

L'INSPECTION DU TRAVAIL, ACTEUR DE L'ENQUETE EN ENTREPRISE

Par Karine GRANIER – Inspectrice du travail UD 93

Après avoir rapidement décrit les moyens de l'inspection du travail en matière d'enquêtes (I), je m'attacherai à préciser la méthodologie nécessaire aux enquêtes en matière de harcèlement moral (II) et de violences sexistes et sexuelles (III).

I. Les moyens et les difficultés de l'inspection du travail en matière d'enquêtes sur les différents types de harcèlement :

Certains intervenant.es l'ont souligné, l'inspection du travail est souvent absente des enquêtes alors que ce devrait être logiquement l'acteur privilégié.

L'obstacle principal est la volonté des employeurs de ne pas faire appel à l'inspection du travail. (et les représentant.es du personnel, qui peuvent par ailleurs activer d'autres mécanismes-DGI, droit d'alerte, enquête AT..., ne mènent pas forcément la bataille).

L'une des raisons principales à mon sens, c'est que l'employeur ne pourra pas définir les contours de l'intervention de l'inspection du travail et la limiter à l'enquête stricto sensu. L'inspection du travail risque d'exiger en sus des mesures sérieuses de prévention des risques.

Il y a aussi des obstacles du côté de l'inspection du travail.

Le premier est le manque d'effectifs, et la situation s'est aggravée ces dernières années par un nombre important de postes vacants. (en Seine Saint Denis on en est à plus de 20% de postes vacants aujourd'hui)

La formation en matière de harcèlement moral ou de discrimination est relativement ancienne et solide mais ce n'est pas le cas pour la formation en matière de Violences Sexistes et Sexuelles au Travail, très récemment mise en place.

Il peut y avoir une réticence à intervenir, par manque de moyens, par la priorité donnée aux actions prioritaires de la politique du ministère du travail face aux demandes individuelles.

Dans une note récente sur les modalités d'exercice de nos missions, la DGT a récemment rappelé que « *le traitement des demandes individuelles ne doit pas conduire l'agent de contrôle à effectuer des tâches relevant du précontentieux prud'homal* ».

S'il est bien évident qu'une enquête en matière de harcèlements ou discriminations ne relève pas du « *précontentieux prud'homal* » mais de l'atteinte aux droits fondamentaux et par conséquent de l'ordre public social que l'inspection du travail est chargée de faire respecter, la saisine d'un.e salarié.e qui se plaint de harcèlement peut être englobée dans les demandes individuelles chronophages que l'inspection du travail ne peut pas prendre en charge.

Dans la même note, la DGT préconisait en outre en cas d'enquête harcèlement sexuel révélant des faits d'agression sexuelle ou de viol de saisir le Procureur, de rédiger un article 40 et ajoutait : « *il n'appartient pas, dans ce cas à l'agent de contrôle de l'inspection du travail de poursuivre les auditions des éventuels témoins ou des personnes mises en cause.* »

Malgré ces limites, le principal atout de l'inspection du travail en matière d'enquêtes est le droit d'entrée dans les entreprises à tout moment.

Il ne s'agit pas de « piéger » les salarié.es mais le fait de mener des enquêtes au moment que nous choisissons et d'interroger des salarié.es qui ne se sont pas préparé.es à cet entretien permet parfois d'approcher la vérité.

Nous avons en outre la possibilité de les interroger seul.es et nous bénéficions d'une certaine légitimité et autorité, la plupart des salarié.es sont rassuré.es quant à notre indépendance vis-à-vis de leur employeur ce qui peut permettre une parole plus sincère.

La difficulté est cependant l'impossibilité de garantir l'anonymat du témoignage, soit parce que le collectif de travail est trop réduit, soit parce que nous envisageons de produire ces témoignages dans une procédure pénale.

L'articulation entre nos enquêtes et les enquêtes des représentants du personnel pose questions.

Vaut-il mieux réaliser les enquêtes nous-mêmes ou inciter ou laisser les représentants du personnel le faire ?

J'avais été sollicitée par des élu.es CHSCT qui étaient venus me demander conseil pour une enquête sur des faits de violences sexistes.

Il semble que mes conseils n'aient pas été tout à fait entendus car voilà la conclusion de leur enquête :

« la victime potentielle Mme Y nie toute agression mais reconnaît le recours à la violence physique sans consentement initial de sa part venant de M.X qui ne s'en défend pas pour des raisons relevant de leur vie personnelle. »

Les protagonistes (auditionné.es ensemble !!) avaient donc été visiblement interrogé.es sur leur appréciation de l'agression (ce qui n'est pas très utile, ce n'est pas à la victime de qualifier les faits) alors que des éléments matériels (dans ce dossier il y avait par exemple des témoignages sur des marques rouges aux poignets et aux bras de la victime) avaient été relégués au second plan.

Semble également prévaloir l'idée (assez répandue) qu'une relation extérieure au travail pourrait justifier des faits de violence sur le lieu de travail.

