

N° 254909

Société International Metal Services (IMS)

8<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> sous-sections réunies

Séance du 26 janvier 2005

Lecture du 20 avril 2005

## CONCLUSIONS

### M. Laurent Olléon, Commissaire du Gouvernement

La société International Metal Services (IMS) fait partie du groupe Usinor. Elle a recruté M. Jean-Marie B... à compter du 1<sup>er</sup> avril 1995 en qualité de directeur des relations humaines.

Au début du mois d'octobre 1997, M. A...-C..., directeur général adjoint d'IMS, a été informé par Mme S..., secrétaire du président de la société, que Mme B... K... employée de la société Groupe Nettoyage Système (GNS) assurant l'entretien des locaux d'IMS, s'était plainte auprès d'elle du comportement de M. B... à son égard. M. A...-C... a convoqué M. B... à un entretien le 15 octobre 1997, au cours duquel il lui a rapporté des « on dit » concernant son attitude envers une femme de ménage. M. B... a nié les faits, et les choses en sont demeurées là.

Par une lettre du 22 décembre 1997, Mme B... K... a saisi le directeur général d'IMS des agissements de M. B.... Elle indique dans son courrier que, dès sa première semaine de travail chez IMS, au début du mois de septembre 1997, M. B... a commencé à lui tenir des propos incorrects et indécents, en lui demandant si elle était mariée et si elle trompait son mari. Il l'aurait par ailleurs incitée à profiter de la vie en lui proposant, si elle le souhaitait, de l'argent et en lui demandant de l'embrasser. Il lui aurait également indiqué qu'il adorait les femmes en lui précisant qu'il connaissait bien la femme de ménage précédente et s'entendait bien avec elle, et l'aurait invitée à lui présenter des femmes maghrébines ou de couleur. Mme B... K... terminait sa lettre en indiquant qu'à chaque fois que M. B... se trouvait chez IMS, il l'embêtait régulièrement.

Par une lettre en date du 15 janvier 1996, Mme B... K... a adressé au Procureur de la République de Nanterre copie de cette lettre du 22 décembre 1997.

Entre temps, le 29 décembre 1997, le gérant de la société de nettoyage GNS avait écrit à M. A...-C... pour lui rapporter qu'à deux reprises son personnel avait été importuné par M. B.... Il citait le cas de sa propre fille, qui avait fait l'objet de propositions à l'occasion d'un remplacement au siège d'IMS alors qu'elle était mineure, et le cas d'une autre salariée, recrutée en 1996, et qui l'aurait informé que M. B... restait tous les soirs jusqu'à 20H30 pour

l'ennuyer. Revenant sur le cas de Mme B... K..., le gérant qualifiait d'inacceptable l'attitude de M. B... et demandait à la direction d'IMS de faire en sorte que cela ne se reproduise plus.

La réaction n'a effectivement pas tardé. Par une lettre du 6 janvier 1998, M. B..., qui était conseiller prud'homal de Montmorency depuis 1987, a été convoqué par M. A...-C... à un entretien préalable en application de l'article L. 122-14 du code du travail. Cet entretien a eu lieu le 14 janvier 1998. Par une lettre en date du 20 janvier 1998, la société IMS a demandé à l'inspection du travail l'autorisation de mettre à la porte le salarié pour faute grave. Outre les faits relatifs au personnel de la société de nettoyage GNS, cette demande évoquait le fait que plusieurs salariées d'IMS auraient elles-mêmes confirmé l'attitude particulière et souvent déplacée de M. B... à leur égard.

Après s'être livré à une enquête qui s'est déroulée du 12 février au 14 mai 1998, l'inspecteur du travail a accordé l'autorisation sollicitée le 18 mai 1998, et le licenciement a été prononcé le 20 mai. Sur recours hiérarchique, le ministre a confirmé cette décision le 10 novembre 1998.

M. B... a alors saisi le tribunal administratif de Paris qui, par un jugement du 30 avril 2002, a annulé la décision du ministre pour méconnaissance des règles de prescription fixées par l'article L. 122-14 du code du travail, qui disposent qu' « 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 ». Par un arrêt du 20 décembre 2002, la cour administrative d'appel de Paris a estimé au contraire que les poursuites n'avaient pas été engagées plus de deux mois après que les dirigeants de la société IMS avaient eu une connaissance pleine et directe des faits reprochés à M. B.... Mais elle a jugé que ces faits n'étaient pas constitutifs d'une faute de nature à justifier le licenciement du salarié, et confirmé le jugement par une substitution de motifs.

C'est contre cet arrêt que la société IMS se pourvoit régulièrement en cassation.

