

Répression syndicale

Cas emblématiques

Cas n°1 : Nordine Mahroug, licencié pour faute grave de GDF-Suez 1 mois après son implication forte dans une grève longue.

(nb : la sanction de « mise à la retraite d'office » correspond à un licenciement).

- **Sanction :**
licenciement pour faute grave le 25 décembre 2010, entraînant également la perte de son logement d'astreinte.
- **Entreprise :**
GrDF, filiale à 100% de GDF-Suez en charge de l'exploitation du réseau Gaz, anciennement GDF. Salariés sous statut (statut des Industries Electriques et Gazières).
- **Emploi :**
Technicien de maintenance Gaz, Exécution.
- **Situation personnelle :**
En cours de séparation, 2 enfants en bas âges, seul revenu de la famille.
- **Engagement syndical :**
militant SUD Energie connu. Ancien élu CMP (équivalent des comités d'établissement). Très actif et médiatisé (cité par Les Echos, interviewé à la télévision) lors du conflit du printemps 2009. En grève reconductible durant 2 mois pendant ce conflit, a circulé dans les différentes agences parisiennes de GrDF pour informer et mettre en grève ses collègues.
- **Profil professionnel, antécédents :**
12 ans d'ancienneté.
Appréciations professionnelles favorables dans toutes les évaluations. (CR de l'Inspection du travail, Pièce1 : « votre compétence est reconnue puisqu'il est mentionné que vous étiez formateur de nouveaux arrivants »). La Direction a convenu que jamais les compétences professionnelles de NM n'ont été en cause.
Seule critique : des délais d'intervention trop longs .
 - *Commentaire : NM, comme d'autres collègues, dénonce l'orientation de l'entreprise vers une course à la rentabilité aux dépens de la qualité des interventions et des conditions de travail.*
Par ailleurs, l'inspection du travail dédouane NM en précisant que « bien qu'il y ait des reproches formulés, aucune mesure formalisée n'apparaît pour expliciter les moyens qui vous (NM) 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 ».
Enfin, durant la procédure de licenciement, NM et son assistant ont demandé à de multiples reprises des comparaisons de temps moyen d'intervention, de nombre d'heures supps, de nombres de repas, de nombre de reprise d'intervention, sans succès.

En conflit avec son responsable hiérarchique direct depuis l'arrivée de celui-ci, ayant donné lieu à une **alerte pour harcèlement en octobre 2008, sans suite, et à un blâme pour débordements verbaux.**

- Commentaire : le « coup de gueule » de NM est, pour ses collègues, directement en lien avec la situation de souffrance dans laquelle il se trouvait suite au conflit avec son hiérarchie, conflit interprétable largement par son engagement syndical et sa dénonciation des dérives du service public.
- L'Inspection du travail « relève l'existence d'agissements de la part de la direction qui ont eu pour effet la dégradation de vos [NM] conditions de travail portant atteinte à vos droits et une situation d'altération de votre santé mentale ». L'Inspection du travail ne dispose pas, à cette étape, d'éléments suffisants pour conclure au harcèlement moral mais incite à poursuivre la procédure.

□ **Fautes reprochées :**

(cf. P1 : lettre de licenciement)

1) falsification d'horaires d'intervention chez les clients, conduisant à un paiement indu d'heures supplémentaires

- Commentaires : ces prétendues falsifications concernent 5H au total, soit un « vol » d'environ 70€. Ce genre de différents entre hiérarchie et salariés est fréquent et ne donne jamais lieu à de telles sanctions. On lui reproche par exemple d'avoir déclaré une fin de journée à 3h du matin au lieu de minuit 40 (à vérifier), journée démarrée à 9h45 du matin ...

Par ailleurs, la direction s'appuie sur des témoignages de « clients » qui contredisent les horaires déclarés par NM. Mais après enquête, ces témoignages se révèlent contradictoires pour certains (témoignages contradictoires sur les horaires retirés a posteriori, témoignage conduisant à un temps d'intervention incompatible avec le travail effectué) ou émanant de « clients » dont on peut mettre en doute la neutralité puisqu'ils se sont révélés être des cadres, compagne de cadre, famille de cadre de GRDF ... très étrange coïncidence.

