



Liberté • Égalité • Fraternité

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DES RELATIONS SOCIALES, DE LA FAMILLE ET DE LA SOLIDARITÉ

Direction Régionale
des Entreprises
de la Concurrence
de la Consommation
du Travail et de l'Emploi
de la région d'Ile-de-France

Pôle travail
Section d'Inspection 9C
Unité territoriale de Paris

Permanence :
Lundi après midis
Jeudis matins

Téléphone: 01.44.53.30.43/44
Télécopie: 01.44.53.30.49

Nordine MAHROUG

13 allée du Moutier

93400 SAINT OUEN

Paris, le 29 septembre 2010
Réf : ML/EB N° 410

Monsieur,

Le 4 décembre 2009, dans le cadre d'une procédure d'alerte relatif à un danger grave et imminent, j'ai été saisie d'une demande d'arbitrage suite à un désaccord entre la majorité des membres du CHSCT de la société GRDF sur les conclusions d'une enquête menée par la direction en présence du secrétaire du CHSCT, sur vos conditions de travail en qualité de Technicien Intervention Gaz (T.I.G) de l'agence GRDF 20 rue Petrelle 75009 PARIS.

Les éléments du désaccord portaient sur un risque :

- psychologique au travail : Vous auriez été victime d'agissements de harcèlement moral qui auraient été pratiqués par une partie de votre hiérarchie de proximité.
- électrique : Vous avez décrit dans votre plainte un agissement de votre supérieur hiérarchique susceptible de porter atteinte à votre intégrité physique et à votre santé mentale lors d'une intervention le 1^{er} juillet 2009 sur un chantier au 84 avenue de Flandre Paris 19^{ème}, intervention au cours de laquelle vous auriez été exposé à un risque électrique alors que vous aviez pour mission d'intervenir dans une fouille.

De l'analyse des documents qui m'ont été transmis dans le cadre de l'enquête qui a été effectuée par la direction avec un représentant du CHSCT, j'ai relevé, sur les risques psychologiques au travail, 23 faits qui seraient susceptibles de constituer des agissements de harcèlement moral récapitulés dans un courrier à l'attention de Madame SIROL, la DRH le 8 décembre 2009.

J'ai été destinataire de pièces que vous m'avez remises ainsi que des conclusions de votre défenseur syndical. .../...

Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi
(DIRECCTE) - Unité territoriale de Paris - Section 9c - 83 rue Taitbout - 75436 Paris Cedex 09 -

Standard 01.44.84.41.00 Travail Info Service : 0821 347 347 (€ TTC / mn)

www.travail-solidarite.gouv.fr - www.minefe.gouv.fr

Pour des raisons méthodologiques, je les ai regroupées autour des thématiques suivantes :

- 1) Propos qui auraient été proférés par, le chef d'exploitation (CEX) à l'égard de Monsieur MAHROUG et qui n'auraient pas leur place dans le cadre du lien de subordination ;
- 2) Actes susceptibles de caractériser une discrimination ;
- 3) Agissements de la direction qui tendraient à démontrer que Monsieur MAHROUG est victime d'actes punitifs ou est privé indûment de ses droits ;
- 4) Atteinte à l'intégrité physique : « *Monsieur Nordine MAHROUG aurait travaillé seul en fouille au 84 avenue de Flandre 75019 PARIS, le 1^{er} juillet 2009 de 20h à 22 heures, en présence de câbles sous tension, sans tapis isolant, sur un branchement plomb alors qu'il avait demandé du renfort parce qu'il ne se sentait pas en sécurité et ceci contrairement aux prescriptions 6-10 du carnet de prescription du personnel et alors même qu'il y avait une couverture de survie sur les boîtes de raccordement.* ». Préjudice pour lequel j'ai rendu mes observations par courrier en date du 30 août 2010 à la direction de GRDF en date du 30 août 2010.

