

## DROIT ADMINISTRATIF DU TRAVAIL

(deuxième partie)

Décisions sélectionnées et commentées par **Manuela GRÉVY**,  
Maître de conférences à l'Université de Paris I Panthéon-Sorbonne

PROTECTION DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL – Licenciement disciplinaire – Fait fautif – Prescription.

CONSEIL D'ÉTAT, 1er octobre 2012, n° 345.252, tables Rec. Lebon

1. Considérant, en premier lieu, qu'aux termes du premier alinéa de l'article L. 122-44 du code du travail, alors applicable, aujourd'hui repris à l'article L. 1332-4 du même code : « *Aucun fait fautif ne peut donner lieu à lui seul à l'engagement de poursuites disciplinaires au-delà d'un délai de deux mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance, à moins que ce fait ait donné lieu dans le même délai à l'exercice de poursuites pénales. (...)* » ; que l'employeur ne peut pas fonder une demande d'autorisation de licenciement sur des faits prescrits en application de cette disposition, sauf si ces faits procèdent d'un comportement fautif de même nature que celui dont relèvent les faits non prescrits donnant lieu à l'engagement des poursuites disciplinaires ;

2. Considérant que la cour administrative d'appel de Bordeaux a relevé que la décision de l'inspecteur du travail du 18 mars 2003 autorisant la société Rapides Gâtinais à licencier M. B était fondée, d'une part, sur le comportement violent de l'intéressé, chauffeur d'un autobus scolaire, envers certains élèves qu'il était chargé de conduire, d'autre part, sur le fait qu'il avait imposé aux collégiennes, par ses insinuations répétées, de lui baiser la joue en montant dans l'autobus ; que, pour juger que l'inspecteur avait pu prendre en compte cette dernière pratique dans sa décision d'autorisation, sans méconnaître les dispositions de l'article L. 122-44 du code du travail, alors qu'elle était connue de l'employeur et avait cessé plus de deux mois avant l'engagement des poursuites disciplinaires, la cour a estimé que les différents griefs procédaient d'une même « *attitude inappropriée à l'égard des élèves* » ; que, par suite, la cour, qui n'a pas commis d'erreur de qualification juridique en estimant que l'ensemble des faits pris en compte relevait d'un comportement fautif de même nature, n'a pas commis d'erreur de droit en écartant le moyen tiré de l'application de la prescription prévue à l'article L. 122-44 du code du travail ;

3. Considérant, en deuxième lieu, que la cour n'a pas commis d'erreur de qualification juridique en estimant que le comportement de M. B, matérialisé par ses demandes adressées aux jeunes filles qu'il transportait, puis par les faits de violence commis sur deux garçons indisciplinés en novembre 2002 et janvier 2003 et par le refus d'accès à l'autobus scolaire opposé à une collégienne de douze ans, usager habituel du service, au motif qu'elle avait oublié son titre de transport, était inapproprié à l'égard des élèves usagers du transport scolaire dont il avait la charge et constitutif d'une faute suffisamment grave pour justifier son licenciement ;

4. Considérant, en troisième lieu, que si le requérant soutient que la cour a commis une erreur de droit et dénaturé les pièces du dossier en jugeant qu'il n'apportait pas de précisions suffisantes au soutien de son moyen tiré de ce que certains des faits reprochés étaient amnistiés, alors que l'application des lois d'amnistie est d'ordre public, il ressort de ses écritures devant la cour qu'il n'invoquait incidemment le bénéfice d'une amnistie que pour des faits commis en 1999 et 1996 ; qu'il résulte de l'arrêt de la cour administrative d'appel que celle-ci a estimé, par une appréciation souveraine et non contestée des pièces qui lui étaient soumises, que la décision de l'inspecteur du travail n'était pas fondée sur ces faits mais sur des faits ultérieurs ; que, par suite, les moyens critiquant la réponse de la cour à ce moyen inopérant ne peuvent qu'être écartés ;

5. Considérant, en dernier lieu, que la cour n'a pas dénaturé les pièces du dossier qui lui était soumis en estimant que la demande d'autorisation de licenciement présentée par la société Rapides Gâtinais, fondée sur les fautes commises par le salarié et sans rapport avec son élection comme représentant du personnel, était sans lien avec le mandat de M. B ;

6. Considérant qu'il résulte de ce qui précède que le requérant n'est pas fondé à demander l'annulation de l'arrêt attaqué, qui est suffisamment motivé ;

(M. Dutheillet de Lamothe, rapp. - Mme Dumortier, rapp. pub. - SCP Ortscheidt, SCP Boré et Salve de Bruneton, av.)

