

La direction ne prend pas d'arabes.

Ils diminuent ses heures de travail.

– Une fois, j'ai vu Monsieur DAUVIN, chef de production, le soir à 17 h, enfermé dans son bureau avec sa maîtresse, une secrétaire de l'entreprise. Il était très gêné de constater ma présence inattendue ce jour là.

6 MAI 2011 / CERTIFICAT MÉDICAL

M^{me} DJAMILA me demande d'intervenir, je lui remets le certificat médical suivant :

En tête du médecin dans le Service de santé au travail

Concernant M^{me} Djamil, employée de l'entreprise NEToyage (Adresse), affectée au nettoyage des bureaux et salle de repos dans l'entreprise GARDEUX (Adresse), dont le responsable hiérarchique est M. DAUVIN chef de production.

Je soussigné, Docteur L... certifie avoir reçu en visite médicale périodique M^{me} Djamil le 15 octobre 2010. À cette date, elle présentait un état anxiodépressif caractérisé avec symptômes anxieux et note dépressive évidente (pleurs). Elle se plaignait de « harcèlement sexuel » de la part de M. DAUVIN, chef de production, depuis plusieurs années et décrivait les faits suivants :

- *« Il fait bien attention d'être seul avec moi le soir quand il n'y a plus personne dans les bureaux.*
- *Il me tire le col pour regarder mon soutien-gorge.*
- *Il me demande la couleur de mes sous vêtements.*
- *Il me propose de l'argent contre des faveurs sexuelles.*
- *Il me fait des propositions grivoises.*
- *Tout le monde est au courant dans l'entreprise GARDEUX, j'en ai parlé à M. NARDIN, mon responsable hiérarchique à NEToyage sans résultat.*
- *J'ai peur de perdre mon emploi car je n'ai que ça pour vivre, j'ai trois enfants à charge dont un handicapé.*

À ma proposition d'intervention elle m'a demandé de ne pas agir et de garder le secret, par crainte de perdre son emploi.

J'ai à nouveau reçu M^{me} Djamil le 2 mai 2011, à son initiative. Elle m'a fait part : « de la demande de l'entreprise GARDEUX à mon employeur NEToyage de ne plus m'affecter sur ce chantier à l'occasion du renouvellement du contrat, sans qu'aucune raison objective ne soit évoquée. Par ailleurs, j'ai vu dans l'entreprise un document me concernant où il était écrit "elle est trop curieuse" ».

Certificat médical remis en mains propres le 6 mai 2011

 Je demande au docteur L... d'informer mon employeur et celui de monsieur le chef de production.

Signature

Le 6 mai je rencontre M. PUICHAR que je connais depuis de nombreuses années directeur régional de l'entreprise GARDEUX, supérieur hiérarchique de M. DAUVIN, chef de production. Je lui lis le courrier qui partira le lendemain.

 Monsieur PUICHAR
 Directeur régional
 Entreprise GARDEUX

Le 6 mai 2011

Monsieur,

Par ce courrier, je vous confirme la teneur de notre conversation.

M^{me} DJAMILA, employée de l'entreprise NEToyage, affectée sur le site de l'entreprise GARDEUX, m'a relaté des faits qui pourraient être qualifiés de « harcèlement sexuel » au cours de son travail dans l'entreprise GARDEUX, pendant plusieurs années, de la part du responsable hiérarchique M. DAUVIN chef de production.

À l'exposé de ces faits j'ai constaté un important retentissement sur l'état de santé de M^{me} DJAMILA.

Je ne doute pas que vous prendrez les mesures nécessaires afin que ces faits cessent et ne puissent plus se reproduire à l'encontre d'autres salariés de l'entreprise ou d'entreprise sous-traitante.

Soyez assuré, Monsieur, de mes sentiments dévoués.

Docteur L...

 Monsieur NARDIN
 Directeur entreprise NEToyage

Le 6 mai 2011

Monsieur,

Par ce courrier, je vous informe que M^{me} DJAMILA m'a relaté qu'elle avait subi pendant plusieurs années des faits qui pourraient être qualifiés de « harcèlement sexuel » au cours de son travail dans l'entreprise GARDEUX de la part du responsable hiérarchique M. DAUVIN chef de production.

À l'exposé de ces faits j'ai constaté un important retentissement sur l'état de santé de M^{me} DJAMILA.

Permettez moi de vous rappeler qu'en tant qu'employeur, vous êtes garant du bon état de santé de vos salariés pendant leur temps de travail, aussi je ne doute pas que vous prendrez les mesures nécessaires.

