

N° 451832
M. S R...

4^{ème} chambre jugeant seule

Séance du 16 février 2023
Décision du 13 avril 2023

CONCLUSIONS

M. Raphaël Chambon, rapporteur public

M. R..., conducteur d'engins et salarié protégé, a contesté en vain devant le TA de Marseille puis la CAA sise dans la même ville la décision par laquelle la ministre du travail a autorisé la société Eiffage route Méditerranée à le licencier pour motif disciplinaire, à la suite d'une altercation avec un collègue.

A l'appui du pourvoi qu'il a formé contre l'arrêt de la CAA, M. R... conteste en premier lieu les motifs par lesquels la cour a écarté le moyen tiré de la méconnaissance du délai de consultation du comité d'entreprise prévu à l'article R. 2421-14 du code du travail, aux termes duquel, dans sa version applicable au litige, « *en cas de faute grave, l'employeur peut prononcer la mise à pied immédiate de l'intéressé jusqu'à la décision de l'inspecteur du travail* », la consultation du comité d'entreprise ayant lieu dans un délai de dix jours à compter de la date de la mise à pied.

En l'espèce, M. R... a été mis à pied le 10 avril 2017, et la consultation du comité d'entreprise n'a eu lieu 29 jours plus tard, le 9 mai. La CAA a jugé que ce délai n'était pas excessif et n'a pas affecté la régularité de la procédure, eu égard aux circonstances de l'espèce, l'employeur ayant attendu le renouvellement du CE (le premier tour des élections s'est tenu quatre jours après la mise à pied, le 14 avril, et le second tour le 29 avril) et l'expiration du délai de recours contre les élections (15 jours) ainsi que la nomination d'un nouveau secrétaire du CE, et ayant de surcroît rétabli la rémunération du salarié 14 jours après sa mise à pied.

Vous jugez que le délai de 10 jours à compter de la date de la mise à pied dans lequel le CE doit être consulté n'est pas prescrit à peine de nullité (1 SSJS, 2 juin 1993, S..., n° 107508, aux Tables). L'employeur est toutefois tenu, à peine d'irrégularité de sa demande, eu égard à la gravité de la mesure de mise à pied, de respecter un délai aussi court que possible pour la présenter (1/4 SSR, 3 octobre 1990, *Etablissements Fabre c/ A... et X...*, n° 107898, au Recueil, pour le délai de 8 jours à compter de la mise à pied imparti pour saisir

l'inspecteur du travail de la demande d'autorisation de licenciement en l'absence de comité d'entreprise, solution généralisée à l'ensemble des délais prévus à l'article R. 2421-14 par : 4/5 CHR, 29 juin 2016, *W...*, n° 381766, au Recueil). Quant à l'appréciation portée par les juges du fond sur le caractère excessif ou non du délai observé, elle est souveraine (4/5 SSR, 16 décembre 2009, *L...*, n° 327032, aux Tables sur un autre point ; 4/1 CHR, 27 février 2019, *Société Vacation Rental*, 413556, aux Tables sur un autre point).

Le requérant reproche à la cour d'avoir entaché son arrêt d'erreur de droit en se fondant sur des motifs inopérants pour juger que le dépassement du délai de consultation du comité d'entreprise prévu à l'article R. 2421-14 du code du travail n'avait en l'espèce pas entaché la procédure de licenciement d'irrégularité.

Il fait valoir, d'une part, que le mandat des membres du comité d'entreprise n'était pas échu le 10 avril 2017, date de sa mise à pied, et ne l'aurait pas été avant l'expiration du délai de sa saisine, de sorte que le comité existait durant la période au cours de laquelle cette saisine devait intervenir. La procédure de renouvellement en cours ne pouvait ainsi être un prétexte pour différer la consultation du CE. En tout état de cause, souligne-t-il, si le mandat des membres avait expiré, alors l'employeur aurait dû saisir directement l'inspecteur du travail dans un délai de 8 jours après la mise à pied, délai qui s'impose en cas d'expiration du mandat des membres du CE et quelles que soient les raisons pour lesquelles le CE n'a pas encore été renouvelé (décision *Etablissements Fabre* déjà mentionnée).