Sur le fait n°12 : « *Monsieur DORY programme toujours Monsieur Nordine MAHROUG sur des interventions seul.* » ; Fait en lien avec le fait n°1 : « *Monsieur Nordine MAHROUG aurait travaillé seul en fouille au 84 avenue de Flandre 75019 PARIS, le 1^{er} juillet 2009 de 20h à 22 heures, en présence de câbles sous tension, sans tapis isolant, sur un branchement plomb alors qu'il avait demandé du renfort parce qu'il ne se sentait pas en sécurité et ceci contrairement aux prescriptions 6-10 du carnet de prescription du personnel et alors même qu'il y avait une couverture de survie sur les boîtes de raccordement.* ».

Des éléments recueillis lors de mon enquête il ressort qu'il n'est possible de comparer les feuilles d'intervention et les bons CII reçus dans le cadre d'un échantillon statistique, que sur le mois de mars 2009. En effet, les seules données complètes dont je dispose sur votre activité ne concernent que ce mois précis.

De ces données partielles, il ressort que vous avez été programmé en binôme au mois de mars 2009. Comparativement, il s'avère que, sur cette même période, les 2 autres salariés pour lesquels nous avons demandé de nous communiquer des données sont intervenus seuls sur des interventions gaz.

Sur ce mois précis, à ce stade de l'enquête, les éléments recueillis ne permettent pas de démontrer que l'agissement précité est établi et de corroborer le fait que vous avez fait l'objet d'un traitement discriminatoire.

Toutefois, il est avéré, par le témoignage de Monsieur RIONDET lors de l'enquête menée par la direction en présence d'un membre du CHSCT qu'il a fermé un robinet 13-1 le 30 juin 2009 à 18h00 et qu'il n'a pas fait le plaquage du robinet car il est intervenu seul. Que sur ce point, rien n'établit que son Chef d'exploitation (CEX) le lui ait reproché par la suite alors qu'il ne vous pas permis de bénéficier d'un renfort.

D'ailleurs, votre défenseur syndical a témoigné « *Toutes les personnes connaissant le travail en fouille savent que le robinet est en équilibre précaire et qu'il va s'avérer difficile de scier les boulons seul* » (Cf. Page 7 des conclusions du défenseur).

Sur le fait n°17 : « Aucune suite n'a été donnée aux demandes de formation en langue, en orthographe, Word, TGE (Télé Gestion Clientèle : logiciel) et licence soudure.

Dans le compte rendu d'évaluation annuelle effectuée le 23 avril 2008, réalisé par Monsieur Philippe DESPRES, il ressort que des besoins de formation ont été identifiés vous concernant pour atteindre vos objectifs et en particulier une formation en « TGC; Recyclage soudure, P.E. (Polyéthylène : réseau plastique).

Ces besoins n'ont pas été satisfaits puisqu'ils figurent à nouveau sur le compte rendu d'évaluation réalisé par Mr Pompée CONSTANTINI le 29 juin 2009 (Cf. **Compte rendu de l'évaluation réalisé par Mr Pompée CONSTANTINI le 29 juin 2009**).

Vous n'avez pas produit les éléments relatifs à des demandes de formation en langue et en bureautique Word.

La direction a produit un récapitulatif de vos demandes et des formations réalisées que vous avez réalisées qui ne mentionne pas de formation réalisée en langue, ni de licence soudure, ni en traitement de texte « Word » alors même que la formation Word a été organisée en 2008 (Cf. **Annexe Demandes de formation**).

La direction indique dans son courrier en date du 31 mars 2010 que la formation Word n'est pas prévue pour les TIG.

Il est démontré que vous avez bénéficié d'une formation en technique de raccordement et d'intervention sur les réseaux PE du 19 mai 2008 au 21 mai 2008.

En conclusion, seules les demandes de formation en TGC et recyclage soudure n'ont pas été satisfaites.

La direction indique qu'il n'y a pas eu de formations TGC organisées sur l'unité depuis 2002, la formation à cet outil serait réalisée sur le tas compte tenu de l'utilisation partielle de cette application. Toutefois, il convient de remarquer que ce besoin de formation a été repéré dans le cadre de votre évaluation professionnelle.

