

Par
RENAUD LECADRE

Quelque chose semble ne pas tourner rond à Air Liquide, fleuron de l'industrie chimique et pilier du CAC 40. Du moins dans une de ses filiales, la Société d'exploitation de produits pour les industries chimiques (Seppic), spécialisée dans l'extraction de produits végétaux à destination du secteur pharmaceutique ou cosmétologique, qui avait racheté cette branche d'activité à l'allemand Bayer. Des cadres, principalement, y dénoncent un management brutal visant à les pousser vers la sortie sans bourse délier, par le biais d'une rupture conventionnelle ou un licenciement pour faute, voire insuffisance professionnelle.

Plusieurs décisions prud'homales rendues récemment paraissent décrire un climat délétère porté par un management toxique. Dont un arrêt de la cour d'appel de Paris de mars 2024, qui a condamné Seppic à 103 000 euros de dommages et intérêts pour le licenciement sans cause de Myriam X., mais aussi pour «*harcèlement moral*». La société ne s'est pas pourvue en cassation, le jugement est désormais définitif. Outre le cas personnel de cette personne, la cour a retenu «*plusieurs attestations de salariés affirmant avoir personnellement souffert du management harcelant et déstabilisant de son supérieur hiérarchique*».

«Une boîte de fous»

Ce n'est pas une première. En mars 2021, la même cour d'appel condamnait Seppic à 30 000 euros de dommages et intérêts pour les mêmes motifs. Une salariée avait eu l'outrecuidance de balancer à sa supérieure: «*Vous n'êtes pas à la hauteur!*» Elle sera licenciée pour insubordination, en particulier pour avoir été absente à l'usine un samedi du mois de juillet... C'est ce qui avait permis aux magistrats de retenir le harcèlement moral.

Myriam X. insiste auprès de *Libération* sur la dimension sexiste du harcèlement. «*La misogynie, que j'ai ressentie très vite quand j'ai été recrutée en 2016, est au cœur du sujet. En vingt-trois ans de carrière dans l'industrie, entourée d'hommes, je n'avais jamais connu un tel ostracisme.*» Elle a regimbé et évoqué publiquement devant ses collègues «*une boîte de fous*»: ce sera un motif supplémentaire pour la virer en raison d'une présumée insuffisance professionnelle. «*J'ai été licenciée pour ce* ●●●



Chez Seppic, «le management par la peur nous a imposé de nous taire»

Visée par de nombreuses procédures prud'homales, l'une des filiales du fleuron de l'industrie chimique Air Liquide vient d'être condamnée pour «*harcèlement moral*». Plusieurs salariés témoignent d'une ambiance délétère, voire sexiste. La direction, elle, réfute toute défaillance systémique.

A Castres, en 2014.
PHOTO LYDIE
LECARPENTIER. REA

trois femmes sur quatre – lui accordera 42 000 euros de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle ou sérieuse. Selon l’avocate de Myriam et Claire, Camille Conesa, «cette volonté de se débarrasser des salariés de sexe féminin n’est pas anecdotique ou accidentelle, mais le résultat d’une politique discriminatoire d’épuration menée de longue date». Face à ces graves accusations, la directrice des ressources humaines (DRH) de Seppic, Séverine Lafon, tient à relativiser : «Il ne faut pas amalgamer, on a globalement très peu de cas de ce genre, chaque dossier étant singulier.» Et de brandir à Libération l’index interne sur l’égalité professionnelle entre hommes et femmes : 89/100, en progression. «Seppic est engagé dans la lutte contre le harcèlement, qui me tient très à cœur, avec un système d’alerte pour tout comportement inapproprié. Quitte, parfois, à confier l’enquête à une société extérieure.»

Loïc, directeur d’exploitation parfois pointé du doigt par certaines salariées comme «serial harceleur», est pourtant toujours en place, «mais nous l’accompagnons dans son management». Pour M^e Conesa, il ne s’agirait que de «ripolinage», bien que Seppic affiche malgré tout un taux de 56% de femmes dans son encadrement – mais qu’on ne retrouve pas forcément dans le «top management», le plus haut niveau de décision et de responsabilité de l’entreprise.

Dans son arrêt de mars, la cour d’appel de Paris est revenue sur le rôle de la DRH de Seppic à cette époque. Elle fut alertée par plusieurs mails explicites : «Côté boulot, je ne peux pas continuer ainsi, ma santé s’en ressent trop fortement. [...] Je ne peux pas continuer ainsi.» Ou encore : «Il va me détruire, c’est comme si c’était déjà fait...» Et pour finir : «Je jette l’éponge, c’est au-dessus de mes forces physiques et mentales.» Avec pour seule réaction un licenciement pour insuffisance professionnelle. Seul un infirmier osera relayer par écrit ses plaintes, attestant que Myriam venait travailler «la boule au ventre». Et d’en conclure à un authentique harcèlement moral pesant 8 000 euros de dommages et intérêts (soit 10% des 80 000 euros octroyés pour licenciement nul). L’avocat de Seppic aura donc plaidé en vain devant la cour que Myriam «avait du mal à accepter les désaccords avec ses supérieurs hiérarchiques, n’hésitant pas à dénigrer le travail de ses prédécesseurs».

