

**PROTECTION DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL** Demande d'autorisation administrative de licenciement – Rôle de l'administration – Enquête contradictoire – Obligation d'informer le salarié des agissements reprochés et de l'identité des témoins – Connaissance de l'ensemble des pièces produites – Défaut – Annulation de l'autorisation administrative.

COUR ADMINISTRATIVE D'APPEL DE VERSAILLES (4<sup>ème</sup> chambre) 24 mars 2015

Sté Renault

1. Considérant que M. T. a été recruté par la Sté Renault le 14 février 1994 afin d'exercer les fonctions de monteur au sein de l'usine de Flins ; qu'il a été élu délégué du personnel en mars 2011 ; que le 14 mars 2011, lors d'une perquisition de la gendarmerie nationale, a été retrouvé dans le casier personnel de l'intéressé une quantité de 250 grammes de cannabis ; que M. T. a été mis à pied immédiatement ; que, par une décision du 29 juin 2011, l'inspection du travail a autorisé la Sté Renault à licencier M. T. pour motif disciplinaire à raison de ces faits ;

Sur le fond :

3. 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'à l'effet de concourir à la mise en œuvre de la protection ainsi instituée, l'article R.2421-11, dispose que l'inspecteur du travail saisi d'une demande d'autorisation de licenciement d'un salarié protégé « *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 le caractère contradictoire de l'enquête menée conformément aux dispositions mentionnées ci-dessus impose à l'autorité administrative, saisie d'une demande d'autorisation de licenciement d'un salarié protégé fondée sur un motif disciplinaire, d'informer le salarié concerné des agissements qui lui sont reprochés et de l'identité des personnes qui en ont témoigné ; qu'il implique, en outre, que le salarié protégé soit mis à même de prendre connaissance de l'ensemble des pièces produites par l'employeur à l'appui de sa demande, sans que la circonstance que le salarié est susceptible de connaître le contenu de certaines de ces pièces puisse exonérer l'inspecteur du travail de cette

obligation ; qu'enfin, la communication de l'ensemble de ces pièces doit intervenir avant que l'inspecteur du travail ne statue sur la demande d'autorisation de licenciement présentée par l'employeur, dans des conditions et des délais permettant au salarié de présenter utilement sa défense ; que c'est seulement lorsque l'accès à certains de ces éléments serait de nature à porter gravement préjudice à leurs auteurs que l'inspecteur du travail doit se limiter à informer le salarié protégé, de façon suffisamment circonstanciée, de leur teneur ;

5. Considérant que M. T. soutient, sans être contredit, que lors de l'entretien qu'il a eu avec l'inspecteur du travail le 27 juin 2011, il n'a pas été mis à même de prendre connaissance de l'ensemble des documents fournis par son employeur à l'appui de sa demande de licenciement ; qu'au nombre de ces documents figuraient les témoignages de MM. C...et B..., désignés par la Sté Renault aux fins d'assister aux opérations de la perquisition du 14 mars 2011 ; que M. T. ayant connaissance de la présence des intéressés sur les lieux lors de la perquisition, la communication à ce dernier de leurs témoignages n'était pas de nature à leur porter préjudice ; que, dans ces conditions, M. T. est fondé à soutenir que l'enquête diligentée par l'inspecteur du travail n'a pas été contradictoire et que la décision du 29 juin 2011 est intervenue au terme d'une procédure irrégulière ;

6. Considérant qu'il résulte de tout ce qui précède, et sans qu'il soit besoin d'examiner les autres moyens de la requête, que M. T. est fondé à soutenir que c'est à tort que, par le jugement attaqué, le Tribunal administratif de Versailles a rejeté sa demande ;

7. Considérant que, pour le même motif que celui exposé ci-dessus, il y a lieu, pour la Cour, saisie par l'effet dévolutif de l'appel, d'annuler la décision du 29 juin 2011 ;

Décide :

Article 1<sup>er</sup> : Le jugement n° 1104698 du 7 novembre 2013 du Tribunal administratif de Versailles et la décision en date du 29 juin 2011 de l'inspecteur du travail de la 7<sup>ème</sup> section des Yvelines sont annulés.

(M. Meyer, rapp. - Mme Rollet-Perraud, rapp. pub. - Mes Dadi, Lefebvre, av.)