## Observations.

Règle essentielle du droit disciplinaire : « *aucun fait fautif ne peut donner lieu à lui seul à l'engagement de poursuites disciplinaires au-delà d'un délai de deux mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance, (...)* » (C. trav., art. L. 1332-4). On sait que la jurisprudence de la Cour de cassation, comme du Conseil d'État, n'interdit pas la prise en compte de faits fautifs antérieurs à deux mois lorsque le comportement du salarié s'est poursuivi dans le délai de prescription (1). L'employeur peut donc se prévaloir de faits antérieurs à ce délai si ceux-ci relèvent d'un même comportement fautif.

Le Conseil d'État confirme ici cette solution en affirmant que « l'employeur ne peut pas fonder une demande d'autorisation de licenciement sur des faits prescrits (...), sauf si ces faits procèdent

d'un comportement fautif de même nature que celui dont relèvent les faits non prescrits donnant lieu à l'engagement des poursuites disciplinaires » (consid. 1). Toutefois, à la notion jurisprudentielle de comportement fautif identique est, dans cet arrêt du 1<sup>er</sup> octobre 2012, substituée une notion plus large, celle de « comportement fautif de même nature » (2).

En revanche, l'apport de cet arrêt est d'affirmer un contrôle du Conseil d'État sur l'appréciation par les juges de la notion de « *comportement fautif de même nature* » (consid. 2). Ce contrôle, en effet, est décisif dès lors que cette appréciation détermine l'application et la portée de la règle de prescription.

(1) Cass. Soc. 7 mai 1991, Bull. civ. V, n° 218 ; CE 1<sup>er</sup> févr. 1995, RJS 1995 n° 399, concl. G. Bachelier ; Cass. Soc. 13 janv. 2004, RJS 2004 n° 308 ; CE 14 oct. 2009, n° 309.344, tables Lebon (arrêt rendu dans la même affaire, dans lequel le Conseil d'État reproche à la CAA de n'avoir pas recherché si les faits antérieurs au délai de deux mois « *relevaient d'un*

*comportement fautif identique à celui dont relevaient les faits non prescrits, et pouvaient, par voie de conséquence, légalement être retenus par l'inspecteur du travail pour caractériser l'existence d'une faute d'une gravité suffisante pour justifier le licenciement* »).

(2) CE 14 oct. 2009, n° 309.344, préc.

### PROTECTION DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL – Licenciement – Faute – Doute – Faits révélés postérieurement à l'autorisation.

CONSEIL D'ÉTAT, 26 décembre 2012, n° 355.059

1. Considérant qu'en vertu des dispositions du code du travail, les salariés légalement investis de fonctions représentatives bénéficient, dans l'intérêt de l'ensemble des salariés qu'ils représentent, d'une protection exceptionnelle ; 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 motivée par un comportement fautif, 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 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 ; qu'aux termes de l'article L. 1235-1 du code du travail : « *En cas de litige, le juge, à qui il appartient d'apprécier la régularité de la procédure suivie et le caractère réel et sérieux des motifs invoqués par l'employeur, forme sa conviction au vu des éléments fournis par les parties après avoir ordonné, au besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles. Si un doute subsiste, il profite au salarié* » ;

2. Considérant que, pour accorder l'autorisation sollicitée, l'inspecteur du travail s'est fondé sur deux témoignages de fournisseurs faisant état de sollicitations de M. A en vue d'obtenir des bouteilles de vin à titre de cadeau personnel ; que le témoignage d'un troisième fournisseur fait état de pressions exercées par la société Boldis afin d'obtenir des éléments à charge contre M. A ; que ce témoignage fait naître un doute sur les circonstances dans lesquelles ont été recueillis les deux témoignages ayant fondé la décision de l'inspecteur du travail et, par conséquent, sur la réalité des faits qu'ils exposent ; qu'il résulte des dispositions précitées que lorsqu'un doute subsiste sur l'exactitude matérielle des griefs formulés contre un salarié, ce doute doit profiter au salarié ; qu'ainsi, la matérialité des agissements fautifs reprochés par la société Boldis à M. A ne saurait être regardée comme établie ;

3. Considérant que si la légalité d'une décision doit être appréciée à la date à laquelle elle a été prise, il incombe cependant au juge de l'excès de pouvoir de tenir compte, le cas échéant, d'éléments objectifs antérieurs à cette date mais révélés postérieurement ; que la circonstance que les témoignages du troisième fournisseur aient été obtenus postérieurement à la décision de l'inspecteur du travail ne fait pas obstacle à ce qu'ils soient pris en compte pour l'appréciation de la légalité de la décision litigieuse dès lors qu'ils concernent des éléments de faits antérieurs à la date à laquelle elle a été prise ;

4. Considérant qu'il résulte de ce qui précède que la Société Boldis n'est pas fondée à soutenir que, par le jugement attaqué, le tribunal administratif de Nîmes a déclaré que la décision de l'inspecteur du travail du 28 octobre 1999 était entachée d'illégalité

(Mme de Moustier, rapp. - M. Keller, rapp. pub. - SCP Célice, Blancpain, Soltner, av.)

