

N ° 365135
Société Transports du Val d'Oise – TVO SAS

4^{ème} sous-section jugeant seule
Séance du 7 mai 2014
Lecture du 11 juin 2014

CONCLUSIONS

Mme Gaëlle DUMORTIER, rapporteur public

La société des Transports du Val d'Oise n'a pas obtenu l'autorisation de licenciement pour faute M. B..., salarié protégé. Sur son recours, ce refus a été annulé par le tribunal administratif de Cergy-Pontoise mais la cour administrative d'appel, après annulation du jugement et évocation, est revenue sur cette annulation. La société Transports du Val d'Oise se pourvoit régulièrement en cassation.

La cour a jugé que l'inspecteur du travail était tenu de refuser à la société l'autorisation qu'elle sollicitait au motif que la procédure prévue à l'article L. 122-14 du code du travail – aujourd'hui L. 1232-2 - avait été méconnue. Cette procédure est celle de l'entretien préalable au licenciement, au cours duquel, dit la loi, « *l'employeur est tenu d'indiquer les motifs de la décision envisagée et de recueillir les explications du salarié* ». Vous avez logiquement déduit de ce texte que, lorsque l'employeur n'a pas indiqué au salarié les motifs de son licenciement à l'occasion de cet entretien, l'entretien préalable n'a donc pu porter sur les motifs de la décision de licenciement envisagée et l'autorisation de licenciement ne peut en conséquence légalement être accordée (19 mars 2008 M. C... n° 289433 aux Tables p 954).

Devant le juge du fond, M. B... soutenait que l'entretien préalable n'avait pas du tout porté sur les « *faits qui se seraient produits le 23 janvier 2008* » dont faisait état la convocation à cet entretien préalable, mais sur d'autres faits. La cour, dont l'arrêt souffre d'une motivation quelque peu confuse mais néanmoins suffisante pour ne pas être censurée, a relevé que M. B... avait déjà soutenu la même chose dans un courrier adressé à son employeur après l'entretien préalable et que l'employeur, qui n'avait pas répondu à ce courrier, n'établissait pas avoir évoqué ces faits lors de l'entretien préalable. Elle en a déduit que l'inspecteur du travail était tenu de refuser l'autorisation sollicitée dans son entier.

Or, la requérante soutient, à raison croyons-nous, que cette déduction est trop large. Il est certain qu'en vertu de votre jurisprudence C..., l'autorisation ne pouvait qu'être refusée sur les motifs sur lesquels l'entretien préalable n'apparaissait pas avoir porté. Mais la cour n'a pas écrit que l'entretien préalable n'avait, comme dans le précédent C..., porté sur aucun des motifs du licenciement envisagé et, notamment, elle n'a pas dit qu'il n'avait pas porté sur les autres motifs – ou, plutôt, sur les autres griefs – également soumis par l'employeur à

l'inspecteur du travail et dont M. B... ne paraissait pas reprocher à son employeur de ne pas les avoir évoqués au cours de l'entretien.

Nous vous invitons donc à censurer une erreur de droit sur ce point. Pour que son raisonnement soit complet, la cour aurait dû rechercher, soit si l'entretien avait porté sur les autres griefs soumis à l'administration, et, si tel avait été le cas, contrôler si ces griefs justifiaient légalement un refus. C'est ce que confirme une décision du 28 février 1992 *T...* n° 115800 aux Tables p. 1346, selon lequel l'administration ne peut se fonder que sur un grief ayant fait l'objet d'une procédure régulière et non sur un grief qui n'aurait pas été effectivement invoqué lors de la procédure préalable.

Par ces motifs nous concluons :

- à l'annulation de l'arrêt de la cour administrative d'appel de Versailles du 23 octobre 2012 et au renvoi de l'affaire à la même cour
- au rejet des conclusions présentées au titre des dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative et 37 de la loi du 10 juillet 1991.