S'agissant des techniques de soudure, la direction indique dans le courrier du 31 mars 2010 que le recyclage soudure que vous avez demandé n'était pas nécessaire au regard des activités de l'unité :

- L'installation du réseau en cuivre et en acier serait effectuée par les entreprises prestataires ;

- L'activité de maintenance serait assurée par les agents GRDF mais ne nécessiterait aucune qualification particulière en termes de soudage ou de brasage. Toutefois, il convient de remarquer que ce besoin a été repéré dans le cadre de votre évaluation professionnelle.

L'article L 4121-2 du Code du Travail dispose que l'employeur est tenu d'adapter le travail à l'homme, les formations permettent de satisfaire cette finalité.

Toutefois, les éléments recueillis ne démontrent pas que vous avez victime d'une discrimination s'agissant des formations demandées eu égard les autres TIG. Il n'en demeure pas moins que nous attirons l'attention de la

direction et du Parquet sur le fait qu'il existe une incohérence entre une logique de performance par objectifs (Cf. **Entretiens Annuels de Progrès**) et le fait que le salarié ne bénéficie pas de tous les moyens, en particulier formatifs, pour les atteindre et qui ont été mentionnés et validés dans l'évaluation.

L'absence de suites réservées aux deux besoins de formation repérés ne permet toutefois pas, à elle seule, de qualifier cette absence d'agissement de l'employeur comme portant atteinte à vos conditions de travail (Cf. **article L 1152-1** du Code du travail).

Sur le fait n°19 : « *Monsieur MAHROUG suite au vol, a obtenu le renouvellement de son matériel que par petit bout. Monsieur DORY a bloqué le 2^{ème} sac au magasin et Monsieur MAHROUG n'a pas obtenu son carnet de prescription gaz.* »

Vous aviez évoqué la non remise, en particulier, du cahier de prescription gaz et le fait que la veste pompier allouée était trop grande.

Des documents transmis par la direction il ressort que :

- Vous avez signé une feuille de délivrance le 6 septembre 2007 et le 2 janvier 2008.
- Un document récapitulatif a été établi dans lequel figure notamment vos mensurations (Cf. **Document récapitulatif des tailles**).

Il s'avère que vous avez rendu votre veste en mars 2009 car elle était trop grande et que ce n'est qu'au début du mois de septembre 2009 qu'une nouvelle veste pompier était à votre disposition.

Monsieur MILLAMBOURG témoigne en date du 17 février 2010 (Cf. **Témoignage de Monsieur René Michel MILLAMBOURG en date du 11 février 2010**) : « *J'ai dû intervenir auprès de Madame COURTY (le 19 août 2009) pour qu'on lui donne une veste « pompier » à sa taille. J'étais présent quand la direction l'a privée d'une astreinte (le 3/9/2009) sous prétexte qu'il n'avait pas de veste « pompier » alors que M. Mahroug avait rendu la sienne 6 mois plus tôt.* » « *J'ai essayé moi-même la veste « pompier » qui lui avait été confiée et ce devant M. Pompée (contre maître), cette dernière était trop grande pour moi alors que je mesure 15 cm et pèse de 15 kg de plus que M. Mahroug.* ».

La direction explique que, s'agissant de votre veste « pompier », vous avez interpellé la direction par un courrier en date du 28 septembre 2009 (cf. **Votre courrier**). La direction joint une réponse qui date du lendemain de la réclamation (Cf. **Courrier en date du 29 septembre 2009 de réponse de Madame Sylvie COURTY Directrice de l'Unité réseau Gaz Paris**).

A ce stade de l'enquête, vous avez apporté la preuve du différé de remise du matériel et notamment du différé de remise de votre veste pompier en 2009 et la direction n'apporte pas la preuve de remise du cahier de prescriptions gaz.

Il n'y a donc aucun élément objectif qui justifie ce retard et que vous ayez été privé d'une astreinte. Cette absence de décision de l'employeur constitue un agissement qui a dégradé vos conditions de travail et a porté atteinte à vos droits (Cf. **Article L 1152-1** du Code du travail).

Sur les autres faits, les éléments recueillis dans le cadre de l'enquête n'ont pas permis de démontrer que les agissements précités aient été de nature à caractériser un agissement de harcèlement moral qui n'a pas sa

place dans le lien de subordination qui lie un employeur à son salarié et que vous ayez fait l'objet d'un traitement discriminatoire.

