

**TRIBUNAL ADMINISTRATIF
DE CLERMONT-FERRAND**

N°1600005

M. B... D...

Mme Jaffré
Rapporteuse

M. Chacot
Rapporteur public

Audience du 16 mai 2017
Lecture du 30 mai 2017

66-07-01-04-02-02

C

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

Le Tribunal administratif de Clermont-Ferrand

(1^{ère} Chambre)

Vu la procédure suivante :

Par une requête et un mémoire, enregistrés le 5 janvier 2016 et le 26 mai 2016, M. B... D..., représenté par la SELARL DMMJB, demande au tribunal :

1°) d'annuler la décision du 21 mai 2015 par laquelle l'inspectrice du travail de la Haute-Loire a autorisé la société Deville Rectification à le licencier ;

2°) d'annuler la décision implicite par laquelle le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social a rejeté son recours hiérarchique notifié le 10 juillet 2015 ;

3°) de mettre à la charge de l'Etat une somme de 2000 euros au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Il soutient que :

- la décision attaquée est entachée d'un vice d'incompétence, l'administration ne justifiant pas des raisons pour lesquelles elle a été signée par intérim par l'inspectrice du travail de la section 7 de la Haute-Loire ;

- la décision de l'inspectrice du travail a été prise à l'issue d'une procédure irrégulière ; en effet, l'administration n'établit pas avoir procédé à une enquête contradictoire ; de plus, si ses observations ont été recueillies par téléphone, cet échange téléphonique est insuffisant ; par ailleurs, l'administration s'est fondée sur des attestations irrégulières et n'a pas auditionné l'ensemble des personnes présentes à la réunion qui est à la source des faits reprochés ; enfin, il

n'a pas été informé d'une audition d'un témoin, représentant du personnel dont le comportement est à l'origine des faits, ni n'a pu présenter ses observations sur cette audition ;

- la procédure de licenciement menée par son employeur est irrégulière ; en effet, sa convocation à l'entretien préalable de licenciement est irrégulière, en ce qu'elle ne comportait pas d'information du lieu où devait se tenir l'entretien ; de plus, l'objet de l'entretien a été détourné et il n'a pas pu disposer des éléments établis à son insu par son employeur ; par ailleurs, l'employeur a consulté le comité d'entreprise le jour même de l'entretien préalable, ne laissant ainsi pas un délai suffisant entre ces réunions pour lui permettre de préparer son audition par le comité d'entreprise ; en outre, l'employeur n'établit pas avoir régulièrement convoqué les membres du comité d'entreprise ni l'avoir régulièrement convoqué à la réunion du comité d'entreprise ; le délai pris pour réunir le comité d'entreprise à compter de la mise à pied excède le délai de 10 jours prévu par les articles R. 2421-6 et R. 2421-14 du code du travail ; enfin, la décision de mise à pied dont il a fait l'objet n'a pas été motivée ni notifiée à l'inspecteur du travail en méconnaissance des articles L. 2421-1 et L. 2421-3 du code du travail ;

- la décision de l'inspectrice du travail est entachée d'erreur de droit ; en effet, elle ne pouvait faire droit au recours gracieux de la société Deville Rectification pour retirer sa décision de refus d'autorisation de licenciement alors que l'article R. 2422-1 code du travail prévoit un mécanisme de recours hiérarchique auprès du ministre ;

- les faits qui lui sont reprochés sont en lien avec l'exercice de son mandat de membre du CHSCT de l'entreprise ; en effet, ces faits sont survenus alors qu'il faisait l'objet d'un harcèlement de la part du salarié de l'entreprise qui les a provoqués ;

- la décision d'autorisation de licenciement est entachée d'erreur d'appréciation, en ce que les faits reprochés ne peuvent être qualifiés de suffisamment grave pour justifier un licenciement en ce qu'ils constituent un acte isolé ; de plus, il a présenté ses excuses ; par ailleurs, il a fait preuve d'un comportement exemplaire durant les 37 ans qu'il a passé au sein de l'entreprise.