## Observations.

L'intérêt de cet arrêt, relatif à l'appréciation de la faute en matière de licenciement des représentants du personnel, est double.

Tout d'abord, se fondant sur la règle selon laquelle « *si un doute subsiste, il profite au salarié* » (C. trav. art. L. 1235-1), le Conseil d'État confirme sa jurisprudence en vertu de laquelle « *lorsqu'un doute subsiste sur l'exactitude matérielle des griefs formulés contre un salarié, ce doute doit profiter au salarié* » (3).

En l'espèce, pour autoriser le licenciement, l'inspecteur du travail avait retenu deux témoignages de fournisseurs faisant état de sollicitations du salarié en vue d'obtenir des bouteilles de vin à titre de cadeau personnel. Cependant, le Conseil d'État estime « *que le témoignage d'un troisième fournisseur* », qui « *fait état de pressions exercées par la société Boldis afin d'obtenir des éléments à charge contre M. A (...) fait naître un doute sur les circonstances dans lesquelles ont été recueillis les deux témoignages ayant fondé la décision de l'inspecteur du travail et, par conséquent, sur la réalité des faits qu'ils exposent* ». Le doute devant profiter au salarié, il en résulte que « *la matérialité des agissements fautifs reprochés par la société Boldis à M. A ne saurait être regardée comme établie* ».

Ensuite, le Conseil d'État précise la portée du principe selon lequel la légalité de la décision d'autorisation ou de refus de licenciement, qui est créatrice de droit, est appréciée « *compte tenu des circonstances de fait et de droit existant à la date à laquelle s'est prononcé l'inspecteur du travail* » (4). Si ce principe interdit de prendre en compte des faits postérieurs à la décision de l'inspecteur du travail, il est admis que, dans le cadre du recours hiérarchique, le ministre du Travail puisse prendre en compte des éléments dont l'inspecteur n'avait pas connaissance, qui éclairent ou révèlent des faits antérieurs à la décision de celui-ci (5). Dans la même logique, le Conseil d'État précise ici qu'« *il incombe (...) au juge de l'excès de pouvoir de tenir compte, le cas échéant, d'éléments objectifs antérieurs à cette date, mais révélés postérieurement* » (consid. 3) (6).

Il en résulte, en l'espèce, que « *la circonstance que les témoignages du troisième fournisseur aient été obtenus postérieurement à la décision de l'inspecteur du travail ne fait pas obstacle à ce qu'ils soient pris en compte pour l'appréciation de la légalité de la décision litigieuse, dès lors qu'ils concernent des éléments de faits antérieurs à la date à laquelle elle a été prise* » (consid. 3).

(3) CE 22 mars 2010, n° 324.398, tables Lebon.

(4) V. not. CE 6 juill. 1990, n° 100.489, Rec. p. 205, Dr. ouvrier 1991.74, note J. L.

(5) V. H. Rose et Y. Struillou, *Droit du licenciement des salariés protégés*, 3<sup>ème</sup> éd., n° 984.

(6) V. déjà, en ce sens, CE 17 nov. 2000, n° 197.383, tables p. 1199, RJS 2001, n° 318.

## PROTECTION DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL – Licenciement – Motif économique – Cessation d'activité – Contrôle.

CONSEIL D'ÉTAT, 8 avril 2013, n° 348.559, Rec. Lebon

Sur le moyen tiré de la faute et de la légèreté blâmable de l'employeur :

**1. Considérant qu'en vertu des dispositions du code du travail, le licenciement des salariés légalement investis de fonctions représentatives, qui bénéficient d'une protection exceptionnelle dans l'intérêt de l'ensemble des travailleurs qu'ils représentent, 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 d'autorisation de licenciement présentée par l'employeur 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 ; qu'à ce titre, lorsque la demande est fondée sur la cessation d'activité de l'entreprise, celle-ci n'a pas à être justifiée par l'existence de mutations technologiques, de difficultés économiques ou de menaces pesant sur la compétitivité de l'entreprise ; qu'il appartient alors à l'autorité administrative de contrôler, outre le respect des exigences procédurales légales et des garanties conventionnelles, que la cessation d'activité de l'entreprise est totale et définitive, que l'employeur a satisfait, le cas échéant, à l'obligation de reclassement prévue par le code du travail et que la demande ne présente pas de caractère discriminatoire ; qu'il ne lui appartient pas, en revanche, de rechercher si cette cessation d'activité est due à la faute ou à la légèreté blâmable de l'employeur, sans que sa décision fasse obstacle à ce que le salarié, s'il s'y estime fondé, mette en cause devant les juridictions compétentes la responsabilité de l'employeur en demandant réparation des préjudices que lui auraient causés cette faute ou légèreté blâmable dans l'exécution du contrat de travail ;**