Enfin, l'une des interventions en cause se révèle être une intervention dans laquelle la sécurité de NM n'a pas été assurée et donnant lieu de sa part à une démarche pour « mise en danger de la vie d'autrui » (cf. § « procédures »).

2) Suite à une journée d'astreinte s'étant terminée à 3h du matin, NM n'a restitué son véhicule et son téléphone d'astreinte non pas à 8h du matin, comme le demande l'entreprise, mais à 15h30 après avoir dormi.

- Commentaire : ces règles d'entreprise sont contraires au droit du travail imposant un « repos des 11h. Et lorsqu'il finit à 3h du matin et ne reprend le travail que le lendemain après-midi, revenir à 8h pour ramener le véhicule semble effectivement une aberration, d'autant que l'entreprise dispose d'autres véhicules pour les interventions de journée. NM a par ailleurs prévenu sa direction par SMS qu'il partait dormir.

3) Avoir rédigé et rendu public un document A4 contenant des propos injurieux à l'encontre d'un des membres de la hiérarchie de l'agence.

- Commentaire : NM est en fait accusé d'avoir écrit et placé dans les panneaux syndicaux un document qui insulte « ceux qui arrachent les tracts des panneaux

syndicaux SUD Energie ». A noter que la Direction, qui impute ce document à Nordine avec pour seule preuve une analyse graphologique, avoue implicitement sa responsabilité dans ce délit d'entrave, délit qui reste impuni. Elle a par ailleurs retiré ce document injurieux du panneau syndical sans en informer SUD Energie, à nouveau en entrave au droit syndical.

□ **Analyse :**

La gravité des faits reprochés est sans commune mesure avec la lourdeur de la sanction, surtout dans une entreprise comme GrDF où les licenciements sont exceptionnels et pour un salarié dont la compétence n'a jamais été mise en doute.

La nature même des deux dernières fautes est contestable. Et sur la première (« vol » d'heures), les incohérences accumulées dans le dossier à charge de la Direction laissent peu de doute sur le fait qu'il ait été monté de toutes pièces.

Enfin et surtout, l'incroyable coïncidence de calendrier qui fait la Direction relève trois fautes graves conduisant au licenciement d'un salarié ayant 12 ans d'ancienneté, 1 mois à peine après la fin d'un des plus gros conflits qu'ait connus l'entreprise, dans lequel NM a joué un rôle majeur.

Cette coïncidence révèle soit une maladresse confinant à l'incompétence, soit elle a voulu passer le message que les grévistes n'avaient pas leur place dans l'entreprise, et « faire un exemple ». C'est évidemment cette interprétation qui nous paraît s'imposer.

□ **Contexte :**

Le **conflit social** qui a précédé d'un mois le licenciement de NM a donné lieu à une vague de répression inédite dans les IEG : **240 sanctions** de tous types (blâme, mise à pied de quelques jours à 1 mois, rétrogradation, mutation d'office, licenciement), les plus lourdes étant réservées aux militants les plus actifs (dont des secrétaires de syndicats).

Seuls 2 licenciements secs ont été maintenus, 2 autres ayant été transformés en mutation d'office avec rétrogradation (à vérifier). **L'autre salarié licencié**, également à GrDF, a été sanctionné pour refus d'obéir à un ordre de réquisition : les prud'hommes ont jugé en référé que le motif n'était pas valide, la réquisition n'étant pas fondée. **Il a donc été réintégré.**

Notons que pour NM, aucun fait lié à la grève n'a pu lui être reproché : il a donc été licencié sur des motifs fallacieux.

□ **Soutiens :**

NM a été unanimement soutenu par les représentants du personnel, tous syndicats confondus. Il a également été soutenu par des collègues.

Des responsables de toutes les forces de gauche ont apporté leur soutien (PS, PC, PG, Verts, NPA), ainsi que des responsables du monde associatif (Attac, Copernic, Sauvons la Recherche ...).

