

DROIT ADMINISTRATIF DU TRAVAIL

(Décisions sélectionnées et commentées par Jean-Louis REY, Magistrat administratif)

(Deuxième partie)

PROTECTION DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL – Motif économique – Licenciement d'un salarié auquel un changement de législation interdit de poursuivre l'exécution de son contrat de travail – Obligation de reclassement.

“Considérant qu'en vertu des dispositions de l'article L. 425-1 du Code du travail, le licenciement des salariés légalement investis des fonctions de délégué du personnel, qui bénéficient, dans l'intérêt de l'ensemble des travailleurs qu'ils représentent, d'une protection exceptionnelle, ne peut intervenir que sur autorisation de l'inspecteur du travail ; que lorsque le licenciement d'un de ces salariés est envisagé, ce licenciement ne doit pas être en rapport avec les fonctions représentatives normalement exercées ou l'appartenance syndicale de l'intéressé ; que, dans le cas où la demande de licenciement est fondée sur un motif de caractère économique, il appartient à l'inspecteur du travail et, le cas échéant, au ministre de rechercher, sous le contrôle du juge de l'excès de pouvoir, si la situation de l'entreprise justifie le licenciement du salarié, en tenant compte notamment de la nécessité des réductions d'effectifs envisagées et de la possibilité d'assurer le reclassement du salarié ; (...)

Considérant qu'en vertu de l'article L. 321-1 du Code du travail constitue un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par l'employeur pour un ou plusieurs motifs non-inhérents à la personne du salarié et résultant d'une suppression d'emploi ou d'une modification du contrat de travail consécutive notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques.

Considérant qu'il ressort des pièces du dossier que le licenciement de M. Elisabeth employé en qualité de vendeur-monteur au centre optique mutualiste nord a été demandé par

son employeur en raison de l'intervention d'une législation nouvelle soumettant l'activité salariée exercée par l'intéressé à la détention d'un diplôme dont il n'était pas titulaire, et imposant ainsi son remplacement par un opticien diplômé ; que le licenciement demandé pour ce motif constituait ainsi un licenciement pour motif économique au sens des dispositions précitées de l'article L. 321-1 du Code du travail ; que, par suite, le Tribunal administratif, pour annuler l'autorisation de licenciement litigieuse, ne pouvait légalement se fonder sur l'erreur qu'aurait commise l'inspecteur du travail en ne recherchant pas si la situation économique d'ensemble de la Mutualité de la Réunion justifiait le licenciement de M. Elisabeth ; (...)

Considérant qu'il ressort des pièces du dossier que l'inspecteur du travail a omis de vérifier le caractère équivalent, à celui que M. Elisabeth avait exercé, de l'emploi de reclassement qui lui a été offert ; que, par suite, et sans qu'il soit besoin d'examiner les autres moyens de la demande, la décision du 22 avril 1999 par laquelle l'inspecteur du travail a autorisé le licenciement de M. Elisabeth est entachée d'illégalité ;

Considérant qu'il résulte de ce qui précède que la Mutualité de la Réunion n'est pas fondée à se plaindre que, par le jugement attaqué, le Tribunal administratif de la Réunion a annulé la décision du 22 avril 1999 par laquelle l'inspecteur du travail l'avait autorisé à licencier M. Elisabeth ; (...)”

REJET.

(CE 15 juin 2005, M. Elisabeth, n° 254728)

OBSERVATIONS :

L'absence de détention d'un diplôme ou d'une autorisation exigés par la législation pour pouvoir exercer une profession peut, selon le cas, constituer un motif de licenciement inhérent au salarié ou bien un motif économique au sens et pour l'application de l'article L. 321-1 du Code du travail.

Il en est ainsi lorsque le licenciement est, comme dans la présente espèce, motivé par l'intervention d'un changement dans la législation ayant pour effet de subordonner la poursuite par le salarié de son contrat de travail à la détention d'un diplôme dont l'intéressé n'est pas titulaire. Le Conseil d'Etat avait déjà jugé que la circonstance que la restructuration d'une société était motivée par la volonté de la direction de se conformer à une législation relative à l'exercice des activités de commissaire aux comptes n'était pas de nature à enlever au licenciement des salariés concernés son caractère économique (CE 2 février 1983, *Sté Price-Waterhouse*, Rec. p. 38).