Par des mémoires en défense, enregistrés le 25 mars 2016, le 1er avril 2016, le 5 septembre 2016 et le 20 octobre 2016, la société Deville Rectification conclut au rejet de la requête et à ce que la somme de 2000 euros soit mise à la charge de M. D...au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Elle soutient que les moyens soulevés par M. D... ne sont pas fondés.

Vu les autres pièces du dossier.

Vu :

- le code du travail ;
- le code de justice administrative.

Les parties ont été régulièrement averties du jour de l'audience.

Ont été entendus au cours de l'audience publique :

- le rapport de Mme Jaffré ,
- les conclusions de M. Chacot, rapporteur public,
- et les observations de Me Juillesreprésentant M. D...et de Me Arsacreprésentant la société Deville Rectification.

1. Considérant que la société Deville Rectification emploie M. D...depuis le 19 juillet 1977 en qualité d'agent de production ; que M.D..., délégué du personnel, membre du comité d'entreprise et membre du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, a fait l'objet d'une demande d'autorisation de licenciement pour faute qui a été refusée le 24 avril 2015 par l'inspectrice du travail de la Haute-Loire ; que cette autorité a retiré cette décision et a accordé l'autorisation de licenciement sollicitée par une décision du 21 mai 2015 ; que M. D...a présenté un recours hiérarchique le 10 juillet 2015 qui a été implicitement rejeté par le ministre en charge du travail ; que par la présente requête, M. D...demande l'annulation des décisions autorisant la société Deville Rectification à le licencier ;

Sur les conclusions aux fins d'annulation :

En ce qui concerne la légalité externe :

2. Considérant, en premier lieu, que la décision portant autorisation de licenciement du 21 mai 2015 a été signée par Céline Suchon, inspectrice du travail de la section 7 de l'unité territoriale de la Haute-Loire, par intérim pour l'inspecteur du travail de la section 5 ; que M. D... n'apporte aucun élément de nature à démontrer que l'exercice de cet intérim était injustifié ;

3. Considérant, en deuxième lieu, qu'aux termes de l'article R. 2421-11 du code du travail : « *L'inspecteur du travail procède à une enquête contradictoire au cours de laquelle le salarié peut, sur sa demande, se faire assister d'un représentant de son syndicat. (...)* » ;

4. Considérant que si M. D...affirme qu'aucune pièce n'est produite justifiant que l'inspectrice du travail l'aurait entendu séparément de son employeur, il n'allègue pas que l'entretien du 9 mai 2015 se serait déroulé en présence de son employeur ; que l'inspectrice du travail n'ayant pas procédé à une nouvelle enquête après le dépôt le 28 avril 2014 d'un recours gracieux par la société Deville Rectification, elle n'était pas tenue de convoquer M. D...à un nouvel entretien ; que l'identité des quatre salariés dont les témoignages ont été recueillis sur les faits qui se sont déroulés le 11 mars 2015 ne pouvant faire l'objet d'aucune incertitude, la circonstance que leurs témoignages n'auraient pas été accompagnés de pièce d'identité n'a pu avoir d'incidence sur la régularité de la procédure contradictoire ; que M. D...soutient que l'inspecteur aurait auditionné un représentant du personnel présent à une réunion des délégués du personnel ayant eu lieu le 19 février 2015 sans l'en informer et n'a pas procédé à l'audition de toutes les personnes présentes à cette réunion ; que, toutefois, il ne ressort pas des pièces du dossier, que les informations recueillies sur cette réunion auraient un caractère déterminant dans l'appréciation par l'inspectrice du travail de la matérialité des faits reprochés ; que, dans ces conditions, l'enquête a été menée contradictoirement conformément aux dispositions de l'article R. 2421-11 du code du travail ;

En ce qui concerne la légalité interne :