**2. Considérant qu'il résulte de ce qui précède qu'après avoir constaté que la réalité du motif économique de licenciement de l'ensemble des personnels du centre éducatif et de formation professionnelle de Guénange, où était employé M.B..., était établie dès lors que le préfet en avait prononcé la fermeture totale et définitive, la cour administrative d'appel n'a pas commis d'erreur de droit en jugeant que les moyens tirés de ce que cette fermeture était due à une faute et une légèreté blâmable de l'employeur étaient sans incidence sur la légalité de l'autorisation de licenciement attaquée ;**

Sur les autres moyens du pourvoi :

**3. Considérant, en premier lieu, que, contrairement à ce que soutient le requérant, si les dispositions de l'article R. 2421-8 du code du travail imposent que la réunion du comité d'entreprise appelé à se prononcer sur le projet de licenciement d'un salarié protégé ait lieu après l'entretien préalable, elles n'interdisent pas que la convocation des membres du comité d'entreprise soit envoyée antérieurement à l'entretien préalable ;**

**4. Considérant, en second lieu, qu'eu égard au fait, relevé par la cour, que le requérant avait une connaissance précise des motifs avancés par l'employeur pour justifier son licenciement, la cour n'a pas dénaturé les pièces du dossier qui lui était soumis en estimant que le délai qui lui a été accordé pour préparer son audition par le comité d'entreprise était suffisant ;**

**(M. Dutheillet de Lamothe, rapp. - Mme Dumortier, rapp. pub. - SCP Gatineau, Fattaccini, SCP Masse-Dessen, Thouvenin, Coudray, av.)**

## Observations.

Par cet arrêt du 8 avril 2013 (7), le Conseil d'État précise pour la première fois le régime applicable au licenciement pour motif économique consécutif à une cessation d'activité de l'entreprise. Il mérite d'autant plus l'attention que les juridictions administratives vont, sous l'empire de l'ANI du 11 janvier 2013 et de la loi du 14 juin 2013 « relative à la sécurisation de l'emploi », revenir sur le devant de la scène en matière de licenciement pour motif économique.

S'inspirant de la jurisprudence de la Cour de cassation (8), le Conseil d'État retient le caractère « autonome » de la cessation d'activité de l'entreprise, en précisant que celle-ci « n'a pas à être justifiée par l'existence de mutations technologiques, de difficultés économiques ou de menaces pesant sur la compétitivité de l'entreprise » (9). Le contrôle de l'autorité administrative porte alors uniquement sur le caractère total et définitif de la cessation d'activité – en quelque sorte la réalité du motif – outre, évidemment, l'absence de caractère discriminatoire, le respect de la procédure de licenciement et, « le cas échéant » précise le Conseil d'État, le respect de l'obligation de reclassement (consid. 1).

Mais, alors que la Chambre sociale retient que la cessation d'activité ne constitue pas une cause réelle et sérieuse lorsqu'elle est due à une faute de

l'employeur ou à sa légèreté blâmable (10), le Conseil d'État exclut, dans cet arrêt, tout contrôle de l'autorité administrative sur les raisons et circonstances de la cessation d'activité. Il estime, en effet, « qu'il ne lui appartient pas (...) de rechercher si cette cessation d'activité est due à la faute ou à la légèreté blâmable de l'employeur ». En revanche, précise-t-il, la décision administrative ne fait pas « obstacle à ce que le salarié, s'il s'y estime fondé, mette en cause devant les juridictions compétentes la responsabilité de l'employeur en demandant réparation des préjudices que lui auraient causés cette faute ou légèreté blâmable dans l'exécution du contrat de travail ».

Aux yeux du Conseil d'État, la solution s'impose pour différentes raisons. Le refus de l'autorisation de licencier au motif que la cessation d'activité serait fautive conduirait à une impasse, dont la seule issue serait la résiliation judiciaire du contrat du représentant du personnel (11). De plus, selon le rapporteur, il apparaît « difficile de saisir en quoi la faute de l'employeur peut avoir une incidence sur le bien-fondé de ce motif » de licenciement (12), soulignant, en outre, la difficulté pour le juge administratif d'apprécier les notions de faute et de légèreté blâmable avec lesquelles il n'est pas familier (13).