Soyez assuré, Monsieur, de mes sentiments dévoués

Docteur L...

11 MAI 2011

Réponse courriel de M. NARDIN directeur entreprise NEToyage au médecin du travail.

Bonjour Docteur,

Je fais suite à votre correspondance reçue hier et vous remercie de m'avoir fait part de la situation de M^{me} DJAMILA. M. PUICHAR, directeur régional entreprise que vous connaissez m'a fait part de votre appel téléphonique le 5 mai dernier date à laquelle j'ai rencontré M^{me} DJAMILA. Je rencontre M. PUICHAR demain matin et j'ai alerté les membres de mon CHSCT. Je reviendrai vers vous afin de vous faire part des suites que nous donnerons.

Cordialement

19 MAI 2011

LR /AR DE M. PUICHAR

DIRECTEUR RÉGIONAL ENTREPRISE GARDEUX

Docteur,

Afin de donner suite à notre rencontre et à votre correspondance du 6 mai 2011, je souhaite par la présente vous tenir informé des suites que j'ai personnellement données à ce dossier.

Dans un premier temps, j'ai immédiatement informé le directeur de la Société NEToyage, M. NARDIN des termes de notre entretien et des accusations de M^{me} DJAMILA à l'encontre de notre collaborateur M. DAUVIN, que je rencontrais le jour même afin de lui relater en détail les éléments de notre entretien.

Le jeudi 12 mai, je rencontrais M^{me} DJAMILA en présence de Monsieur NARDIN, dans les bureaux de la Société NEToyage afin de l'entendre sur les faits reprochés à M. DAUVIN.

En l'état des éléments en notre possession, je ne peux dans l'immédiat, que mettre en garde notre collaborateur M. DAUVIN des accusations graves de M^{me} DJAMILA, à son encontre et des conséquences dramatiques qu'une poursuite pour « harcèlement sexuel », pourrait avoir pour lui, personnellement, mais aussi pour l'entreprise NEToyage et par ricochet, pour notre société et notre établissement de Z.

Ne connaissant pas à ce jour la suite que M^{me} DJAMILA décidera de donner à ce dossier, vous comprendrez j'en suis sûr, que je puisse conserver un droit de réserve quant à la suite que notre société serait, dans un tel cas, amenée à donner à cette grave accusation.

Néanmoins, un élément important de ce dossier, sera à prendre en compte, car il fût l'objet déclenchant de la réaction de M^{me} DJAMILA

En effet, cette dernière nous a clairement indiqué le 12 mai, que depuis plus d'un an, elle n'était plus en contact avec M. DAUVIN, ses horaires de travail ayant été décalés des périodes de production de notre établissement.

Une seule fois cette année, au mois de mars, elle avait rencontré M. DAUVIN sur le site, mais sans qu'il n'y ait eu de problème de ce type à son encontre.

Cet élément déclenchant fût son inquiétude quant à une éventuelle perte de son emploi, car elle avait eu vent, que la Société GARDEUX, remettait en cause la qualité de son travail et de surcroît, que le contrat de prestation avec NEToyage allait être rompu très prochainement.

En réalité, nos deux sociétés étaient effectivement en discussion depuis fin 2010, mais non pas dans le cadre de la qualité de prestation de M^{me} DJAMILA mais de manière plus globale, étant entendu que nous devons renouveler nos contrats et que les propositions tarifaires de la Société NEToyage ne nous convenaient pas.

La peur de perdre son emploi — je cite M^{me} DJAMILA — la fit entrer dans une période d'incertitude et de dépression, ainsi que de plus en plus forte inquiétude pour son avenir professionnel dans l'entreprise NEToyage. Situation que nous sommes à même de parfaitement comprendre, M^{me} DJAMILA, élevant seule ses quatre enfants.

C'est à cette occasion d'ailleurs qu'elle prit à nouveau contact avec vous — je cite toujours M^{me} DJAMILA — pour vous consulter sur son état de santé et que de fait ses anciens ressentis refirent surface.

Elle vous en fit part, ce qui fut l'objet de votre appel et de notre rencontre qui suivit.

Je vous confirme par la présente, que comme vous l'avez souhaité, les mesures d'avertissements verbaux dans un premier temps ont été prises, et que nous vous tiendrons informé des suites qui seront données à ce dossier par M^{me} DJAMILA et bien évidemment par notre société.