On confond en outre ici (comme souvent) la difficulté dans la qualification juridique des faits et le doute sur le fait que la salariée était victime. (la « *victime potentielle* »)

Quels que soient les acteurs, la méthodologie de l'enquête est primordiale.

Il m'a semblé que le plus pédagogique était de présenter des extraits d'enquêtes réellement réalisées par des cabinets d'avocat.es particulièrement représentatives des possibles dérives des enquêtes en matière de harcèlement moral et de violences sexistes et sexuelles.

L'idée n'est pas d'en inférer un jugement sur les enquêtes des avocat.es en général, j'attire votre attention sur le fait que je n'ai eu connaissance que d'un échantillon très réduit d'enquêtes.

L'idée est de mettre en exergue les défauts les plus évidents afin d'esquisser a contrario les principes qui devraient guider ce type d'enquêtes .

Pour des raisons méthodologiques, afin d'être la plus précise et concrète possible, je distinguerai l'enquête pour harcèlement moral de l'enquête pour Violences Sexistes et Sexuelles.

II. Les enquêtes pour harcèlement moral :

A. Quelle part pour la dimension interpersonnelle ?

Dans une grande entreprise, suite au signalement d'une salariée qui se plaignait de harcèlement moral de la part de sa supérieure hiérarchique, l'employeur confie l'enquête à un cabinet d'avocat.es.

Les problèmes méthodologiques sont présents dans la structure même de l'enquête, l'avocate décidant d'enquêter sur :

- les « *difficultés relationnelles entre Madame X et sa hiérarchie* »
- les « *relations de Madame X avec sa hiérarchie* »
- « *la question de savoir comment les personnes entendues qualifient les relations de Madame X avec sa hiérarchie* ».

Le fait de centrer l'enquête sur la dimension relationnelle a plusieurs inconvénients.

1. Cela va gommer la dimension hiérarchique entre les deux salariées, la responsabilité de la supérieure hiérarchique quant aux conditions de travail dans son équipe et par conséquent in fine, la responsabilité de l'employeur.

« *Il ressort par ailleurs des entretiens que tant Madame X que Madame Y souffrent de la situation et ne perçoivent ni n'envisagent à ce jour de perspective d'amélioration.* »

« *Le manque de confiance, de respect et d'estime que Mesdames X et Y se sont réciproquement témoignées au cours des derniers mois a définitivement altéré leurs relations professionnelles et contribué à nuire au bon fonctionnement du Département.* »

Il est même demandé à la salariée qui se plaint de harcèlement si elle a « *essayé de remédier à la situation* » !!

2. Dans ce contexte, l'enquête est alors un facteur de risque supplémentaire pour la salariée qui a effectué un signalement.

Elle se retrouve alors au centre d'une sorte d'enquête de personnalité ce qui ne va clairement pas contribuer à réduire sa souffrance au travail puisque son comportement est examiné et mis sur le même plan que celle ou celui qu'elle considère comme son « agresseur ».

3. Les réponses des salarié.es interrogé.es risquent de présenter peu d'intérêt :

« J'ai constaté que c'était parfois tendu entre eux. Ça a souvent été tendu avec Mme Y. Je ne sais pas si c'est parce que c'est entre femmes. »

« Moi, je pense que le problème c'est la confrontation entre deux égos. »

4. Les préconisations éventuelles risquent d'être sans intérêt également puisqu'on voit mal quelle serait la solution à « un manque de respect et d'estime réciproques ».

En général, un accompagnement type coaching est proposé à l'encadrant.e.

Au lieu de s'engouffrer dans la dimension interindividuelle, il s'agit de se concentrer sur deux aspects : les faits et l'organisation du travail.

- B. Se concentrer sur l'établissement des faits susceptibles de caractériser le harcèlement moral :

Le harcèlement moral étant constitué par des « *agissements répétés* » la priorité de l'enquête est de se concentrer sur la matérialité des faits. Propos dénigrants, comportements dévalorisants, mise à l'écart, différence de traitement, etc.... (ici par exemple la salariée avait signalé un traitement défavorable en matière de congés, des tâches confiées en décalage avec sa qualification, des propos vexatoires)

S'agissant de faits anciens et/ou sans témoins directs, une attention particulière sera portée sur les témoignages indirects. (d'autant plus faciles à recueillir que la victime aura fait un travail préalable de chronologie des faits)

« Mme X vous a –t-elle fait part des propos tenus par Mme Y... ? »

« Vous souvenez-vous des faits que vous a relatés Mme X tel jour ? »

- C. L'enquête sur l'organisation du travail seule à même de déboucher sur des solutions :

Le service a –t-il été récemment réorganisé ? Dans quel sens, avec quelles conséquences ?

Quelles sont les contraintes organisationnelles des un.es et des autres ? (Rendu compte au N+1, pression temporelle, etc...)

