



Décision de justice – Conseil d'Etat Travail.

Dans cette affaire, un salarié, membre du comité d'entreprise et disposant donc de la qualité de salarié protégé, avait signalé à différentes autorités publiques des faits, susceptibles d'avoir été commis par certains salariés et par des responsables de la société et pouvant selon lui recevoir une qualification pénale et notamment celle du délit d'abus de biens sociaux. La société qui l'employait estimant que ce signalement était fautif, a entamé une procédure de licenciement et a obtenu par décision de la ministre chargée du travail l'autorisation de licencier l'intéressé pour faute disciplinaire. Sa demande en vue de l'annulation de cette autorisation ayant été rejetée par le tribunal administratif et la cour administrative d'appel, le salarié a saisi le Conseil d'État d'un pourvoi en cassation.

Le Conseil d'État rappelle 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. Lorsque leur licenciement est envisagé, celui-ci ne doit pas être en rapport avec les fonctions représentatives normalement exercées ou avec leur appartenance syndicale.

Il rappelle également que, lorsque la demande de licenciement est motivée par une faute commise par le salarié, l'administration doit vérifier, sous le contrôle du juge de l'excès de pouvoir, si les faits reprochés au salarié sont d'une gravité suffisante pour justifier le 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.

Le Conseil d'État précise ensuite le contrôle qui doit être exercé par l'administration lorsque cette demande d'autorisation de licenciement intervient dans le contexte d'un signalement de faits répréhensibles par le salarié. En effet, le code du travail prévoit à l'article, L. 1132-3-3 une protection spécifique des salariés contre les discriminations lorsqu'ils dénoncent certains faits. Le Conseil d'État précise qu'il résulte du premier alinéa de cet article que lorsque l'administration est saisie d'une demande d'autorisation de licenciement pour faute d'un salarié protégé auquel il est reproché d'avoir signalé des faits répréhensibles, elle doit vérifier, sous le contrôle du juge de l'excès de pouvoir, trois éléments : si les faits dénoncés sont susceptibles de recevoir la qualification de crime ou de délit, si le salarié en a eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions et s'il peut être regardé comme ayant agi de bonne foi. Lorsque ces trois conditions sont remplies, l'autorité administrative doit refuser d'autoriser ce licenciement.

Le Conseil d'État précise également que si le second alinéa du même article prévoit un aménagement des règles de preuve lorsqu'un salarié conteste des mesures défavorables prises à son encontre en faisant valoir qu'elles sont, en réalité, motivées par une déclaration ou un témoignage effectué lors du signalement de faits répréhensibles, ces dispositions sont sans application lorsque l'autorisation de licenciement contestée par le salarié est expressément fondée sur ce signalement. Dans ce cas, il appartient au juge de l'excès de pouvoir de former sa conviction sur les points en litige au vu de l'ensemble des éléments versés au dossier par les parties, le cas échéant après avoir mis en œuvre ses pouvoirs généraux d'instruction.

En l'espèce, la cour avait considéré que le comportement du salarié constituait une faute suffisamment grave pour justifier le licenciement dès lors que celui-ci avait formulé des accusations relatives à des abus de biens sociaux et à des détournements de fonds qui n'étaient étayées par aucun élément probant et mettaient en cause la probité de salariés nommément désignés ainsi que la réputation et l'image de la société qui l'employait. Le Conseil d'Etat constate que la cour n'a pas



vérifié si les dispositions de l'article L. 1132-3-3 du code du travail, dont le salarié se prévalait, faisaient obstacle à ce que l'autorité administrative autorise son licenciement. Le Conseil d'État juge en conséquence que la cour a commis une erreur de droit.

[CE, 27 avril 2022, M., n° 437735, A](#)