Sur les mesures de prévention des risques psychologiques mises en œuvre par la direction de GRDF liées à votre souffrance au travail :

Il ressort, des documents transmis que le médecin du travail a saisi la direction pour vos difficultés de logement le 7 octobre 2008.

Le 6 mai 2008, le Médecin du Travail avait déjà téléphoné à Madame DECAUX, responsable, pour la prévenir que vous étiez « *remonté avec cette perspective d'entretien avec son chef qui lui reprochait d'être trop long dans ses interventions.* ».

Vos évaluations professionnelles qui ont été transmises mentionnent des appréciations qualitatives favorables, exceptées sur les délais d'intervention. Votre compétence était reconnue puisqu'il est mentionné que vous étiez notamment formateur de nouveaux arrivants.

Il est à noter que, bien qu'il y ait des reproches formulés, aucune mesure formalisée n'apparaît pour expliciter les moyens qui vous ont été donnés pour travailler plus vite alors même qu'il n'est pas possible d'identifier si ces retards vous sont inhérents ou à l'organisation du travail (ex difficultés de circulation dans Paris, complexité technique des interventions, etc...) si ce n'est lors de l'opération du 1^{er} juillet 2009 où il est démontré que lors d'un travail en fouille, vous étiez en situation de difficulté en intervenant seul.

En outre, les besoins de formation qui sont repérés, sont répétés d'une année sur l'autre, ce qui ne permet pas d'établir que la direction a mis en œuvre des moyens suffisants pour corriger cette « *lenteur d'intervention* ». Il est indiqué notamment dans une évaluation que vous n'utilisez pas votre PDA (outil qui permet de signaler que l'agent est arrivé sur le site ou qu'il l'a quitté) alors qu'il est fait mention par ailleurs que celui-ci dysfonctionne.

Pour toutes ces raisons et les raisons évoquées plus haut, le champ de l'enquête réalisé par la direction dans le cadre du danger grave et imminent et les éléments que j'ai recueillis sur ces points ne suffisent pas relever, à mon sens, une infraction au titre du harcèlement moral.

Toutefois, je relève l'existence d'agissements de la part de la direction qui ont eu pour effet la dégradation de vos conditions de travail portant atteinte à vos droits et une situation d'altération de votre santé mentale.

Ainsi, il y a bien, selon mon analyse, une absence d'actions de votre direction vous ayant conduit à ressentir une dégradation de vos conditions de travail.

Il me semble cependant que cette situation est plutôt le fruit d'une gestion passive du problème de la part de la direction que le résultat d'actes conscients et volontaires de cette dernière. Or, conformément à une jurisprudence récente de la cour de cassation, le caractère non-intentionnel de ces actes n'est cependant pas susceptible de les déqualifier : la définition du harcèlement moral n'implique en effet pas forcément que son auteur soit animé d'une intention de nuire (Cass. Soc. 10 novembre 2009).

L'infraction de harcèlement moral prohibée par l'article **L1152-1 du Code du Travail** pourrait, compte tenu de ces éléments, et d'éléments complémentaires qui pourraient être recueillis dans le cadre d'audition des personnes concernées, être constituée et des poursuites engagées à l'encontre des personnes mises en cause et particulièrement de la personne morale.

Cette enquête ne peut être considérée séparément des autres éléments tels le jugement qui sera rendu par la juridiction prud'homale et ceux qui seront révélés par l'enquête des services judiciaires.

En particulier, la confidentialité des plaintes et le fait que les salariés de GRDF comme ceux d'ERDF soient placés dans un lien de subordination ne nous permet pas de garantir la véracité des propos recueillis lors de l'enquête.

Enfin, je vous communiquerai le numéro d'enregistrement au Parquet dès que je l'aurais reçu, vous pourrez vous porter partie civile dans cette affaire et avoir accès aux pièces du dossier.

Veillez agréer, Monsieur, mes salutations distinguées.

L'inspectrice du travail,

Martine LENOIR