Pour conclure, je voudrais attirer votre attention sur le fait qu'il est facile de critiquer une enquête aussi caricaturale s'agissant de la seule prise en compte de la dimension

interpersonnelle qui vise en fait à déresponsabiliser le système hiérarchique de l'entreprise et à ne pas interroger les choix en matière d'organisation du travail.

Mais le problème, c'est que les salarié.es elles mêmes ou eux-mêmes sont souvent obnubilé.es par cette dimension.

Vous avez, comme moi j'imagine, déjà reçu des salarié.es qui décrivent très longuement les travers psychologiques de leur supérieur hiérarchique, les qualifiant d'ailleurs à l'occasion de pervers narcissiques et refusant d'envisager que tous les problèmes ne seront pas réglés même si ce supérieur hiérarchique disparaît.

Parfois, la dégradation de la situation du ou de la salariée provient réellement de la nomination d'un nouveau ou d'une nouvelle responsable hiérarchique et il arrive parfois qu'effectivement, le départ d'un.e encadrant.e, améliore le climat dans un service ou une entreprise.

Cependant, même dans ce cas il convient de s'interroger sur les critères qui ont présidé au choix de cet.te encadrant.e ; aux raisons qui ont conduit la direction de l'entreprise à retirer son soutien et aux éventuelles garanties entourant ou non la nomination d'un nouvel.le encadrant.e.

En outre, il est très important de ne pas oublier les aspects d'organisation du travail dans les enquêtes sinon le risque est de faire croire aux salarié.es que leur problème au travail vient du profil psychologique de leur encadrant.e et non de formes de management qui se généralisent et notamment reporting, perte de sens au travail etc..

III. Les enquêtes pour violences sexistes et sexuelles :

Dans une grande entreprise, Mme Y signale une agression sexuelle en dehors du temps de travail. (Elle accuse M.X de lui avoir touché les seins et de l'avoir embrassée de force)

Le cabinet d'avocat commence son enquête par une présentation des « *personnes clés* » (en fait par l'audition de salariés sur leur perception de M. X et de Mme Y) nous apprenant notamment que M. X est considéré comme « *un bon père de famille* », qui a connu une ascension sociale « *exemplaire* » et qui fait preuve de « *beaucoup d'humilité* ».

Après avoir interrogé un nombre très limité de salariés (9 dont 4 cadres alors que le collectif de travail comprend plusieurs centaines de salarié.es), le cabinet conclue ainsi :

« il est impossible de savoir ce qui s'est réellement passé lors de la rencontre entre M.X et Mme Y. Les témoignages de M.X et de Mme Y. nous ont tous deux parus sincères. Il est donc difficile de déterminer celui/celle qui ment. Même s'il n'est pas totalement pas impossible (sic) que M.X ait fait une tentative, certes maladroite, auprès de Mme Y. (certains salariés ne voient pas les raisons de Mme Y. d'inventer une telle histoire), c'est la parole de l'un contre celle de l'autre. »

« La plupart des salariés se rangent du côté de M. X, ne croient pas à l'agression sexuelle (...) »

Le cabinet d'avocats n'a pas jugé bon d'interroger un panel large de salariées en lien régulier avec M.X alors même qu'il avait relevé sans en tirer une quelconque conclusion :

« Une salariée a déclaré que M.X lui avait plusieurs fois des avances et avait eu une attitude ambiguë envers elle (...) »

Les échanges de SMS produits par Mme Y ont semblé ne pas avoir plus de poids que les déclarations des un.es et des autres :

« Mme Y nous a communiqué des échanges de SMS avec M. X montrant que c'était essentiellement lui qui contactait Mme Y voire insistait pour la voir ».

(Mme Y a également produit les SMS adressés à M. X juste après l'agression. Dans ce SMS elle lui reproche de ne pas s'excuser de son comportement, de profiter de sa fragilité en l'embrassant de force)

On retrouve ici les défauts des enquêtes en matière de Violences Sexistes et Sexuelles au Travail :

1. Théorie de « parole contre parole » en l'absence de témoins directs des faits
2. Evaluation « psychologico-sociale » du salarié incriminé comme si la plus ou moins grande moralité ou popularité d'un salarié pouvait déterminer la matérialité des faits
3. Interrogation des salariés non sur des faits mais sur des aspects relationnels ou des appréciations subjectives de situations
4. Absence de recueil des témoignages indirects.
5. Absence de conclusions tirées des indices matériels.

J'insiste sur l'importance dans ce type d'enquêtes du recueil des témoignages indirects, de plus en plus acceptés comme modes de preuve devant les juridictions, et particulièrement utiles en l'absence de témoins directs afin de ne pas se contenter de l'impasse du « *parole contre parole* ».

Conclusion :

Il n'y a pas de vademecum magique. Les enquêtes en matière de harcèlements sont difficiles.

Cependant, il conviendrait que quel que soit l'acteur de l'enquête (Inspection du travail, Défenseure des Droits, représentant.es du personnel, avocat.es) des principes méthodologiques puissent être débattus, partagés, transmis lors de formations.

Ce colloque est un premier pas dans ce sens !