(7) Rendu sous les concl. de G. Dumortier, Le juge administratif face à la cessation d'activité comme motif économique, RDT 2013. 394 ; V. aussi T. Sachs, Le Conseil d'État et le motif de la cessation d'activité de l'entreprise : un alignement en trompe-l'œil ?, RDT 2013. 406.

(8) V. tout particulièrement Cass. Soc. 16 déc. 2008, Bull. civ. V, n° 252 : « pour avoir une cause économique, le licenciement pour motif économique doit être consécutif soit à des difficultés économiques, soit à des mutations technologiques, soit à une réorganisation de l'entreprise, soit à une cessation d'activité (...) » ; sur cette jurisprudence v. obs. A. Mazières sous CPH Grenoble 4 juin 2012, Dr. ouvrier 2013, p. 138.

(9) Il prolonge et élargit ainsi sa jurisprudence en vertu de laquelle la liquidation judiciaire constituait un motif économique : CE 20 mars 1996, n° 135.167, tables p. 1193.

(10) Ainsi, n'a pas de cause réelle et sérieuse le licenciement résultant d'une cessation d'activité due à une faute de l'employeur : Cass. Soc. 10 mai 2005, n° 03-40620.

(11) V. concl. préc., sp. § 3.6.1.

(12) *Ibid.*, § 3.6.2.

(13) *Ibid.*, § 3.6.3.

La solution suscite cependant de nombreuses réserves.

En premier lieu, « l'impasse » qu'entend prévenir le Conseil d'État, et que constituerait, selon lui, le refus d'autorisation d'un licenciement alors que l'entreprise a cessé toute activité, n'en est pas une si l'on rappelle que le salarié licencié malgré un refus d'autorisation peut solliciter l'indemnisation du préjudice qui en résulte. Comme l'a souligné un auteur, en cantonnant le contrôle administratif à la seule réalité de la cessation, le Conseil d'État « *vient de la sorte limiter les prétentions indemnitaires du salarié* » (14).

En second lieu, dans la jurisprudence de la Cour de cassation, l'appréciation de la réalité de la cessation d'activité et celle de l'existence d'une faute ou d'une légèreté blâmable relèvent d'une « *seule et même logique : celle du contrôle du pouvoir de direction économique de l'employeur* » (15). Au contraire, par la dissociation qu'il opère, le Conseil d'État réduit le contrôle du pouvoir patronal à la seule « matérialité » de la cause – la cessation totale

et définitive de l'activité – et renvoie le contrôle des raisons de cette cessation à la sphère du contrat, de l'exécution fautive des obligations contractuelles, et à une logique purement indemnitaire (16).

Plus encore, outre qu'il soulève des questions délicates quant à l'articulation des contentieux administratif et prud'homal (17), cet arrêt ferme la voie au contrôle du juge administratif sur la cessation d'activité d'une entreprise qui appartient à un groupe et dont la société-mère aurait été à l'origine de la décision. C'est, en effet, par le biais de la faute ou de la légèreté blâmable que la Chambre sociale invite le juge à examiner les relations entre filiales, afin d'identifier et de mettre en cause la ou les sociétés qui ont effectivement pris ou imposé la décision de cessation d'activité (18). Au contraire, en excluant tout contrôle de l'autorité administrative sur les raisons de la cessation, le Conseil d'État prive celle-ci et le juge administratif de toute faculté d'examiner et de mettre en cause ces relations. Une telle orientation, assurément, n'est pas de bon augure.

(14) T. Sachs, note préc.

(15) *Ibid.*

(16) V. concl. préc. § 3.6.4.

(17) V. sur ce point les développements de T. Sachs, note préc.

(18) V. not. Cass. Soc. 1<sup>er</sup> févr. 2011, Bull. civ. V, n° 42, Dr. ouvrier 2011 p. 584 n. A. Ferrer ; E. Peskine, L'imputation en droit du travail. À propos de la responsabilité des sociétés mères en matière de licenciement pour motif économique, RDT 2012. 347.

