

DOUBLE PEINE

Barbara Pic

Monographie pour la Journée de Printemps de l'association SMT - 24 mars 2018

Thème : Harcèlement sexuel au travail

Il s'agit d'une salariée embauchée en 2010 dans l'entreprise, que je vois pour la première fois en 2013 suite à un changement de secteur. Je ne l'aurai vue que deux fois en tant que médecin du travail mais son cas m'a profondément marquée.

Madame X... née en 1971 à l'étranger, divorcée, deux enfants

Cursus laboris : Arrivée en France en 2005. De 2005 à 2010 : restauration.

Protagonistes :

- ◆ Madame X... : salariée se disant harcelée.
- ◆ Monsieur Z... : harceleur présumé.
- ◆ Docteur Y... : premier médecin du travail.
- ◆ Moi : second médecin du travail.

À partir de 2010 dans une entreprise de transport de voyageurs, embauchée en octobre 2010 au poste de chauffeur de bus.

**VISITE DE PRÉ REPRISE INITIATIVE SALARIÉE
JUILLET 2011/DOCTEUR Y...**

M^{me} X... est en arrêt depuis juin 2011 pour syndrome dépressif et a donc travaillé dans l'entreprise huit mois dont six mois sans problème. Elle dit subir depuis quatre mois un harcèlement sexuel (fait d'appels téléphoniques, d'avances au travail, de la venue du harceleur à son domicile) par un supérieur hiérarchique M. Z... dont l'activité consiste à la planification des horaires de travail pour les chauffeurs ; elle est suivie par un psychiatre, prend un traitement psychotrope : anti-dépresseur, anxiolytique et hypnotique.

Le harcèlement sexuel aurait débuté dès lors que M^{me} X... était venue dire à M. Z... vouloir travailler en soirée pour convenance personnelle (instance de divorce) ; comme elle a constamment repoussé ses

avances, M. Z... aurait, en représailles, commencé à changer ses horaires de travail la veille pour le lendemain, l'empêchant de pouvoir s'organiser.

M^{me} X... a déposé plainte contre M. Z... et contre le Directeur des Ressources Humaines qui « a cautionné ».

Le DRH local voulait lui imposer une mutation dans un autre secteur (qu'elle a refusée) et lui aurait dit qu'elle pourrait rester si elle retire sa plainte (M^{me} X... refuse de retirer sa plainte).

Aidée par un délégué du personnel, elle souhaite que M. Z... soit sanctionné et signale que le Harcèlement Sexuel a cessé depuis le dépôt de plainte. Lors d'une réunion entre la salariée, le DRH local et le responsable de M^{me} X..., une note est rédigée, dans laquelle il est stipulé que M^{me} X... « doit éviter tout contact avec M. Z... dans le centre ». Le DRH lui aurait dit qu'il « préférerait garder M... Z. dont le poste est sensible pour le centre ». M^{me} X... demande à revoir le médecin du travail semaine suivante.

**VISITE DE PRÉ REPRISE INITIATIVE SALARIÉE
UNE SEMAINE PLUS TARD**

M^{me} X... rapporte un courrier du psychiatre traitant qui demande au médecin du travail « de faire le point sur les conditions d'un "harcèlement de cette patiente" » par M... Z. ; prolongation de l'arrêt de travail.

Le docteur Y... conseille d'accepter la mutation afin de mettre fin à la situation conflictuelle, ce qui renforce le vécu d'injustice par la salariée qui estime que « M. Z... doit être muté et pas elle ».

Lorsque le docteur Y... explique qu'il n'a pas de pouvoir disciplinaire sur les collègues des salariés, M^{me} X... se met en colère, traite le médecin « d'incompétent » et

souhaite voir un autre médecin (l'impossibilité lui est signifiée) ; elle quitte le cabinet et poursuit ses invectives dans le couloir de la salle d'attente ; elle reproche au docteur Y... de l'avoir traitée de folle et d'avoir rigolé (ce qui est faux). Les autres médecins du service sont témoins de la scène d'esclandre dans la salle d'attente.

M^{me} X... adresse un courrier de trois pages pour « dénonciation de faits de harcèlement sexuel et moral et abus d'autorité » au directeur de l'entreprise en juillet 2011. Elle signale que la communauté de travail lui tourne le dos depuis son dépôt de plainte.

REPRISE MALADIE APRÈS NEUF MOIS D'ARRÊT DE TRAVAIL (2012) / DOCTEUR Y...