Il soutient, d'autre part, que la circonstance que sa rémunération ait été rétablie 14 jours après sa mise à pied ne pouvait davantage justifier un report de la saisine de l'inspecteur du travail.

Nous sommes pour notre part sensible à l'argumentation du requérant. Eu égard à la gravité de la mesure de mise à pied, la volonté de consulter un comité d'entreprise nouvellement élu plutôt que celui dont le mandat est en voie d'expirer, peut-être pour donner plus de légitimité à son avis, ne nous semble pas pouvoir justifier un report de la saisine du comité d'entreprise et donc de l'inspecteur du travail. Tout comme vous jugez que la circonstance que l'employeur a décidé, en raison d'un arrêt de maladie du salarié survenu au cours de la période de mise à pied, de repousser la date de l'entretien préalable au licenciement et, par suite, celle à laquelle il adresse sa demande d'autorisation de licenciement à l'administration, n'est de nature à justifier un délai de présentation de sa demande excédant le délai requis en application de l'article R. 2421-14 que si la maladie a rendu impossible la tenue de l'entretien préalable dans ces délais, ou que le report a été demandé par le salarié lui-même (décision *W...* déjà mentionnée), il nous semble qu'un report de la saisine du comité d'entreprise puis de l'administration du travail au-delà du délai légal au motif du renouvellement prochain du CE n'est pas acceptable. Rappelons que la règle définie par le code du travail trouve un fondement évident : la mise à pied exclut de la communauté de travail et prive de revenu le salarié protégé du jour au lendemain, sans aucune des garanties attachées à la procédure disciplinaire et à la protection qui s'attache à son statut protecteur. Il

importe donc que la période qu'elle ouvre soit la plus courte possible. L'idée qu'il serait souhaitable que le CE nouvellement élu soit consulté plutôt que le CE en fin de mandat relève de la pure opportunité et ne saurait justifier à nos yeux un dépassement du délai légal de saisine du comité d'entreprise ou de l'inspecteur du travail.

La circonstance que l'employeur ait, compte tenu du dépassement important du délai de saisine du CE qu'il anticipait, rétabli la rémunération de l'intéressé 14 jours après la mise à pied ne saurait davantage justifier un tel dépassement à nos yeux. Cette mesure n'a pas pour seul effet de priver le salarié de rémunération : elle a d'abord pour objet de l'éloigner de son poste de travail, de l'exclure temporairement de l'entreprise. Admettre que le rétablissement de la rémunération de l'intéressé suffit à justifier le report de la saisine du CE et *in fine* de l'administration du travail pourrait favoriser le contournement de la règle édictée par l'article R. 2421-14.

Nous pensons donc que le moyen est fondé.

PCMNC, sans qu'il soit besoin de vous prononcer sur les autres moyens du pourvoi, qui nous paraissent infondés, à l'annulation de l'arrêt attaqué, au renvoi de l'affaire à la CAA de Marseille. Les conclusions présentées au titre de l'article L. 761-1 du CJA par la société Eiffage Route Grand Sud, partie perdante, ne peuvent qu'être rejetées. Plus incertain est le sort à réserver aux conclusions présentées au même titre par M. R..., qui a demandé que la somme de 3 000 soit mise à la charge du « défendeur », sans identifier la partie visée par ces conclusions. Or dans un tel contentieux triangulaire entre l'autorité administrative ayant délivré une autorisation, son bénéficiaire et celui qui la conteste, lorsque ce dernier demande à bénéficier de frais irrépétibles sans préciser s'il entend que ces frais soient mis à la charge de l'autorité administrative ou du bénéficiaire de l'autorisation, ses conclusions, pour n'être dirigées contre aucune partie à l'instance précisément identifiée, sont irrecevables (6 mars 1998, 4/1 SSR, *D...*, 184841, aux Tables). Sauf à faire l'effort d'une interprétation constructive des écritures du requérant, ce qui supposerait encore de décider s'il convient de regarder les conclusions accessoires qu'il a présentées comme dirigées contre l'Etat ou contre l'employeur de M. R... ou contre les deux solidairement, vous rejetterez donc l'ensemble des conclusions présentées au titre de l'article L. 761-1 du CJA.