## TRIBUNAUX – Action en justice – Délai raisonnable – Juridictions administratives.

CONSEIL D'ÉTAT, 24 octobre 2012, n° 352.930, Rec. Lebon

**1. Considérant que M. B recherche la responsabilité de l'État à raison de la méconnaissance de son droit à un délai raisonnable dans le jugement par la juridiction administrative statuant sur ses recours contre les licenciements successifs dont il a fait l'objet dans ses fonctions d'administrateur-adjoint stagiaire au Sénat et pour obtenir réparation des préjudices qu'il estimait avoir subis du fait de ces licenciements ;**

Sur la responsabilité :

**2. Considérant qu'il résulte des principes généraux qui gouvernent le fonctionnement des juridictions administratives que les justiciables ont droit à ce que leurs requêtes soient jugées dans un délai raisonnable ; que si la méconnaissance de cette obligation est sans incidence sur la validité de la décision juridictionnelle prise à l'issue de la procédure, les justiciables doivent néanmoins pouvoir en faire assurer le respect ; qu'ainsi, lorsque la méconnaissance du droit à un délai raisonnable de jugement leur a causé un préjudice, ils peuvent obtenir la réparation de l'ensemble des préjudices tant matériels que moraux, directs et certains, ainsi causé par le fonctionnement défectueux du service public de la justice ;**

**3. Considérant que le caractère raisonnable du délai de jugement d'une affaire doit s'apprécier de manière à la fois globale - compte tenu notamment, de l'exercice des voies de recours -, particulière à chaque instance et concrète, en prenant en compte sa complexité, les conditions de déroulement de la procédure et, en particulier, le comportement des parties tout au long de celle-ci, mais aussi, dans la mesure où la juridiction saisie a connaissance de tels éléments, l'intérêt qu'il peut y avoir, pour l'une ou l'autre, compte tenu de sa situation particulière, des circonstances propres au litige et, le cas échéant, de sa nature même, à ce qu'il soit tranché rapidement ; que lorsque la durée globale du jugement n'a pas dépassé le délai raisonnable, la responsabilité de l'État est néanmoins susceptible d'être engagée si la durée de l'une des instances a, par elle-même, revêtu une durée excessive ;**

**4. Considérant, en premier lieu, qu'il résulte de l'instruction que M. B a saisi le tribunal administratif de Paris, le 26 mai 2000, d'une demande tendant à l'annulation de l'arrêté du 21 mars 2000 par lequel le président du Sénat a**

mis fin à son stage d'administrateur-adjoint stagiaire pour insuffisance professionnelle et à sa réintégration dans ses fonctions ainsi qu'à la réparation des préjudices subis du fait de son licenciement ; que, par un jugement du 31 octobre 2002, le tribunal administratif de Paris a fait droit aux conclusions de M. B à fin d'annulation de l'arrêté du 21 mars 2000 et ordonné sa réintégration juridique mais rejeté ses conclusions indemnitaires ; que, saisie en appel le 15 janvier 2003 par M. B de deux requêtes tendant à l'annulation de ce jugement en tant, d'une part, qu'il rejetait ses conclusions indemnitaires, d'autre part, qu'il n'ordonnait pas sa réintégration effective dans un service correspondant à ses fonctions, la cour administrative d'appel de Paris a, par un arrêt du 9 octobre 2006, rejeté l'ensemble des conclusions d'appel de M. B ; qu'enfin, par une décision du 4 avril 2008, le Conseil d'État n'a pas admis le pourvoi en cassation formé par le requérant le 12 décembre 2006 contre cet arrêt ; que, dans les circonstances de l'espèce, la durée de sept ans et onze mois, résultant notamment du délai de l'instance devant la cour administrative d'appel de trois ans et neuf mois mis pour statuer sur cette affaire, est excessive ;

5. Considérant, en deuxième lieu, que M. B a saisi le tribunal administratif de Paris, le 7 février 2003 d'une demande tendant à l'annulation de l'arrêté du 26 novembre 2002 par lequel le président du Sénat l'a licencié pour insuffisance professionnelle à la suite de sa réintégration consécutive au jugement du 31 octobre 2002 du tribunal administratif de Paris, à sa réintégration et à sa titularisation dans ses fonctions ainsi qu'à la réparation des préjudices subis du fait de son licenciement ; que, par un jugement du 18 janvier 2007, le tribunal administratif de Paris a fait droit aux conclusions de M. B aux fins d'annulation de l'arrêté du 26 novembre 2002 et ordonné sa réintégration mais rejeté ses conclusions indemnitaires et à fin de titularisation ; que, saisie le 21 mars 2007, la cour administrative d'appel de Paris a, par un arrêt du 29 septembre 2008, rejeté la requête d'appel de M. B tendant à l'annulation de ce jugement en tant qu'il rejetait ses conclusions tendant à sa titularisation ; que le pourvoi en cassation formé par le requérant le 2 décembre 2008 contre cet arrêt a été rejeté par le Conseil d'État par une décision du 12 novembre 2009 ; que si le délai de jugement de cette procédure, qui s'établit à six ans et quatre mois, ne présente pas de caractère excessif, la durée de trois ans et onze mois mise par le tribunal administratif pour statuer sur cette affaire, est, dans les circonstances de l'espèce, excessive ;