Un moyen soulevé d'office par votre 8<sup>ème</sup> sous-section vous conduira inmanquablement à censurer l'arrêt attaqué. Il est tiré de ce que la cour a délibéré en nombre pair, en méconnaissance des prévisions de l'article L. 222-1 du code de justice administrative, qui prévoient que les juges délibèrent en nombre impair. Cette obligation est reprise à l'article R. 222-25 du code. Elle découle également des dispositions de l'article R. 222-26, qui prévoient que lorsque les affaires sont jugées par une chambre de la cour administrative d'appel, cette chambre comprend, outre le président, deux magistrats affectés à la chambre, un magistrat affecté à une autre chambre et le magistrat rapporteur, soit cinq personnes en tout.

Ainsi que vous le savez, le moyen tiré de l'irrégularité de la composition d'une juridiction d'appel est d'ordre public (CE 30 novembre 1994, SARL Etude Ravalement Construction, T. p. 1125). En outre, les mentions figurant sur la minute d'une décision de justice font foi jusqu'à inscription de faux (CE 11 février 1970, M..., p. 101). Au cas d'espèce, il ressort de la minute de l'arrêt attaqué que les magistrats de la 3<sup>ème</sup> chambre B de la cour

administrative d'appel de Paris ont délibéré à quatre. Vous casserez donc l'arrêt pour ce motif.

Notons dès à présent qu'un autre moyen justifie selon nous la cassation de l'arrêt. Il est tiré de l'erreur de qualification juridique que la cour aurait commise en jugeant que le comportement de M. B..., pour regrettable qu'il soit, ne constituait pas une faute d'une gravité suffisante pour justifier son licenciement. Nous aurons l'occasion d'y revenir dans un instant.

Réglant l'affaire au fond, vous serez saisis de la requête formée par la société IMS contre le jugement du tribunal administratif de Paris.

Cette requête ne comportait qu'un seul moyen, tiré de ce que le tribunal administratif avait à tort regardé le délai de deux mois fixé par l'article L. 122-14 du code du travail comme ayant commencé à courir à compter du 15 octobre 1997, date du premier entretien entre M. B... et le directeur général adjoint de la société IMS.

Il est toutefois exact que, dès la première quinzaine d'octobre 1997, l'employeur de M. B... a eu connaissance, par l'intermédiaire de la secrétaire du président d'IMS, des propos indécents que M. B... aurait tenus à Mme B...K... et qu'il a pris ces faits suffisamment au sérieux pour convoquer le salarié à l'entretien du 15 octobre 1997. Il semble également acquis que le comportement de M. B... à l'égard de Mme B... K... ne se soit pas prolongé au delà de cette date : c'est en tout cas la conclusion à laquelle l'inspecteur du travail est arrivé au terme d'une enquête approfondie de trois mois. A vous en tenir à ces seuls éléments, vous pourriez donc être tentés de valider la position adoptée par le tribunal administratif, et de considérer que les poursuites engagées le 6 janvier 1998 contre M. B... étaient tardives.

Mais il ne faut pas négliger que la Cour de cassation estime que le point de départ du délai de deux mois est le jour où l'employeur a eu une connaissance exacte de la réalité, de la nature et de l'ampleur des faits reprochés (Cass. soc. 17 février 1993, Brocca c/Crédit du Nord : RJS 1994 n° 394). Or, contrairement à ce qu'a jugé le tribunal administratif, la lettre adressée le 22 décembre 1997 par Mme B... K... au directeur général d'IMS relatait d'autres faits que ceux dont l'employeur avait, semble-t-il, été informé dans la première quinzaine du mois d'octobre 1997. Elle énonce ainsi que la fille de son patron aurait également eu maille à partir avec M. B..., ce que le gérant de la société de nettoyage GNS a, ainsi que nous vous l'avons dit, confirmé par son courrier du 29 décembre 1997. Ce courrier faisait également état du comportement de M. B... à l'égard d'une autre salariée de GNS. Par conséquent, c'est seulement à partir de ces courriers des 22 et 29 décembre 1997 que la société IMS peut être regardée comme ayant eu une connaissance précise de l'ampleur des agissements reprochés à M. B..., ainsi que l'a fort justement jugé la cour administrative d'appel de Paris. C'est donc à tort que le tribunal administratif a retenu la prescription des faits pour faire droit aux conclusions de M. B....

Saisis par l'effet dévolutif de l'appel, il vous faut à présent examiner les autres moyens soulevés par ce dernier à l'appui de sa demande.

