



VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES

Un géant de la pub condamné pour manquement à son obligation de sécurité envers une salariée

OMD, un réseau d'agences de médias du géant états-unien de la publicité Omnicom, a été reconnu coupable par le conseil des prud'hommes de ne pas avoir enquêté et soutenu une salariée ayant déposé plainte pour agressions sexuelles et viol visant deux employés.

Sophie Boutboul - 3 novembre 2024 à 16h30

Elle espère que le jugement pour lequel elle s'est battue « *contribuera à ce qu'une situation comme celle-ci ne se reproduise jamais* » et que cette décision « *ira dans le sens de servir la cause des femmes dans le monde professionnel* ».

Camille F., 32 ans, a obtenu à la mi-juin la condamnation de l'entreprise qu'elle avait intégrée en 2018. Le conseil des prud'hommes de Boulogne-Billancourt (Hauts-de-Seine) a reconnu que la société a « *manqué à son obligation de sécurité* » envers elle, « *ce qui justifie l'allocation de 36 000 euros en réparation de son préjudice* ». Le conseil n'a en revanche pas reconnu le harcèlement sexuel. Contactée par Mediapart, la directrice des ressources humaines d'Omnicom Media Group nous a fait savoir que « *le groupe et ses filiales ne commentent pas les décisions de justice* ».

Camille avait témoigné en 2021 dans [Mediapart](#) de ce qu'elle a vécu au sein de son ancienne entreprise, OMD, qui appartient au géant américain de la publicité, du marketing et de la communication Omnicom Group. Elle dénonçait « *le silence total des dirigeants* » malgré ses signalements, dans lesquels elle faisait état de violences sexuelles de part d'un employé et d'un de ses supérieurs.

Arrivée dans la société en février 2018 pour un CDI, elle

assiste au Mobile World Congress à Barcelone huit jours plus tard. Le premier soir, l'équipe se rend dans deux bars, un restaurant et une boîte de nuit, selon le procès-verbal de sa plainte. Vers 2 heures, fatiguée, Camille F. commande un taxi. « *Les caméras de surveillance de l'hôtel me montrent rentrer seule à 2 h 30.* » Elle se couche. Son réveil sonne à 6 h 45. Elle constate alors la présence d'un homme inconnu dans son lit (qui se révélera être un employé anglais d'une société proche d'OMD, entre-temps embauché dans cette dernière entreprise).

Elle voit qu'un de ses chefs lui a envoyé des messages dans lesquels il lui « *demande de venir le rejoindre dans sa chambre pour boire un verre au minibar* ». « *Confuse* », elle « *décide d'aller chercher de l'aide auprès de lui : [...] je lui explique qu'il y a un homme dans mon lit et que je ne sais pas qui c'est et là, il m'embrasse sur la bouche* », selon son procès-verbal.

En audition et confrontation, celui-ci déclarera ne l'avoir jamais embrassée ni touchée, selon l'enquête.

Des ressources humaines silencieuses après la dénonciation des faits

Police et ambulance arrivent et Camille F. réalise des examens à l'hôpital, avant de partir à l'aéroport avec un autre de ses supérieurs. De retour à Paris, elle échange un mail avec le service des ressources humaines d'OMD le 7 mars pour leur transmettre « *l'avis d'arrêt de travail [...] suite aux événements ayant eu lieu au Mobile World Congress 2018* ». Le lendemain, la RH lui répond : « *Nous prendrons le temps d'échanger ensemble une fois que vous serez de retour. Bon rétablissement.* » C'est le seul contact direct qu'elle affirme avoir eu avec un-e employé-e de l'entreprise en dehors de la confrontation avec la police.

Camille dépose plainte le 21 mars 2018 pour viol contre l'employé anglais entré dans sa chambre et pour agressions sexuelles aggravées contre son supérieur hiérarchique direct. Tous deux ne travaillent plus depuis au sein de l'entreprise. Elle reçoit trente jours d'interruption totale de travail (ITT).

« Une façon de reconnaître l’angoisse et la souffrance que leur silence a générées. »

Camille leur réécrit le 23 mars 2018 : elle souhaite savoir quelles dispositions la société va prendre pour « assurer sa sécurité et la prévention de tout harcèlement » à son égard. L’entreprise ne lui répond pas. Les juges du conseil des prud’hommes indiquent à ce propos : « La société ne démontre pas avoir mis en œuvre une enquête seule ou avec ses représentants du personnel, pour s’enquérir des faits qui s’étaient déroulés à Barcelone pendant que ceux-ci étaient encore dans la mémoire des salariés ayant participé au congrès. » La société « aurait pu se faire accompagner, dans cette enquête, par les membres de la délégation du personnel », précisent les juges.

Camille voit dans cette décision de justice « une façon de reconnaître l’angoisse et la souffrance que leur silence a générées », nous dit-elle aujourd’hui. En revanche, elle déplore avoir été déboutée sur le harcèlement sexuel. Son avocate Maude Beckers, par ailleurs satisfaite de la décision, ajoute : « C’est une décision en demi-teinte, parce qu’au sujet du harcèlement sexuel, malgré l’énorme faisceau d’indices, le conseil des prud’hommes a un peu botté en touche. »

Mais l’avocate spécialiste en droit des discriminations au travail signale n’avoir jamais obtenu une telle somme uniquement sur ce chef de condamnation relative à la violation de l’obligation de sécurité. « À mon avis, ils ont sanctionné sévèrement compte tenu de la nature de cette grosse société de la communication, et de la gravité d’avoir laissé une jeune femme perdue sans aucune réponse à ses courriers. »

Une instruction en cours au pénal

L’avocate précise que « l’usage est que l’entreprise réalise une enquête contradictoire, auditionne la victime et les mis en cause, et tienne informées les concernées des conclusions, selon l’accord interprofessionnel du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail ».

OMD, via son service communication, nous indiquait en 2021 que « devant la gravité des événements rapportés », l’entreprise avait « immédiatement procédé à des auditions de l’ensemble des personnes impliquées ou ayant pu être témoins des faits », mais visiblement cela n’a pas convaincu le conseil des prud’hommes et Camille F. n’a jamais été auditionnée ni informée de cela.

Auprès de Mediapart, l’entreprise indiquait que l’ex-supérieur, salarié d’OMD, avait reçu « un avertissement du fait d’échanges de messages inappropriés avec cette salariée ». Il ne travaille plus dans l’entreprise de son propre choix, selon OMD. Camille F. n’en a pas non plus été informée.

Sur le plan pénal, la plainte de Camille a été classée sans suite en septembre 2018 mais une instruction est désormais ouverte après une nouvelle plainte avec constitution de partie civile. Elle espère obtenir justice sur ce volet également et faire ainsi évoluer les choses : « La pensée que les victimes ont cherché ou mérité ce qui leur arrive en matière de harcèlement sexuel persiste et c’est insupportable. Mon combat doit contribuer à changer les mentalités afin que les victimes ne soient pas détruites par le poids d’une prétendue culpabilité que la société leur fait porter. »

Sophie Boutboul