Pour tous, il ne faisait pas de doute que NM avait été licencié pour fait de grève et engagement syndical.

□ **Procédure :**

Plus d'un an après son licenciement, NM n'a toujours pas pu se défendre devant une instance indépendante de la Direction. Son assignation aux Prud'hommes est prévue fin février 2011.

Pourquoi un tel délai :

D'abord parce que la nature des fautes reprochées rendait sans espoir une procédure en référé : il est nécessaire de démonter l'argumentaire de la direction, ce qui nécessite un jugement sur le fonds (et non en référé).

Ensuite parce qu'il aurait pu être reproché à NM de ne pas avoir épuisé tous les recours internes avant de se présenter devant les Prud'hommes. Or ces recours, sans intérêt puisque c'est toujours la Direction qui juge, sont excessivement longs. Dans le cas de Nordine, ils sont encore plus longs que d'habitude puisque la Direction a affirmé avoir perdu son dossier ! Elle a demandé un report en juin 2011, mais le juge des prud'hommes a refusé de reporter la comparution au delà de février.

Evidemment, ces recours internes ne sont pas suspensifs du licenciement, ni même de son expulsion de son logement d'astreinte.

Donc, même si les prud'hommes concluent à un licenciement abusif, Nordine aura subi un très grave préjudice : 14 mois hors de l'entreprise, à enchaîner les CDD (puisque GdF-Suez s'est chargé de faire savoir dans la branche que Nordine était persona non grata), à déménager plusieurs fois, à souffrir d'une grave dépression.

En contrepartie, il est peu probable que les membres de la direction qui ont prononcé son licenciement soient inquiétés le moins du monde s'ils sont déjugés par les Prud'hommes.

Par ailleurs, NM a saisi l'inspection du travail pour :

- harcèlement moral, suite à brimades de toutes sortes de la part de son responsable hiérarchique direct (cf. P4) ; des agissement portant atteinte à la santé mentale de NM ont été mis en évidence par l'Inspection du Travail.
- mise en danger de la vie d'autrui, puisque l'une des interventions litigieuses (dont la Direction conteste la durée réelle) aurait pu être mortelle pour NM : intervenant dans une fouille avec un câble sous tension, NM s'est vu refusé un renfort demandé parce qu'il ne se sentait pas en sécurité. Il a vu arriver des agents d'ERDF, très surpris de trouver un gazier au travail dans cette fouille : ils l'ont fait sortir le temps de remettre le câble sous tension, ce qui a révélé un second défaut qui, fort heureusement, ne se trouvait pas dans cette fouille, sans quoi NM aurait été en danger de mort. Précisons que l'accès aux fouilles ErDF est strictement interdit à toute entreprise sans l'accord de l'exploitant... accord apparemment pas demandé par la direction de NM !(cf. p5)

□ **Commentaires :**

Ce licenciement, à l'évidence pour faits de grève, marque une évolution sensible et grave des anciennes entreprises publiques, qui remettent en cause les droits fondamentaux des salariés (droit de grève et libertés syndicales) et cherchent à imposer un management autoritaire et la soumission des salariés, en écartant toute forme de critique. C'est pour dénoncer publiquement cette dérive et soutenir NM que deux responsables syndicaux de SUD-Energie, secrétaire fédéral et secrétaire du syndicat ERDF-GrDF Ile de France, ont mené une grève de la faim de 18 jours. Cette grève de la faim s'est terminée par l'hospitalisation de l'un d'eux, sans que la Direction ne consente au moindre geste, allant jusqu'à interdire l'accès aux locaux syndicaux où étaient installés les grévistes au moyen de 6 vigiles présents nuit et jour.

□ **Pour en savoir plus ...**

P1 - Lettre de licenciement

P2 – dossier de défense de NM lors de la commission de discipline

P3 – Requête individuelle

P4– Réponse de l'Inspection du Travail dans le cadre de la plainte pour harcèlement moral.

P5 : Requête individuelle Nordine Mahroug mars 2010