

N° 443856
Société Petit

4^{ème} chambre jugeant seule

Séance du 12 mai 2022
Décision du 15 juin 2022

CONCLUSIONS

M. Raphaël CHAMBON, Rapporteur public

La société Petit, spécialisée dans la construction et la réhabilitation de bâtiments, a sollicité de l'inspection du travail l'autorisation de licenciement pour motif disciplinaire M. R..., exerçant les fonctions de boiseur, maçon spécialisé dans le béton armé et titulaire de mandats de membre du comité d'entreprise, de délégué du personnel et de délégué syndical.

Lui étaient reprochés des agissements commis durant ses heures de délégation, alors qu'il rejoignait le cortège d'une manifestation avec deux collègues : d'avoir tenté d'accéder à un chantier de l'entreprise par une entrée réservée aux camions et sans équipement de sécurité, au prix d'une contestation ouverte, publique et violente des règles élémentaires de sécurité et de sûreté, appuyée par des injures et des menaces à l'encontre du personnel qui les faisait appliquer, d'avoir tenu des propos à caractère raciste à l'encontre du gardien du chantier et d'avoir proféré des menaces et insultes à l'encontre du personnel d'encadrement et de direction de l'entreprise.

Alors que l'inspecteur du travail avait rejeté cette demande, le ministre du travail, saisi d'un recours hiérarchique, a annulé la décision de l'inspecteur du travail et autorisé le licenciement au motif que l'ensemble des griefs étaient établis, qu'ils caractérisaient un exercice abusif du mandat et étaient constitutifs d'une faute d'une gravité suffisante pour justifier le licenciement.

Saisi par M. R..., le tribunal administratif de Cergy-Pontoise a annulé cette décision et la cour administrative d'appel de Versailles a rejeté l'appel de la société Petit contre son jugement. La cour a estimé que les trois griefs étaient établis mais qu'eu égard à leur caractère ponctuel et isolé et en l'absence d'antécédent disciplinaire de M. R..., ils ne pouvaient être regardés comme rendant impossible son maintien dans l'entreprise.

Ainsi que le soutient la société Petit à l'appui de son pourvoi en cassation contre l'arrêt de la cour, celle-ci a ce faisant entaché son arrêt d'erreur de droit.

Selon l'article R. 2421-10 du code du travail « *la demande énonce les motifs du licenciement envisagé* ».

Votre jurisprudence sur ce point est aussi constante qu'exigeante : la demande d'autorisation doit énoncer précisément les motifs du licenciement envisagé, qui sont cristallisés par les termes de la demande, tant en ce qui concerne la qualification du licenciement que des faits avancés par l'employeur à l'appui de sa demande. L'administration ne peut prendre en compte un motif de licenciement qui n'aurait pas été formulé par l'employeur dans la demande d'autorisation de licenciement adressée à l'inspecteur du travail. Par motif, vous n'entendez pas seulement le motif personnel ou économique du licenciement mais aussi, s'agissant d'un motif personnel, le motif précis justifiant le licenciement : comportement jugé fautif, inaptitude, insuffisance professionnelle, maintien impossible dans l'entreprise...

Vous avez ainsi jugé que l'administration ne peut substituer un motif tiré du maintien impossible dans l'entreprise à un motif disciplinaire (4 SSJS, 19 juin 2013, *B...*, n°s 352182, 352652).

En l'espèce, la demande d'autorisation de licenciement était clairement fondée sur un terrain disciplinaire et c'est bien pour faute que le ministre a autorisé le licenciement.

Vous jugez qu'un agissement du salarié intervenu en dehors de l'exécution de son contrat de travail ne peut motiver un licenciement pour faute, sauf s'il traduit la méconnaissance par l'intéressé d'une obligation découlant de ce contrat (4/5 SSR, 15 décembre 2010, *X...*, n° 316856, au Recueil). Ainsi des agissements commis durant l'utilisation par un salarié protégé de ses heures de délégation peuvent justifier un licenciement pour faute : vous jugez par exemple que l'utilisation par un salarié protégé de ses heures de délégation pour exercer une autre activité professionnelle méconnaît l'obligation de loyauté à l'égard de son employeur qui découle de son contrat de travail (4/5 SSR, 27 mars 2015, *Ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social c/ Société TSE Express Médical*, n° 371174 et 371500, aux Tables).

Au lieu d'apprécier, comme elle était invitée à le faire, si les agissements reprochés à M. R... durant l'utilisation de ses heures de délégation traduisaient la méconnaissance par l'intéressé d'une obligation découlant de ce contrat et étaient d'une gravité suffisante pour justifier son licenciement, la cour s'est placée sur le terrain de votre jurisprudence *P...* selon laquelle le licenciement d'un salarié protégé à raison d'un comportement dudit salarié survenu en dehors de l'exécution de son contrat de travail, notamment dans le cadre de l'exercice de ses fonctions représentatives, est possible si les faits en cause sont établis et de nature, compte tenu de leur répercussion sur le fonctionnement de l'entreprise, à rendre impossible le

maintien du salarié dans l'entreprise, eu égard à la nature de ses fonctions et à l'ensemble des règles applicables au contrat de travail de l'intéressé (4/5 SSR, 4 juillet 2005, *Mme P...*, n° 272193, au Recueil).

Les faits de nature, compte tenu de leur répercussion sur le fonctionnement de l'entreprise, à rendre impossible le maintien du salarié dans l'entreprise, et les agissements fautifs car traduisant la méconnaissance d'une obligation contractuelle constituent bien deux fondements distincts de licenciement.

Pour s'être emmêlée les pinceaux et avoir contrôlé le respect des conditions permettant le licenciement sur l'un de ces fondements alors que la décision en litige était fondée sur l'autre, la cour a exposé son arrêt à la censure.

PCMNC à l'annulation de l'arrêt attaqué, au renvoi de l'affaire à la CAA de Versailles et au rejet, dans les circonstances de l'espèce, de toutes les conclusions présentées au titre de l'article L. 761-1 du CJA.