«En vingt-trois ans de carrière dans l’industrie, entourée d’hommes, je n’avais jamais connu un tel ostracisme.»

Myriam X.
ancienne salariée
de Seppic

Des hommes, eux aussi, ont eu à se plaindre du management maison. André décrit ainsi la personnalité de son directeur : «Un dominant qui n’accepte pas la contradiction ; si tu le contestes, il te punit, voire il te détruit.» Yves se souvient de cet entretien annuel où son n+1 lui avait asséné : «Tes équipes sont contentes de travailler avec toi, ce n’est pas normal, elles devraient te craindre.» Il achèvera sa carrière dans les locaux du site de Castres, «à errer à la recherche d’un coin pour poser [s]es affaires», au terme de ce qu’il qualifie de «processus de dénigrement et d’isolement initié par un supérieur despotique».

Après vingt ans de boîte, Laurent aura lui aussi connu le placard : «Je ne suis pas le premier qui, ayant refusé une proposition, va finir avec une fonction dite transverse ou exploratoire.» Et de se souvenir de cette ultime proposition de la DRH, une rupture conventionnelle coûtant trop cher à la boîte en raison de son ancienneté : «On va te licencier pour faute grave, insubordination, et après on fera une transaction avec indemnité de 50 000 euros, sans charges pour nous et sans impôts pour toi.» Il est parti avec l’argent en courant ; de l’art de dégraisser les effectifs façon low cost.

«Dégâts collatéraux»

Charles, mécanicien de maintenance, évoque pour sa part des sous-effectifs chroniques : «Seul sur site, je courais partout, passant d’une urgence à l’autre.» Jusqu’au fatal accident du travail : «Mon supérieur a refusé d’appeler les pompiers, me laissant rentrer chez moi en voiture sans aucune assistance médicale.» Eric, électricien, confirme : «Mon responsable direct me faisait de plus en plus de reproches alors que j’avais de plus en plus à faire. Seppic avait pour soucis de produire

toujours plus sans se soucier des dégâts collatéraux.»

Manuella, ingénieure, y voit une politique délibérée. «Laisser les postes vacants portait un nom chez Seppic : “Faire respirer le poste.” L’expression “se mettre dans le rouge” était usuelle et valorisante dans la culture de l’entreprise.» Eva, ancienne collaboratrice de Claire, évoque des «objectifs inatteignables, en méprisant totalement le côté humain. Ce management par la peur nous a imposé de nous taire, car écrasés par l’organisation». M Conesa y voit une «politique institutionnelle de mise sous tension des équipes, par manque de moyens».

A la barre du tribunal, l’avocat de Seppic balaiera ces témoignages écrits d’un revers de main : «Ils sont établis par des personnes [désormais] extérieures à l’entreprise et qui ne connaissent pas le fonctionnement de la société.» En espérant pour tout le monde qu’il s’agirait désormais de mœurs d’un autre temps. Conformément à la profession de foi de Healthcare, la division santé de l’Air Liquide qui chapeaute Seppic : «Notre vision est d’aider chacun à vivre bien, en bonne santé, dans un environnement sain.»

●●● que j’étais, une femme qui refusait de se soumettre, pas pour ce que je faisais.» La cour d’appel insiste d’ailleurs sur ce point : «Les écarts de comportement reprochés à la salariée, ses propos déloyaux et irrespectueux, ne sont pas circonstanciés et particulièrement flous.»

Pour Myriam X., «le sexisme se niche parfois dans de petits détails, comme le reproche de ne pas boire un verre», voire de se tenir debout en réunion. La cour d’appel, composée de trois femmes – à la différence du conseil de prud’hommes qui l’avait débouté en première instance, composé de quatre hommes – reprendra à son compte l’explication : «En raison d’algies pelviennes, la position assise lui était rapidement pénible.» Stéphanie, une collègue de Seppic, a témoigné par écrit en sa faveur, décrivant la même ambiance sexiste :

«Mon supérieur me dénigrant tous les mercredis devant mes collègues, mon jour off. Car oui, j’ai osé être à 80% pour m’occuper de mes trois enfants. [...] Quand je portais une robe, je lisais la réprobation dans ses yeux.» La médecine du travail la mettra en arrêt maladie en 2016 pour «épuisement professionnel», puis elle finira par signer une rupture conventionnelle avec son employeur : «J’ai même été assez stupide pour accepter de former mon successeur pendant deux semaines avant de quitter Seppic. J’ai été pathétique!»

Mails explicites

Claire, elle aussi licenciée pour insuffisance, se souvient que son n+1 l’obligeait à venir sur site lors du confinement, alors qu’elle était astreinte, comme tout parent, à faire l’école à la maison. Le conseil de prud’hommes – cette fois composé de

ENQUÊTE

Images MUSIQUE LIVRES FOOD RADAR



C'est le week-end

Rendez-vous chaque samedi dans