Cette jurisprudence est à rapprocher de celle relative à l'inaptitude de salariés à occuper des emplois modifiés par des mutations technologiques (Cass. soc. 12 décembre 1991, RJS 92 n° 133 et 15 octobre 1992, RJS 92 n° 1247).

Cette qualification de licenciement pour motif économique entraîne alors l'obligation pour l'employeur de proposer à l'intéressé un emploi de reclassement équivalent (v. dans ce sens CE 11 juin 1993, *SA Ets Jacquemard*, Rec. t. p. 1069).

En revanche, lorsque l'autorisation de licenciement d'un salarié protégé est fondée sur la circonstance que l'intéressé ne remplit pas ou plus les conditions légalement exigées pour l'exercice de l'emploi pour lequel il a été embauché, il appartient à l'inspecteur du travail de vérifier la seule réalité de ce motif (CE 18 novembre 1988, *Ass. laïque pour l'éducation et la formation professionnelle des adolescents*, Rec. p. 411 ; CE 9 décembre 1991, *Sté Carrefour France c/ Hakem*, Rec. p. 423 ; CE 19 juin 1996, *Sté Cannes balnéaires*, Rec. t. p. 1191).

PROTECTION DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL – Licenciement pour inaptitude physique consécutive à un accident du travail – Portée de l'obligation de reclassement.

“Considérant qu'en vertu du Code du travail, les salariés protégés bénéficient, dans l'intérêt de l'ensemble des travailleurs qu'ils représentent, d'une protection exceptionnelle ; que lorsque le licenciement d'un de ces salariés est envisagé, il ne doit pas être en rapport avec les fonctions représentatives normalement exercées par l'intéressé ou avec son appartenance syndicale ; que, dans le cas où la demande de licenciement est motivée par l'inaptitude physique consécutive à un accident du travail, il appartient à l'inspecteur du travail, et, le cas échéant, au ministre, de rechercher, sous le contrôle du juge, si cette inaptitude est telle qu'elle justifie le licenciement du salarié, compte tenu des caractéristiques de l'emploi exercé à la date à laquelle elle est constatée, de l'ensemble des règles applicables au contrat de travail de l'intéressé, des exigences propres à l'exécution normale du mandat dont il est investi, et de la possibilité d'assurer son reclassement dans l'entreprise selon les modalités et conditions définies par l'article L. 122-32-5 du Code du travail ;

Considérant que c'est par une appréciation souveraine des faits, exempte de dénaturation, que la Cour administrative d'appel de Nancy, d'une part, a relevé que, avant de procéder sans résultat, au sein des autres établissements et sociétés du groupe, à une recherche d'emplois pouvant convenir à son salarié, M. Boyer qui avait été victime d'un accident du travail, la société Renault Automobiles France avait recherché au sein de son établissement de Laxou un emploi de bureau compatible avec l'aptitude physique de M. Boyer et que, d'autre part, elle a estimé que la société n'avait pu, dans un

contexte de sureffectif de l'établissement, trouver un poste vacant ou susceptible, avec aménagement, de convenir à M. Boyer ; qu'elle a pu ensuite en déduire, sans commettre d'erreur de droit, par un arrêt suffisamment motivé, que les obligations de reclassement des salariés protégés incombant à l'employeur, en vertu du Code du travail, notamment son article L. 122-32-5, avaient été respectées ;

Considérant que la Cour administrative d'appel de Nancy n'a entaché son arrêt ni de contradiction de motifs ni de dénaturation des pièces du dossier en estimant, pour une appréciation souveraine, après avoir relevé que le véhicule de fonction de M. Boyer lui avait été retiré par son employeur et que ce dernier avait engagé à son encontre un contentieux devant le Conseil des prud'hommes, qu'il ne ressortait ni de ces circonstances ni d'aucune pièce du dossier qui lui était soumis que la mesure de licenciement prise à son encontre pour inaptitude physique aurait eu un lien avec le mandat de délégué du personnel qu'il détenait ;

Considérant qu'il résulte de ce qui précède que M. Boyer n'est pas fondé à demander l'annulation de l'arrêt attaqué ; que, par voie de conséquence, ses conclusions tendant à l'application des dispositions de l'article L. 761-1 du Code de justice administrative doivent être rejetées (...)"