## Note.

L'arrêt ici rapporté s'inscrit dans l'évolution jurisprudentielle du Conseil d'État, qui s'est progressivement attaché à définir le contenu de ses exigences sur le caractère contradictoire de l'enquête prévue à l'article R.2421-4 du Code du travail (1). Ce texte prévoit que l'inspecteur du travail, saisi d'une demande d'autorisation de licenciement d'un salarié titulaire d'un mandat de représentation du personnel, « procède à une enquête contradictoire ».

S'agissant de la teneur de l'information que l'autorité administrative devra transmettre au salarié, elle comprend l'ensemble des pièces produites par l'employeur à l'appui de sa demande (2), mais aussi l'ensemble des éléments déterminants recueillis par l'inspecteur du travail pendant l'enquête (3) ; l'intérêt étant ici de permettre au salarié « d'assurer utilement sa défense » (4). C'est ainsi que l'obligation de communication de l'ensemble des pièces du dossier est évidemment un préalable à la décision d'autorisation (5). Aussi, il existe une véritable obligation pour l'autorité administrative de communiquer l'intégralité des pièces, dans des conditions matérielles et de délais qui respectent les droits de la défense (6).

Il existe pourtant une restriction au principe de communication intégrale des éléments recueillis par l'employeur ou l'inspecteur du travail. En effet, le Conseil d'État précise que, lorsque l'accès à certains de ces éléments est de nature à porter gravement préjudice à leur auteur, l'inspecteur du travail doit se limiter à informer le salarié protégé de façon circonstanciée de leur teneur (7).

Cette dérogation trouve une application particulière concernant la communication des témoignages. Aussi, dans une première espèce, la Haute juridiction précise que, dans tous les cas, le salarié protégé doit recevoir communication de l'identité des personnes qui auraient été victimes des agissements qui lui sont reprochés (8).

Celui-ci dispose également du droit de prendre connaissance de l'ensemble des pièces produites par l'employeur, y compris des attestations et des témoignages. Ceci avec la limite selon laquelle l'accès à ces documents serait de nature, compte tenu des risques

de pression ou de représailles, à porter gravement préjudice à leurs auteurs. Auquel cas, l'inspecteur du travail dispose de la faculté de se borner à faire état, de façon circonstanciée, de la teneur de ces documents.

Dans un arrêt rendu le 9 juillet 2007 (9), il est donné à l'employeur cette même possibilité que celle offerte au salarié protégé « de prendre connaissance de l'ensemble des éléments déterminants », y compris des témoignages qui sont de nature à établir ou non la matérialité des faits allégués à l'appui de la demande d'autorisation. La même limite est posée lorsque la communication est susceptible de créer un préjudice aux témoins.

Dans la décision ici publiée, la Cour administrative d'appel de Versailles rappelle le caractère contradictoire de l'enquête, en retenant que l'autorité administrative, saisie d'une demande d'autorisation de licenciement, se doit d'informer le salarié concerné des agissements qui lui sont reprochés et de l'identité des personnes qui l'accusent.

Ils appliquent scrupuleusement le principe de communication intégrale des pièces produites par l'employeur, préalable à la décision de l'inspecteur, dans des conditions de délai permettant l'exercice des droits de la défense.

Ils estiment, enfin, que l'exception au principe, dans le cas où cette communication porterait potentiellement préjudice aux témoins, ne trouve pas à s'appliquer aux salariés qui ont été désignés témoins d'opération de perquisition.

**Xavier Médeau,**

Avocat au Barreau de Charleville-Mézières

(1) H. Rose, Y. Struillou, *Droit du licenciement des salariés protégés*, 4<sup>ème</sup> ed., 2010, Economica § 34.4.1.

(2) CE 24 novembre 2006, n° 284.208, Rec. Lebon, p. 481 ; CE 15 décembre 2010, n° 325.838.

(3) CE 9 juillet 2007, n° 288.295, Dr. Ouv. 2008 p.142.

(4) CE 20 avril 2005, n° 254.066.

(5) CE 9 juillet 2007, prec.

(6) CE 22 février 2012, n° 346.307, Dr. Ouv. 2012 p.514 n. M. Grévy.

(7) CE 7 juillet 2010, n° 318.139.

(8) CE 24 novembre 2006, n° 284.208, rec. Lebon, p. 481.

(9) CE 9 juillet 2007, prec.