5. Considérant, en premier lieu, que par décision du 21 mai 2015, l'inspectrice du travail de la Haute-Loire a retiré, sur recours gracieux de la société Deville Rectification, une précédente décision du 24 avril 2015 par laquelle elle avait refusé d'autoriser le licenciement de M. D...au motif que la demande d'autorisation de licenciement n'était pas motivée ; qu'il ressort toutefois des pièces du dossier que la demande d'autorisation de licenciement du 23 mars 2015 de la société Deville Rectification mentionne les faits reprochés au salarié, une gifle donnée violemment à un collègue ; qu'ainsi, les motifs du licenciement de M. D...ressortent clairement de cette demande d'autorisation de licenciement ; que, par suite, l'inspectrice du travail de la Haute-Loire était tenue de rapporter cette décision illégale dans les délais de recours

contentieux ; que, dès lors, c'est sans commettre d'erreur de droit que l'inspectrice du travail de la Haute-Loire a fait droit au recours gracieux de la société Deville Rectification ;

6. Considérant, en deuxième lieu, que la convocation du 11 mars 2015 de M. D...pour l'entretien préalable du 23 mars 2015 contenait des indications quant à l'étage et à la salle où devait se tenir cet entretien lui permettant de s'y rendre ; que cette convocation précisait les motifs qui ont conduit la société à envisager son licenciement ; qu'il a pu, en conséquence, préparer cet entretien et fournir à l'employeur ses explications sur les faits qui lui étaient reprochés, alors même qu'il n'a pas été destinataire des éléments rassemblés par son employeur pour préparer cet entretien ; que, par suite, le moyen tiré de l'absence de régularité de l'entretien préalable doit être écarté ;

7. Considérant, en troisième lieu, que si l'entretien préalable à la procédure de licenciement de M. D...n'a eu lieu que le matin du 23 mars 2015, jour auquel s'est réuni le comité d'entreprise appelé à donner un avis sur son licenciement, le requérant connaissait les faits qui lui étaient reprochés, et dont il n'a pas contesté la matérialité, dès le 12 mars précédent, date de la notification de la lettre par laquelle la société l'a mis à pied et de sa convocation à l'entretien préalable ; que, dans ces circonstances, il a pu préparer son audition devant le comité d'entreprise ; que, par ailleurs, il ressort des pièces du dossier que les convocations des membres du comité d'entreprise ont été remises en main propre le 17 mars 2015 ou notifiées le 19 mars 2015 aux membres de ce comité, dont la suppléante de M.C..., et à M.D... ; que le moyen tiré de l'absence de régularité de la consultation du comité d'entreprise doit être écarté ;

8. Considérant, en quatrième lieu, qu'aux termes de l'article R 2421-14 du code du travail : « *En cas de faute grave, l'employeur peut prononcer la mise à pied immédiate de l'intéressé jusqu'à la décision de l'inspecteur du travail. / La consultation du comité d'entreprise a lieu dans un délai de dix jours à compter de la date de la mise à pied. / La demande d'autorisation de licenciement est présentée dans les quarante-huit heures suivant la délibération du comité d'entreprise. S'il n'y a pas de comité d'entreprise, cette demande est présentée dans un délai de huit jours à compter de la date de la mise à pied. / La mesure de mise à pied est privée d'effet lorsque le licenciement est refusé par l'inspecteur du travail ou, en cas de recours hiérarchique, par le ministre.* » ; que, si le délai de dix jours prévu à cet article n'est pas prescrit à peine de nullité de la procédure, il doit cependant être aussi court que possible, eu égard à la gravité de la mesure de mise à pied ;

9. Considérant qu'il ressort des pièces du dossier que la société Deville Rectification a décidé la mise à pied de M. D...le 11 mars 2015 et a réuni le comité d'entreprise le 23 mars 2015 ; qu'ainsi, le délai pris pour consulter le comité d'entreprise a excédé de deux jours le délai prévu par l'article R 2421-14 du code du travail ; que, toutefois, ce léger dépassement n'a pas, dans les circonstances de l'espèce, été de nature à vicier la procédure ;