Suivi psychiatrique régulier tous les deux mois : M^{me} X... va mieux et ne prend plus de psychotrope ; elle souhaite reprendre le travail car le DRH a changé et M. Z... a quitté le centre mais pas l'entreprise.

Fiche d'aptitude remise à la salariée et adressée à l'employeur : « *Apte à revoir dans 1 mois* »

Le docteur Y... reçoit par courrier copie d'une lettre d'une l'Association de défense contre les violences sexistes au travail, adressée à la direction de l'entreprise développant une argumentation de harcèlement sexuel tout à fait convaincante :

Le DRH de l'entreprise a écrit après une enquête interne « *que l'enquêteur n'avait pas trouvé de preuves formelles caractérisant le harcèlement sexuel mais reconnaît que des propos de M. Z... ont été déplacés : une attitude inadaptée, des propos tenus, des compliments ou allusions de nature à créer un trouble et un malaise pour une personne subordonnée aux décisions prises par M. Z...* » cela fait partie de la définition du harcèlement sexuel tel que défini par l'article L.1153-1 du Code du travail d'après l'association !

L'entreprise n'a pas appliqué l'article L.1153-6 du Code du travail - « *tout salarié ayant procédé à des faits de harcèlement sexuel est passible d'une sanction disciplinaire* » - d'après l'association.

On apprend dans ce courrier que l'accident du travail n'a pas été reconnu.

VISITE À LA DEMANDE DE LA SALARIÉE UN MOIS PLUS TARD (2012) / DOCTEUR Y...

Le DRH de l'entreprise a imposé un stage de deux jours suite à cinq accidents matériels bus dont trois survenus pendant la période de harcèlement sexuel. M^{me} X... est sanctionnée pour « *conduite dangereuse* » alors qu'elle estime que le stage s'est bien passé (les ac-

cidents matériels sont fréquents en zone urbaine). Elle a le soutien de collègues et d'un syndicat. M^{me} X... dit qu'elle va consulter un avocat.

VISITE À LA DEMANDE DE L'EMPLOYEUR DEUX MOIS PLUS TARD / DOCTEUR Y...

Mise à pieds de deux mois (deux mois sans salaire). Le licenciement demandé par l'employeur a été refusé par l'inspection du travail (salariée protégée par son mandat syndical).

Peu de temps après la reprise du travail, elle est mise en arrêt maladie puis prend ses vacances annuelles ; la reprise effective du travail se fera après l'été mais la direction ne la laisse pas reprendre son activité de chauffeur de bus ; la salariée parle de « *harcèlement moral à son égard* », dit que le rapport de stage était falsifié car le formateur « *lui aurait fait beaucoup de compliments sur sa conduite...* ».

M^{me} X... est affectée à une activité commerciale mais serait la seule femme à travailler en extérieur ; elle est à nouveau convoquée pour un entretien préalable au licenciement ; elle souhaite faire évaluer ses compétences professionnelles par un expert hors de l'entreprise. Elle a refusé à nouveau la proposition de mutation. M^{me} X... est accompagnée par : syndicat, avocat, association de défense.

Fiche d'aptitude remise à la salariée et adressée à l'employeur : « *Apte à revoir dans 2 mois* »

VISITE À LA DEMANDE DU MÉDECIN DEUX MOIS PLUS TARD (2012) / DOCTEUR Y...

Courrier du psychiatre qui la suit tous les deux mois : « *Pas de contre indication à la conduite* » ; le psychiatre s'étonne du fait que le DRH ne la laisse pas conduire alors qu'elle est déclarée apte par le médecin du travail et parle de « *harcèlement* ».

M^{me} X... est toujours en équipe commerciale, ne conduit pas : « *On me harcèle pour me faire craquer* » ; elle ne souhaite pas être mutée ailleurs. Profond sentiment d'injustice. Son avocat et l'inspection du travail se renseignent sur la possibilité d'expertise des compétences professionnelles.

Le refus de licenciement a été contesté par l'employeur (réponse du ministère en attente) ; nouvel entretien avec le DRH : l'entreprise s'est rétractée pour une deuxième tentative de licenciement.

Fiche d'aptitude remise à la salariée et adressée à l'employeur : « *Apte à revoir dans 3 mois* »

**VISITE À LA DEMANDE DU MÉDECIN
TROIS MOIS PLUS TARD (2013)
JE LA VOIS POUR LA PREMIÈRE FOIS**

M^{me} X... n'a pas eu d'arrêt de travail, la tentative de licenciement a échoué mais M^{me} X... craint une nouvelle tentative lorsqu'elle aura dépassé la période de protection de six mois suite à l'arrêt du mandat syndical. Procédure prud'homale en cours.