Vous souhaitant bonne réception et restant à votre entière disposition pour tous renseignements complémentaires.

Veillez agréer, Docteur, mes respectueuses salutations.

M. PUICHAR

Directeur régional entreprise GARDEUX

30 MAI 2011 CONSULTATION DE M^{me} DJAMILA À MA DEMANDE

Notes manuscrites, sur feuille séparée, séparable du dossier médical papier.

Médecin L...

Est en arrêt maladie depuis le 7 mai 2011.

Est très angoissée, flot de paroles désordonnées.

Mélange les noms et les faits, récit très décousu.

Perte de confiance dans la direction de NEToyage et de GARDEUX.

Vient car l'avocate demande au médecin du travail de la déclarer en accident du travail.

M^{me} DJAMILA :

— Le 12 mai j'ai eu une réunion avec M. NARDIN (mon chef) et M. PUICHAR directeur régional de l'entreprise GARDEUX. Ils ont refusé que je sois accompagnée d'un ami qui devait me servir de témoin.

— Leurs propos « DAUVIN chef de production est un empaffé de première. » Ils confirment l'attitude de M. DAUVIN chef de production. Ils m'ont pris par les sentiments pour que je ne parle pas.

— En l'espace de deux semaines, ils n'avaient pas de travail pour moi, puis me proposent des chantiers à W X, Y Z.

— Je n'ai pas confiance dans l'entreprise NEToyage. Mon collègue Laurent a appelé Sylvie NOIVI qui a été harcelée en 2004 par M. DAUVIN chef de production et qu'il lui a fait une lettre d'excuse pour en rester là, à la demande de M. PUICHAR directeur régional de GARDEUX.

ÉTÉ 2011 / PLAINTÉ AVEC CONSTITUTION DE PARTIE CIVILE

À Monsieur le Procureur de la République
près le Tribunal de Grande Instance de Z.

Présentée dans l'intérêt de :

Madame A... épouse DJAMILA, née le 17 août 1970 à Sidi Bel Abbes Algérie, de nationalité française, de profession agent de propreté, demeurant et domiciliée Y.

Pour laquelle domicile est élu au cabinet de Maître BJ avocat associé de la SCP BJ demeurant dans ladite ville qui se constitue sur la présente et ses suites.

Madame DJAMILA travaille depuis l'année 2006, en qualité d'agent de propreté pour La SA NEToyage, dont le siège social est sis à Z.

Elle a été détachée au sein de l'entreprise GARDEUX entreprise utilisatrice, en qualité d'agent de propreté, dont le siège est sis Entreprise GARDEUX Adresse à Z.

Pendant des années (2006 à 2011), elle va subir des pressions et des agressions de la part de Monsieur

DAUVIN, directeur au sein de la société GARDEUX. De 2006 à 2010 Monsieur DAUVIN lui propose régulièrement d'avoir des rapports sexuels avec elle et Madame DJAMILA a toujours repoussé ses avances.

Il lui propose également d'utiliser un appartement dont il est propriétaire pour arriver à ses fins Il se permettait également de parler de façon extrêmement crue et imagée

Monsieur DAUVIN s'est même permis, alors qu'elle était baissée (elle essorait une serpillère) de l'attraper par son slip, pendant ses heures de travail, et lorsque Madame DJAMILA s'est plainte d'un comportement aussi brutal et si indigne d'un directeur, il lui a dit « qu'ils n'étaient plus des enfants ».

Madame DJAMILA en a parlé dans un premier temps à ses collègues de travail et notamment Monsieur LAURENT, salarié de la société NEToyage, ainsi qu'un autre collègue de travail dénommé MOHAMED qui travaillaient également dans l'entreprise GARDEUX.

Ceux-ci l'ont soutenu et lui ont précisé qu'elle remplaçait une personne Madame NOIVI qui avait subi le même harcèlement sexuel de la part du même directeur des années auparavant. Elle était en dépression nerveuse en 2004.

Madame DJAMILA en a également parlé à ses supérieurs hiérarchiques, des actes que lui faisait subir Monsieur DAUVIN et notamment à Monsieur L..., Monsieur NARDIN, Madame B... N.

Ses collègues de travail ainsi que ses supérieurs hiérarchiques lui ont déconseillé de divulguer l'affaire estimant « qu'elle avait tout à perdre et qu'elle élevait seule plusieurs enfants qu'elle ne pouvait donc pas se permettre de perdre sa seule source de revenu ».