10. Considérant, en cinquième lieu, qu'en tout état de cause, le moyen tiré de ce que la mise à pied de M. D...n'est pas motivée et n'a pas été notifiée à l'inspecteur du travail dans le délai de 48 heures fixé par l'article L.2421-1 du code du travail, est sans influence sur la légalité des décisions attaquées ;

11. Considérant, en dernier lieu, qu'en vertu des dispositions du code du travail, les salariés légalement investis de fonctions représentatives bénéficient, dans l'intérêt de l'ensemble des travailleurs qu'ils représentent, d'une protection exceptionnelle ; que lorsque le licenciement de l'un de ces salariés est envisagé, ce licenciement ne doit pas être en rapport avec les fonctions représentatives normalement exercées ou avec l'appartenance syndicale de l'intéressé ; que, dans

le cas où la demande de licenciement est motivée par un comportement fautif, il appartient à l'inspecteur du travail saisi et, le cas échéant, au ministre compétent de rechercher, sous le contrôle du juge de l'excès de pouvoir, si les faits reprochés au salarié sont d'une gravité suffisante pour justifier son licenciement, compte tenu de l'ensemble des règles applicables au contrat de travail de l'intéressé et des exigences propres à l'exécution normale du mandat dont il est investi ;

12. Considérant, d'une part, qu'il ressort des pièces du dossier, et n'est pas contesté, que le 11 mars 2015, pendant une pause matinale, M. D...a giflé un de ses collègues qui avait cherché à plaisanter sur la présence ou l'absence d'un troisième collègue ; que M. D...ne démontre pas qu'il aurait été victime de harcèlement de la part de ce collègue ; que les témoins oculaires des faits ont rapporté la violence du geste porté par M.D... ; qu'ainsi, dans ces circonstances et malgré ses excuses, l'ancienneté, la qualité de ses services et le décès de sa mère quelques mois plus tôt, le comportement du requérant a constitué une faute d'une gravité suffisante pour justifier son licenciement ;

13. Considérant, d'autre part, que M. D...soutient qu'il était victime de harcèlement de la part de l'employé qu'il a giflé du fait d'une prise de position lors de la réunion des délégués du personnel du 19 février 2015 et qu'ainsi, son licenciement serait en rapport avec l'exercice de son mandat ; que toutefois, le requérant ne démontre pas qu'il aurait eu une prise de position lors de cette réunion qui l'aurait exposé ni, comme il a été dit au point 12, qu'il aurait subi un harcèlement de ce fait ; que, par suite, le moyen tiré du lien avec le mandat ne peut qu'être écarté ;

14. Considérant qu'il résulte de ce qui précède que la requête de M. D...doit être rejetée ;

Sur les conclusions tendant à l'application des dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative :

15. Considérant que ces dispositions font obstacle à ce que soit mise à la charge de l'Etat, qui n'est pas, dans la présente instance, la partie perdante, la somme que demande M. D... au titre des frais exposés par lui et non compris dans les dépens ; que dans les circonstances de l'espèce, il n'y a pas lieu, de faire droit aux conclusions de la société Deville Rectification présentées sur le fondement des dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative ;

DECIDE :

Article 1er : La requête de M. D... est rejetée.

Article 2 : Les conclusions de la société Deville Rectification présentées sur le fondement des dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative sont rejetées.

Article 3 : Le présent jugement sera notifié à M.B... D..., au directeur régional des entreprises de la concurrence, de la consommation du travail et de l'emploi, à la société Deville rectification et à la ministre du travail.

Délibéré après l'audience du 16 mai 2017, à laquelle siégeaient :

Mme Courret, présidente,
M. Lévy Ben Cheton, premier conseiller,
Mme Jaffré, première conseillère,

Lu en audience publique le 30 mai 2017.

La rapporteure,

La présidente,

M. JAFFRÉ

C. COURRET

La greffière,

C. DAS NEVES

La République mande et ordonne à la ministre du travail en ce qui la concerne ou à tous huissiers de justice à ce requis en ce qui concerne les voies de droit commun contre les parties privées, de pourvoir à l'exécution de la présente décision.

Pour expédition conforme,
La greffière,