REJET.

(CE 4 juillet 2005, M. Boyer, n° 269173)

OBSERVATIONS :

Lorsque le licenciement d'un salarié protégé est motivé par son inaptitude physique constatée par le médecin du travail, l'inspecteur du travail doit rechercher si, eu égard à l'ensemble des règles applicables au contrat de travail, aux caractéristiques de l'emploi occupé, aux exigences propres à l'exécution normale de son mandat et à la possibilité d'assurer son reclassement, l'inaptitude de l'intéressé est de nature à justifier son licenciement (CE 1^{er} février 1995, *SA Midica c/ Mlle Izquierdo*, Rec. t. p. 1062). L'employeur doit ainsi rechercher s'il est possible de le reclasser dans un emploi approprié à ses capacités, notamment par des mutations ou des transformations de postes de travail. En l'absence de recherche sérieuse de reclassement, l'inspecteur du travail est tenu de refuser l'autorisation (CE 30 déc. 1996, *Porras et ministre du Travail*, Rec. t. p. 1192).

Lorsque l'inaptitude fait suite à un accident du travail, l'article L. 122-32-5 du Code du travail fait obligation à l'employeur de proposer au salarié un autre emploi, au besoin par la mise en œuvre de mutation, de transformation de postes ou d'aménagement du temps de travail (CE 2 février 1996, *Breuil*, Rec. t. p. 1192). La recherche de reclassement ne doit pas être limitée au seul secteur de l'entreprise où est employé le salarié, mais à l'ensemble des secteurs d'activité de l'établissement (CE 9 déc. 1998, *Courtelessis*, RJS 99 n° 389).

Au cas où l'entreprise appartient à un groupe de sociétés, l'employeur doit rechercher, au préalable, s'il existe dans l'entreprise des emplois compatibles avec l'aptitude physique du salarié protégé avant de proposer un reclassement dans les autres sociétés du groupe (CE 30 avril 1997, *Perre*, Rec. t. p. 1107).

La présente décision, qui sera mentionnée aux tables du recueil sur l'absence de contrôle du juge de cassation (exceptée la dénaturation des faits) de l'appréciation portée par les juges du fond sur le sérieux de la recherche de reclassement, confirme l'ordre dans lequel cette recherche doit être opérée : au sein de l'établissement, puis des autres établissements et enfin des autres sociétés du groupe. Elle admet en outre que la situation de sureffectif puisse être regardée comme étant de nature à justifier une impossibilité de reclassement. Mais bien sûr, même dans un tel cas, l'administration doit toujours vérifier la réalité de cette impossibilité, l'entreprise devant en justifier (v. décision *Courtelessis* précitée).

PROTECTION DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL – Enquête de l'inspecteur du travail – Modalités de l'enquête contradictoire.

“Considérant qu'aux termes de l'article R. 436-4 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... ;

Considérant que le caractère contradictoire, de l'enquête, menée conformément aux dispositions précitées, impose à l'autorité administrative d'informer le salarié concerné, de façon suffisamment circonstanciée, pour lui permettre d'assurer utilement sa défense, notamment en lui communiquant l'identité des personnes qui auraient été victimes des agissements qui lui sont reprochés ;

Considérant qu'il ressort des pièces du dossier soumis aux juges du fond que si l'inspecteur du travail a très précisément présenté à M. X les accusations de harcèlement sexuel portées contre lui par deux des salariées placées sous son autorité, il s'est abstenu de lui communiquer leur nom ; que, dès lors, en jugeant que l'autorité administrative ne pouvait se borner à indiquer à M. X les faits qui lui étaient reprochés, sans préciser l'identité des personnes qui auraient été victimes des agissements qui lui sont reprochés, la Cour n'a entaché son arrêt d'aucune erreur de droit ;

Considérant, enfin, qu'après avoir constaté que la procédure de licenciement engagée à l'encontre de M. X ne présentait pas un caractère contradictoire et qu'il n'était pas établi qu'il disposait des informations lui permettant d'assurer utilement sa défense, la Cour, en s'abstenant de rechercher si le salarié protégé aurait pu avoir, en dehors de l'enquête menée par l'inspecteur du travail, une connaissance précise des personnes qui auraient été victimes des agissements qui lui étaient reprochés et si la révélation de l'identité de ces dernières aurait pu occasionner, comme le soutenait la Société Senior et Compagnie en l'espèce, des conséquences dommageables, n'a pas commis d'erreur de droit, ni insuffisamment motivé son arrêt ;

Considérant qu'il résulte de tout ce qui précède que la Société Senior et Compagnie n'est pas fondée à demander l'annulation de l'arrêt attaqué ;

Sur les conclusions tendant à l'application des dispositions de l'article L. 761-1 du Code de justice administrative (...)”