Il s'avère que même des cadres, au sein de l'entreprise utilisatrice sont également informés du comportement de ce directeur.

Le samedi 19 mars 2011, Madame DJAMILA a surpris Monsieur DAUVIN sur son lieu de travail enfermé avec une salariée de l'entreprise, dans son bureau alors qu'elle devait procéder au ménage des locaux. Elle a totalement paniquée ; elle a averti, immédiatement son collègue de travail et son supérieur hiérarchique ; personne n'a réagi.

Or depuis cet incident, les conditions de travail de Madame DJAMILA ont radicalement changé ; elle a appris par son employeur, la société NEToyage que « l'entreprise utilisatrice ne la voulait plus sur le site GARDEUX de Z. ». Son employeur lui a proposé une nouvelle répartition du temps de travail et une diminution de son

salaire au mieux, indiquant qu'elle allait être licenciée en cas de refus de sa part.

Le 2 mai 2011, Madame DJAMILA s'est rendue auprès de la médecine du travail et a exposé sa situation. Dans le certificat du médecin du travail, celui-ci précise que Madame DJAMILA ayant peur de perdre son emploi, avait déjà dénoncé les faits en octobre 2010 mais avait refusé toute intervention sur le site par le médecin.

Il semble par ailleurs que le médecin du travail n'était pas surpris des révélations faites par Madame DJAMILA. Il a soutenu Madame DJAMILA et détecté la dépression de celle-ci

Alors qu'elle est en arrêt maladie, son employeur et un membre de la direction de la Société GARDEUX ont insisté pour la rencontrer, le jeudi 12 mai 2011 à 8 h du matin ; ils ont affirmé que Monsieur DAUVIN avait effectivement avoué les faits, mais qu'elle ne tirerait rien de plus de cette situation sur le plan financier...

Il semble que son employeur et un membre de la société GARDEUX aient fait des pressions afin d'obtenir son silence sur le plan pénal.

Madame DJAMILA a trouvé ce comportement humiliant. Elle entend déposer plainte avec constitution de partie civile à l'encontre de Monsieur DAUVIN directeur au sein de la société GARDEUX

Elle verse aux débats, les pièces suivantes pour étayer sa plainte :

- ♦ La lettre recommandée adressée à son employeur en date du 3 mai 2011.
- ♦ Les témoignages de salariés de la société.
- ♦ Le certificat médical du Docteur L... en date du 6 mai 2011.
- ♦ L'arrêt de Madame DJAMILA pour dépression en date du 16 mai 2011.

Je vous prie de bien vouloir me tenir informée de la suite qui sera réservée à ma plainte.

Je vous prie de croire, Monsieur le Procureur de la République, à l'expression de ma considération.

20 NOVEMBRE 2011

Notes manuscrites, sur feuille séparée, séparable du dossier médical papier.

M^{me} DJAMILA m'a téléphoné à domicile le dimanche après midi. (Comment a-t-elle trouvé mon numéro de téléphone ? mais je suis dans l'annuaire !).

Sort de l'audition à la gendarmerie. Relate le comportement d'intimidation et même de menace de la part des gendarmes (hommes) :

- ♦ « Vous faites cela pour gagner de l'argent ? »
- ♦ « Vous risquez une amende et même de la prison ! »
- ♦ « Que deviendront vos enfants sans vous ? »

Relate des témoignages écrits de nombreux salariés de l'entreprise GARDEUX.

Relate le témoignage écrit de M. le directeur régional de l'entreprise GARDEUX faisant allusion à mon parti pris.

Elle était en pleurs désorientée, angoissée, se sentait devenir coupable et non plaignante.

Je lui conseille, une nouvelle fois, de faire appel à son avocate, de ne pas prendre de décision sans l'avoir consultée.

ÉPILOGUE

La plainte au pénal sera classée sans suites pour insuffisance de preuve.

M^{me} DJAMILA a quitté l'entreprise NEToyage pour un poste d'aide à la vie en EPADH.

Monsieur DAUVIN, le « harceleur », quittera six mois plus tard l'entreprise à 57 ans en « préretraite ».

ANALYSE

LE POSTE DE TRAVAIL DE M^{me} DJAMILA

- ♦ En situation précaire de sous-traitance avec des contrats renégociés tous les 2-3 ans.
- ♦ En situation de précarité familiale : seule avec enfants à charge.
- ♦ En situation de double subordination envers son employeur, envers de la hiérarchie de l'entreprise utilisatrice.
- ♦ En situation vulnérable du fait d'horaires de fin de journée en travail isolé dans l'entreprise.