6. Considérant, en troisième lieu, que M. B a saisi le tribunal administratif de Paris, le 18 avril 2007 d'une demande tendant à l'annulation de l'arrêté du 6 février 2007 par lequel le président et les questeurs du Sénat l'ont réintégré comme administrateur-adjoint stagiaire au service des affaires européennes, puis le 22 juin 2007 d'une demande tendant à l'annulation de l'arrêté en date du 14 mars 2007 par lequel le président et les questeurs du Sénat l'ont licencié pour insuffisance professionnelle ; que, par un jugement du 11 mars 2010, le tribunal administratif de Paris a rejeté ces deux requêtes ; que, saisie en appel de ce jugement par M. B le 30 juin 2010, la cour administrative d'appel de Paris n'a pas encore statué ; que, dans les circonstances de l'espèce, la durée de près de trois ans de la procédure devant le tribunal administratif a excédé le délai raisonnable de jugement ;

7. Considérant qu'il résulte de ce qui précède que le requérant est fondé à soutenir que son droit à un délai raisonnable de jugement a été méconnu et à demander la réparation, par l'État, du préjudice qui en est directement résulté ;

Sur le préjudice :

8. Considérant qu'il résulte de l'instruction qu'en l'espèce, M. B a subi, du fait du délai excessif des procédures de jugement, des désagréments allant au-delà de ceux provoqués habituellement par un procès ; que, dans les circonstances de l'espèce, il sera fait une juste appréciation de ce préjudice en condamnant l'État à verser à M. B une somme de 4 000 euros, tous intérêts compris au jour de la présente décision ;

9. Considérant, en revanche, que M. B n'établit pas l'existence d'un lien de causalité direct et certain entre le délai excessif de jugement et les préjudices allégués relatifs, d'une part, à la perte d'une chance de mener une carrière professionnelle normale au sein de son administration, d'autre part, aux frais d'avocat qu'il a exposés au titre des procédures litigieuses ; que, par suite, les conclusions tendant à la réparation de ces préjudices doivent être rejetées.

(M. Eoche-Duval, rapp. - Mme Dumortier, rapp. pub. - SCP Masse-Dessen, Thouvenin, av.)

## Observations.

La question du délai raisonnable a été récemment au cœur de plusieurs procédures mettant en cause les juridictions prud'homales (19). Le contentieux

social devant les juridictions administratives la soulève également, comme l'illustre cet arrêt du 24 octobre 2012.

(19) Plusieurs jugements rendus en janvier 2012 par le TGI de Paris ont condamné l'État dans des termes particulièrement sévères. Après avoir précisé que « le déni de justice (...) s'entend de tout manquement de l'État à son devoir de protection juridique (...) du citoyen en droit de voir statuer sur ses demandes dans un délai raisonnable (...) conformément aux dispositions de l'article 6 » de la CEDH, le juge relève, dans l'une de ces affaires, que « le déni de justice est caractérisé, le retard mis à statuer n'étant justifié ni par la difficulté présentée par l'affaire, ni par le comportement des parties, mais bien par l'encombrement du rôle des affaires devant le Conseil de prud'hommes (...), comme le démontre amplement le délai de 35 mois mis à

convoquer le demandeur à une audience de départage ». Et de préciser que « si, manifestement, ce délai résulte du manque de moyens de la juridiction prud'homale, il n'est pas discutable qu'il revient à l'État de mettre en œuvre les moyens propres à assurer le service de la justice dans des délais raisonnables, faute de quoi il prive le justiciable de la protection juridictionnelle qui lui est due » (TGI Paris, 18 janv. 2012) ; V. E. Serverin, Le procès des délais de procédure prud'homale, RDT 2012. 471 ; D. Métin et S. Doudet, Délais raisonnables de la procédure prud'homale : l'État condamné, Sem. soc. Lamy, 2012, n° 1529, p. 4. Add. M. Poirier, La lenteur excessive de la justice prud'homale (TGI Paris 5 juin 2013), à paraître au Dr. ouvrier.

Aux termes de l'article 6-1 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'Homme, « toute personne a droit à ce que sa cause soit entendue équitablement, publiquement et dans un délai raisonnable, par un tribunal indépendant et impartial (...) ». Le délai raisonnable est donc l'un des principes qui gouverne le procès. Ainsi le justiciable a-t-il le droit d'obtenir un jugement dans un tel délai qui articule les exigences des droits de la défense avec celle d'une décision intervenant dans un temps qui ne compromet pas irrémédiablement les droits méconnus. Il en va ainsi, en particulier, « en matière de conflits du travail, qui, portant sur des points qui sont d'une importance capitale pour la situation professionnelle d'une personne, doivent être résolus avec une célérité toute particulière », comme l'a souligné la CEDH dans l'arrêt *Delgado* du 14 novembre 2000 (20).

