

TRIBUNAL ADMINISTRATIF DE CERGY-PONTOISE 5 novembre 2015

L. (Alyotech Technologies)

1. Considérant que M. L., délégué du personnel titulaire de l'agence de Rennes, délégué syndical et représentant syndical au comité d'entreprise, est employé depuis le 20 octobre 2007 par la société Alyotech Technologies en qualité d'ingénieur projet rattaché administrativement à l'établissement de Rennes ; que, par un courrier en date du 7 août 2013, la société Alyotech Technologies a sollicité auprès de l'inspecteur du travail l'autorisation de le licencier pour cause personnelle, au motif qu'il a refusé à plusieurs reprises d'accomplir des missions qui lui étaient attribuées, et qu'il a décidé unilatéralement de se positionner en inter-contrat à son domicile après une journée de travail sur la plateforme de Rennes dans des conditions qu'il jugeait inacceptables ; que, par une décision en date du 3 octobre 2013, l'inspecteur du travail a autorisé le licenciement de M. L. pour cause personnelle ; que, dans le cadre de la présente requête, M. L. demande l'annulation de la décision de l'inspecteur du travail précitée ;

Sur les conclusions à fin d'annulation :

2. 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, les articles R. 2421-4 et R. 2421-11 du Code du travail disposent 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.* » ;

3. Considérant que l'article 6 de la loi du 31 décembre 1971 portant réforme de certaines professions judiciaires et juridiques dispose que « *Les avocats peuvent assister et représenter autrui devant les administrations publiques, sous réserve des dispositions législatives et réglementaires* » ;

4. Considérant qu'il résulte des dispositions de l'article 6 de la loi du 31 décembre 1971 que le salarié protégé en raison de son mandat, soumis à une procédure d'autorisation de licenciement, peut bénéficier de l'assistance d'un avocat, à moins que cette assistance ne soit expressément exclue par les textes régissant

cette procédure ou ne soit pas compatible avec le fonctionnement de l'autorité administrative saisie de la demande ; que les dispositions précitées des articles R. 2421-4 et R. 2421-11 du Code du travail, qui impliquent, pour le salarié dont le licenciement est envisagé, le droit d'être entendu personnellement et individuellement par l'inspecteur du travail, n'édicte aucune règle excluant de manière expresse qu'un salarié protégé soit assisté par un avocat au cours de l'enquête contradictoire ; que l'assistance d'un avocat n'est pas non plus incompatible avec le caractère contradictoire de l'enquête conduite par l'inspecteur du travail ;

5. Considérant qu'il ressort des pièces du dossier, et notamment d'un courriel en date du 14 août 2013, que l'inspecteur du travail a refusé la présence de l'avocat de M. L. lors de l'entretien réalisé le 5 septembre 2013 au motif qu'il appartient à l'inspecteur de conserver la maîtrise et le déroulement de la procédure et des débats ; qu'il a, dès lors, ce faisant, privé l'intéressé d'une garantie ; que, par suite, M. L. est fondé à soutenir que la décision de l'inspecteur du travail méconnaît le caractère contradictoire de l'enquête prévue par les dispositions précitées de les articles R. 2421-4 et R. 2421-11 du Code du travail et qu'elle est, par voie de conséquence, entachée d'un vice de procédure ;

6. Considérant qu'il résulte de ce qui précède que M. L. est fondé à demander l'annulation de la décision attaquée, sans qu'il soit besoin d'examiner les autres moyens de la requête ;

Décide :

Article 1<sup>er</sup> : La décision de l'inspecteur du travail de la 1<sup>ère</sup> section des Hauts-de-Seine en date du 3 octobre 2013 est annulée.

(M. Sage, prés. – Mme Boizot, rapp. – Mme Boulharouf, rapp. pub.)

#### Note.

Rappel d'une règle classique, mais parfois méconnue par l'administration dans certaines de ses dimensions : les avocats ont vocation à assister et représenter autrui devant toutes les juridictions de l'ordre judiciaire (tribunaux d'instance et de grande instance, tribunaux de commerce, juge de l'expropriation, conseil de prud'hommes, cour d'appel, etc.), devant toutes les juridictions pénales, et ce dès le stade de la garde à vue s'il y a lieu, devant le juge d'instruction à l'occasion de tous les interrogatoires, et devant les juridictions correctionnelles lors des audiences de jugement, devant les tribunaux administratifs et les cours administratives d'appel, devant tous les organismes juridictionnels (commissions paritaires et administratives, conseil de discipline, commission de suspension de permis de conduire,

commission d'indemnisation des victimes d'infractions, commission statuant sur le cas des étrangers...), devant les juridictions arbitrales et devant les centres de médiation.

Un salarié, délégué du personnel et délégué syndical, fait l'objet d'une procédure d'autorisation de licenciement et demande à l'inspecteur du travail chargé de l'enquête contradictoire à être assisté par un avocat. Cet avocat est aussi celui qui l'assiste devant le Conseil de prud'hommes, saisi pour harcèlement moral à l'encontre de l'entreprise qui l'emploie.

Se retranchant derrière la convention de l'Organisation internationale du travail n°81, l'inspecteur du travail s'y refuse à deux reprises, estimant qu'il lui appartient de « *conserver la maîtrise et le déroulement de la procédure et des débats* », notamment sur le fait qu'il peut entendre seul l'employeur ou le salarié. Il autorise le licenciement du salarié protégé, qui saisit le Tribunal administratif de Cergy-Pontoise le 28 novembre 2013.

Le juge administratif rappelle d'abord que les articles R.2421-4 et R. 2421-11 du Code du travail,

applicables à l'enquête contradictoire, prévoient que « *le salarié peut, sur sa demande, se faire assister d'un représentant de son syndicat* ».

Il énonce ensuite que ces articles « *n'édicte aucune règle excluant de manière expresse qu'un salarié protégé soit assisté par un avocat au cours de l'enquête contradictoire* ».

Il s'appuie enfin sur l'article 6 de la loi du 31 décembre 1971 portant réforme de certaines professions judiciaires et juridiques, qui dispose que « *les avocats peuvent assister et représenter autrui devant les administrations publiques, sous réserve des dispositions législatives et réglementaires* ».

Aussi « *en privant l'intéressé d'une garantie* », l'inspecteur du travail a commis un vice de procédure justifiant l'annulation de sa décision.

Ce jugement du Tribunal administratif de Cergy-Pontoise n'est pas le premier en ce sens (1), mais a le mérite de rappeler une règle simple : l'avocat demeure garant des droits de la défense en tous domaines (2).

**Michel Desrues**, Défenseur syndical, Rennes

(1) CAA Nantes, 26 mars 2015, n° 13NT03326 ; H. Rose, Y. Struillou, *Droit du licenciement des salariés protégés*, 5<sup>ème</sup> ed., 2015, § 34.3.3.5.

(2) C. Varin « Le recours aux droits procéduraux fondamentaux à l'occasion de l'exercice des pouvoirs patronaux », *supra* p. 407.