M. B... soutenait tout d'abord que l'enquête menée par l'inspecteur du travail n'aurait pas revêtu un caractère contradictoire et objectif. Mais, ainsi que nous l'avons dit, cette enquête a duré trois mois. Il ressort en outre des pièces du dossier que M. B... a été entendu par l'inspecteur du travail, qui l'a informé précisément des comportements qui lui étaient reprochés tant par Mme B... K... que par l'entreprise de nettoyage GNS et par plusieurs collaboratrices de la société IMS. Contrairement à ce qu'affirmait M. B..., la circonstance que l'enquête ait été conduite au siège de l'entreprise n'est pas de nature à porter atteinte à son caractère objectif, pas plus que la connaissance que l'inspecteur du travail a eue de la plainte pénale déposée par Mme B...K... ou que l'absence d'organisation d'une confrontation avec les témoins.

M. B... reprochait ensuite à la décision ministérielle d'être insuffisamment motivée. Il n'en est rien. Après avoir décrit les faits reprochés au salarié, le ministre a précisé qu'il était établi que M. B... avait, à plusieurs reprises, fait des remarques déplacées puis des avances à une employée de la société GNS chargée du nettoyage des locaux de la société IMS, et que ce récit ainsi que le comportement généralement ambigu de l'intéressé à l'égard du personnel féminin avaient été corroborés par des témoignages concordants.

M. B... soutenait encore que les faits qui lui sont reprochés ne sont pas établis, dans la mesure où la plainte pénale déposée par Mme B... K... a fait l'objet d'un classement sans suite. Mais cette décision n'est pas revêtue de l'autorité de la chose jugée, et ne s'impose pas à l'autorité administrative. Certes, M. B... avançait également que Mme B... K... avait cherché à se venger des remarques qu'il lui avait faites sur la qualité de son travail, qu'elle était manipulée par la société IMS et que les témoignages des salariées de cette société étaient des témoignages de complaisance au soutien d'une machination. Mais ce n'est pas ce qui ressort des rapports de la direction départementale du travail. La longueur de l'enquête menée et son sérieux doivent vous conduire à regarder les faits comme établis, ce qui vous permettra d'écarter également l'argument de M. B... selon lequel en vertu de l'article L. 122-43 du code du travail, si le doute subsiste, il profite au salarié.

M. B... affirmait également que son comportement ne constituait pas une faute de nature à justifier son licenciement. Mais vous jugez que le comportement indécent d'un salarié à l'égard d'une de ses collègues justifie son licenciement (CE 29 décembre 1995, Société Sicup Uniroyal Englebert, n° 152983). Certes, à la différence de ce précédent, il n'y a pas eu dans la présente espèce de passage à l'acte. Mais la Cour de Cassation juge que justifie un licenciement pour faute grave le comportement d'un salarié qui avait abusé de l'autorité que lui confèrent ses fonctions et avait exercé des pressions sur une salariée, l'amenant à faire quotidiennement le ménage dans son atelier dans le but d'obtenir d'elle des faveurs de nature sexuelle (Cass. soc. 19 avril 2000, Société Saliens Industries c/ Gomez : RJS 2000 n° 628). C'est alors la finalité qui compte, et ce précédent nous paraît topique.

Enfin, M. B... soutenait que la procédure de licenciement était discriminatoire, car non dépourvue de lien avec son mandat prud'homal. Mais aucune pièce du dossier ne vient étayer cette allégation.

C'est donc à tort que le tribunal administratif de Paris a fait droit aux conclusions de M. B..., ce qui vous conduira à annuler son jugement et à rejeter la demande dont ce tribunal avait été saisi.

Les dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative font obstacle à ce que soient mises à la charge de la société IMS, qui n'est pas la partie perdante, les sommes que M. B... a demandées en première instance, en appel et en cassation au titre des frais exposés par lui et non compris dans les dépens. Il y a lieu, en revanche, de mettre à la charge de M. B... une somme de 4.500 euros sur le total des sommes que la société a demandées au titre des mêmes dispositions aux divers stades de la procédure juridictionnelle.

Et par ces motifs, nous concluons :

- à l'annulation de l'arrêt du 20 décembre 2002 de la cour administrative d'appel de Paris et du jugement du 30 avril 2002 du tribunal administratif de Paris ;
- au rejet de la demande présentée par M. B... devant le tribunal administratif de Paris ;
- à ce qu'une somme de 4 500 euros soit mise à la charge de M. B... au profit de la société IMS, sur le fondement des dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative ;
- au rejet des conclusions présentées en appel et en cassation par M. B... sur le fondement de ces dispositions.