Est toujours en équipe commerciale donc ne conduit pas le bus : « *L'entreprise ne veut plus de moi.* »

Elle me reparle du stage (vécu douloureux) qui a conclu à « conduite dangereuse » et qui est utilisé comme prétexte à son exclusion de la conduite de bus.

Elle se sentait un peu mieux depuis la réunion avec le DRH de l'entreprise : on lui a proposé « un reclassement comme agent commerciale » mais précise qu'il ne s'agit pas d'un reclassement puis qu'elle n'est pas inapte : je suis d'accord avec elle sur ce point et le lui dis.

Elle a fait une demande de vœu pour « agent de régulation » même si elle estime toujours être en capacité de conduire le bus.

En fait depuis cette réunion, on lui a proposé un poste d'agent commerciale en nuit, ce qui n'est pas gérable pour ses enfants : « *Je n'ai plus confiance.* » Elle est aidée par un délégué syndical dans ses démarches.

M^{me} X... dit être en train de rédiger un courrier à l'employeur qui sera validé par son avocat pour acter ce qu'on lui a dit lors de la réunion avec le DRH.

Je lui dis mon sentiment : elle a vécu indéniablement une situation d'injustice grave mais la direction de l'entreprise ne lui fera pas reprendre à la conduite, d'après la connaissance que j'ai de l'entreprise. Par ailleurs, M^{me} X... souhaite un dédommagement financier pour ce qu'elle a subi et une sanction pour l'auteur du harcèlement sexuel.

Fiche d'aptitude remise à la salariée et adressée à l'employeur : « *Apte à revoir dans 2 mois* »

La salariée fait une demande écrite d'obtenir une copie de son dossier médical : la copie lui est donnée en main propre dans les jours qui suivent.

**VISITE À LA DEMANDE DU MÉDECIN DU TRAVAIL
DEUX MOIS PLUS TARD (2013)**

M^{me} X... est angoissée car l'employeur envisage de l'affecter sur un secteur géographique à l'opposé de son domicile ; je propose de cadrer sur la fiche d'aptitude

le trajet domicile-travail ; elle sera finalement affectée sur un secteur proche de chez elle grâce à la fiche d'aptitude.

Je n'ai pas fait d'alerte car le harcèlement sexuel avait cessé depuis 2012 ; la salariée ne m'a pas demandé d'alerter sur la façon dont elle était managée et je ne lui ai pas proposé d'alerter l'employeur car elle me semblait suffisamment secondée dans son combat avec le soutien du syndicat, de son avocat, de l'inspection du travail et de l'association de défense.

La seule chose que les médecins du travail ont fait pour l'aider est de la déclarer apte à son poste et de cadrer la distance de sa future affectation.

MON SENTIMENT DE MÉDECIN DU TRAVAIL

M^{me} X... a été victime d'un harcèlement sexuel caractérisé : le rapport de l'association est exemplaire, la souffrance de la salariée est intense et sa guérison nécessiterait une reconnaissance par l'entreprise et la justice (procédure longue) de la réalité du harcèlement sexuel.

Comment analyser les conditions d'émergence de ce harcèlement sexuel dans cette entreprise à majorité masculine ayant des pratiques managériales parfois très harcelantes à l'égard des salariés hommes et femmes ? Il est possible que le harcèlement sexuel au travail émerge d'autant plus facilement que le management habituel est maltraitant.

M^{me} X... a subi par la suite et en représailles de la médiatisation du harcèlement sexuel dont elle a été victime, un harcèlement moral de la part de son encadrement et d'une partie du collectif de travail par ce qu'elle a osé mettre en visibilité de viles pratiques de domination masculine dans l'organisation du travail.

La place stratégique du planificateur des horaires dans l'organisation du travail du centre peut expliquer la gravité des représailles : la direction préfère sacrifier l'opératrice de base remplaçable plutôt que l'agent de maîtrise masculin dont les compétences professionnelles sont incontournables, au risque d'enfreindre le Code du travail et l'éthique.

Je redoute les conséquences majeures de plusieurs années de harcèlement (sexuel puis moral) sur la santé physique et psychique de la salariée qui ne veut abandonner la partie.