LE « HARCELEUR »

- ♦ C'est le coq du village.
- ♦ Un abord fruste dans le physique et le langage.
- ♦ Méprisé par la jeune génération plus instruite.
- ♦ Un comportement de paysan roué, qui se vante de sa réussite sociale.
- ♦ Un ancien bon professionnel monté en grade mais aux capacités managériales primaires.
- ♦ Mais qui est maintenu à son poste par la hiérarchie régionale

L'ENTREPRISE ET L'ORGANISATION DU TRAVAIL

- ♦ Entreprise agro-alimentaire en horaires matinaux : fabriquer le matin, livrer l'après-midi.
- ♦ Sous traitance du nettoyage tant des locaux alimentaires que des bureaux.

- ◆ Ambiance « virile » : un atelier pour les hommes qui font le travail physique, un autre atelier pour les femmes qui conditionnent.
- ◆ Ambiance « familiale », les épouses, les enfants, les copains, sont embauchés.
- ◆ Un CHSCT mou où les salariés sont peu revendicatifs.

LE COLLECTIF DE TRAVAIL DE L'ENTREPRISE GARDEUX

- ◆ A priori fort collectif mais traversé par des rivalités et conflits internes.
- ◆ Le CHSCT, poussé par la hiérarchie, fera son enquête, et niera le harcèlement. Comment aurait-il pu faire autrement quand le harceleur, chef de production, est en position hiérarchique.
- ◆ Un ou deux salariés aideront la victime sans se mettre en danger.

LE COLLECTIF DE TRAVAIL DE L'ENTREPRISE NETOYAGE

- ◆ Que je connais moins bien car les postes de travail sont plus précaires.
- ◆ Plusieurs salariés sont venus en aide à la harcelée et ont même témoigné par écrit.

LE MÉDECIN DU TRAVAIL

- ◆ Suit l'entreprise depuis vingt ans, a eu de nombreux colloques singuliers avec les salariés.
- ◆ Connait leur parcours professionnel et extraprofessionnel.
- ◆ A partiellement connaissance des relations extraprofessionnelles des salariés.
- ◆ A exigé de suivre les salariés sous-traitants.
- ◆ A connaissance des dérives internes à l'entreprise : on se sert dans l'entreprise, la hiérarchie ne contrôle pas ou ferme les yeux ou se sert aussi.
- ◆ Mais j'ai ignoré au moins un autre cas de harcèlement sexuel dans cette entreprise.

LES DIFFÉRENTES CONSULTATIONS DE LA VICTIME

AUPRÈS DU MÉDECIN DU TRAVAIL

- ◆ Nécessité d'une disponibilité pour renouveler les consultations. Possible avec un effectif « raisonnable » d'environ 2 700 salariés à l'époque.

- ◆ Consultations longues : une heure.
- ◆ Difficulté à savoir écouter.
- ◆ Conseiller la victime pour l'orienter vers l'action, retrouver son « pouvoir d'agir ».
- ◆ La voie judiciaire n'était-elle pas « casse gueule » ? Était-elle un bon recours devant l'échec de la voie sociale dans l'entreprise ?

CERTIFICAT MÉDICAL REMIS À LA HARCELÉE

- ◆ Constat de l'état psychique dégradé.
- ◆ Relation de ses « dires » sans les faire siennes (les plaintes au CDM !).
- ◆ Relation de la dépendance par la sous-traitance.
- ◆ Relation de l'information des employeurs restés passifs.

Utilisation par le **médecin du travail de l'alerte** au sens de l'art. L.4624-9.

Auprès de l'employeur et de l'entreprise utilisatrice employeur du « harceleur ».

- ◆ Nécessité de l'écrit = laisser une trace.
- ◆ Le harceleur est nommé.
- ◆ Peu de détails sur les faits de harcèlement.
- ◆ Rappel de la responsabilité de santé au travail de l'employeur.
- ◆ Précédé d'une rencontre avec l'employeur du « harceleur » = jouer franc jeu.

LA HIÉRARCHIE DES DEUX ENTREPRISES

- ◆ A pour but premier de protéger l'entreprise contre des conséquences juridiques.
- ◆ Était manifestement au courant du comportement du harceleur sans avoir sanctionné.
- ◆ N'a pas pris conscience, ou voulu agir, sur les carences de management.
- ◆ A finalement poussé vers la sortie, le harceleur.