Rattachant le droit au jugement dans un délai raisonnable aux « principes généraux qui gouvernent le fonctionnement des juridictions administratives » (consid. 2), le Conseil d'État rappelle, dans l'arrêt ici commenté, que l'appréciation du délai raisonnable est fondée sur plusieurs critères tenant

à la complexité de l'affaire, au comportement des plaideurs, à la nature des demandes – en particulier lorsqu'il s'agit de créances alimentaires – ainsi qu'aux diligences du juge dans la conduite du procès. Le caractère raisonnable du délai de jugement d'une affaire doit donc s'apprécier de manière à la fois globale, en tenant compte, notamment, des voies de recours, mais aussi pour chaque instance. Dans ce cadre, il doit être apprécié de manière « concrète, en prenant en compte sa complexité, les conditions de déroulement de la procédure et, en particulier, le comportement des parties tout au long de celle-ci, mais aussi, dans la mesure où la juridiction saisie a connaissance de tels éléments, l'intérêt qu'il peut y avoir, pour l'une ou l'autre, compte tenu de sa situation particulière, des circonstances propres au litige et, le cas échéant, de sa nature même, à ce qu'il soit tranché rapidement » (consid. 3).

En l'espèce, au vu des circonstances (consid. 4 à 6), le Conseil d'État estime que le droit à un délai raisonnable a effectivement été méconnu, ce dont il résulte le droit pour le requérant à la réparation du préjudice qui en est résulté (consid. 7 et s.)

**Manuela Grévy**

(20) CEDH, *Delgado c/ France*, n° 38437/97 : condamnation de la France pour violation de l'article 6-1 dans une affaire qui concernait les procédures relative au licenciement d'une représentante du personnel (procédures judiciaires et administratives) ; V. égal. CEDH 6 mai 1981, *Buchholz c/*

*Allemagne* (série A n° 42) ; CEDH 28 juin 1990, *Obermeier c/ Autriche* (série A n° 179) ; CEDH 27 févr. 1992, *Ruotolo c/ Italie* (série A n° 230-D) ; CEDH 31 mars 1992, *X c/ France* (série A n° 234-C) ; CEDH 8 avril 2003, *Jussy c/ France*, Dr. ouvrier 2003, p. 425.

## L'ÉTAT ET LA PROTECTION DE LA SANTÉ DES TRAVAILLEURS

par Sara Brimo



L.G.D.J. Bibliothèque de droit public  
Tome 273  
ISBN : 978-2-275-04011-0  
476 pages – 2013 - 55 €

Depuis la fin du XIXe siècle, les pouvoirs publics sont investis, en France, d'une mission de protection de l'hygiène et de la sécurité des populations et, plus précisément, de l'ensemble des travailleurs. Les textes relatifs à l'indemnisation et à la prévention des risques professionnels comptent, aujourd'hui, parmi les fondements de notre droit social. Ils dotent l'État d'une compétence régalienne de veille sanitaire.

Les récentes mises en cause de l'administration pour carence dans la prévention des risques liés à l'amiante, ainsi que les revendications contemporaines d'une société marquée par le concept de risque, révèlent la complexité de la mission publique actuelle. Celle-ci, parce qu'elle s'exerce en parallèle de celle des employeurs – premiers garants de la santé des travailleurs – s'inscrit dans le contexte particulier de l'entreprise et engendre une relation triangulaire originale.

Les fondements de cette mission sont à rechercher dans l'idée que la protection de l'intégrité physique des travailleurs constitue la part irréductible d'un droit du travail imposé par l'État ; d'un « droit public du travail » face au droit privé de l'entreprise. C'est, alors, la traditionnelle mission de police dévolue à la puissance publique qui transparaît. Mission de police classique, marquée par le concept de prévention, mais qui porte sur un objet particulier, la protection de la santé des travailleurs.

Ce droit public du travail se traduit par la mise en oeuvre de mécanismes propres à l'administration qu'il s'agit d'étudier tout en s'interrogeant sur leur pertinence contemporaine. En intégrant désormais tous les aspects de la santé publique et en visant l'ensemble des salariés, la prévention et la réparation des risques professionnels, telles qu'elles avaient été conçues en 1890, ne paraissent plus constituer les instruments d'une protection suffisante.

*Prix Jean-Marie Auby de l'Association française de droit de la santé - Prix André Isoré de la Chancellerie des Universités de Paris - Prix de thèse de l'Université Panthéon-Assas (Paris II)*