REJET.

(CE 20 avril 2005, Sté Senior et Compagnie n° 254066)

OBSERVATIONS :

La présente décision apporte des précisions intéressantes sur les modalités de l'enquête contradictoire que doit opérer l'inspecteur du travail avant de prendre sa décision sur une demande d'autorisation de licenciement d'un salarié protégé. En la matière, la jurisprudence est peu formaliste.

L'administration peut organiser l'entretien selon les modalités qu'elle estime les plus appropriées, par exemple en organisant une confrontation avec l'employeur ; mais elle n'y est jamais tenue (CE 2 novembre 1992, *Abert*, RJS 1/93 n° 56). La seule règle impérative est que l'inspecteur doit procéder à l'audition personnelle et individuelle du représentant du personnel (CE 8 janvier 1968, *Daens*, Rec. p. 3), un seul entretien téléphonique ne suffit pas (CE 21 août 1991, *Mme Genin*, Rec. t. p. 1190, RJS 96 n° 1191) et l'entretien doit impérativement se dérouler en dehors de la présence de l'employeur (CE 28 avril 1997, *Rouault*, RJS 97 n° 838).

L'entretien peut cependant être commun à plusieurs salariés protégés à la double condition que les faits reprochés soient similaires et qu'aucun d'entre eux n'ait demandé à être entendu séparément (CAA Bordeaux, 18 novembre 2004, *Pothin*, RJS 2005 n° 294).

L'inspecteur peut conduire son enquête tant dans les locaux de l'inspection qu'au siège de l'entreprise et il n'est pas tenu d'organiser une confrontation entre les témoins et l'intéressé (CE 20 avril 2005, *Sté International Metal Service*, RJS 8-9/05 n° 869).

Il doit cependant laisser au salarié protégé un délai suffisant pour préparer ses moyens en défense et notamment pour pouvoir se faire assister par un représentant de son syndicat (CE 20 février 1987, *Lefauchaux*, n° 61509, ou CE 21 avril 1989, *Sopelem*, n° 90549).

S'agissant du contenu même de l'enquête, la jurisprudence est également peu exigeante. C'est ainsi qu'il a été jugé que l'inspecteur n'est pas tenu de communiquer à chaque partie les documents reçus de l'autre partie (CE 9 octobre 1987, *Sté européenne de vigilance industrielle et privée* n° 68531) ni de donner aux parties connaissance des témoignages recueillis au cours de l'enquête (CE 8 janvier 1982, *Ets Petitjean*, n° 21814 ; CE 2 novembre 1992, *Abert*, précité).

Cependant, le principe du contradictoire et des droits de la défense dégagé par le célèbre arrêt *Dame Vve Trompier-Gravier* (CE Section, 5 mai 1944, Rec. p. 133, GAJA n° 57) et consacré par l'article 24 de la loi du 12 avril 2000 relative aux droits des citoyens dans leurs relations avec les administrations doit être respecté lors de l'enquête de l'inspecteur du travail. Le salarié doit ainsi être mis en mesure de présenter utilement sa défense (CE 23 février 1983, *Sté Boussac Frères* n° 35312 ; CE 7 février 1992, *Sté Serco*, RJS 92 n° 760) ce qui implique que l'inspecteur l'informe précisément des faits invoqués par l'employeur. Le présent arrêt insiste sur le caractère complet que doit revêtir cette information qui doit notamment comporter l'identité des personnes qui auraient été victimes des agissements qui lui sont reprochés. Il marque ainsi un renforcement de l'exigence du contradictoire qui dépasse le seul cas où, comme en l'espèce, le licenciement est motivé par des faits de harcèlement sexuel.