

N° 456517
Société Prévor

4^{ème} chambre jugeant seule

Séance du 13 juillet 2023
Décision du 22 août 2023

CONCLUSIONS

M. Raphaël CHAMBON, Rapporteur public

La société Prévor, spécialisée dans la gestion du risque chimique et la fabrication de dispositifs médicaux, a demandé le 6 février 2014 à l'inspecteur du travail l'autorisation de licencier Mme A..., responsable administrative et comptable, qui avait été candidate au poste de suppléante aux élections partielles de la délégation unique du personnel tenues le 21 octobre 2013 et bénéficiait, en application des dispositions de l'article L. 2411-7 du code du travail, du statut de salarié protégé jusqu'en avril 2014. La demande était motivée par l'incapacité de la salariée à organiser son équipe de travail et son refus d'en reconnaître la responsabilité, ainsi que les fautes et erreurs techniques inacceptables résultant de cette situation.

L'autorisation est refusée le 4 avril 2014 par l'inspecteur du travail, pour trois motifs différents, tirés d'un vice dans la procédure de consultation du comité d'entreprise, de l'absence de gravité suffisante des fautes reprochés à la salariée pour justifier son licenciement et d'un lien entre la candidature de la salariée aux élections professionnelles et la demande d'autorisation de licenciement.

Saisi par la société Prévor, le tribunal administratif de Cergy-Pontoise a annulé la décision de l'inspectrice du travail au seul motif que le lien avec le mandat n'était pas établi.

La cour administrative d'appel de Versailles, saisie par la voie de deux appels principaux – l'un du ministre, l'autre de Mme A... – a annulé ce jugement et rejeté la demande présentée par la société Prévor devant le tribunal administratif. Vous avez toutefois annulé son arrêt par une décision du 7 octobre 2020 (4 CJS, n° 423062).

Statuant sur renvoi, la cour a de nouveau annulé le jugement du TA pour irrégularité et rejeté la demande présentée par la société Prévor, laquelle se pourvoit une seconde fois en cassation.

Ces conclusions ne sont pas libres de droits. Leur citation et leur exploitation commerciale éventuelles doivent respecter les règles fixées par le code de la propriété intellectuelle. Par ailleurs, toute rediffusion, commerciale ou non, est subordonnée à l'accord du rapporteur public qui en est l'auteur.

La société nous semble fondée à soutenir que la cour a dénaturé les pièces du dossier qui lui était soumis en estimant que l'inspectrice du travail aurait refusé de lui accorder l'autorisation de licencier Mme A... au motif que ni la demande d'autorisation de licenciement ni le document qui y était annexé n'en précisaient la cause.

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, *M. B...*, n°s 352182, 352652).

En l'espèce, l'inspectrice du travail, malgré les termes ambigus de la demande d'autorisation, s'est clairement estimée saisie d'une demande fondée sur un motif disciplinaire, qu'elle a examinée au fond, en passant longuement en revue chacun des faits dont il était allégué par l'employeur qu'ils étaient fautifs, retenant que certains d'entre eux ne l'étaient pas et que d'autres, certes fautifs, n'étaient pas d'une gravité suffisante pour justifier le licenciement.

La cour a donc dénaturé les pièces du dossier. Précisons qu'à supposer que la cour n'ait pas entendu retenir que l'inspectrice du travail avait considéré que la demande ne précisait pas le motif du licenciement envisagé mais avait entendu substituer ce motif de refus à celui retenu par l'inspectrice du travail, vous devriez tout autant censurer son arrêt ainsi que le soutient la requérante dès lors qu'une telle substitution de motifs n'avait pas été demandée en défense par l'administration.

S'agissant d'une seconde cassation, vous réglerez l'affaire au fond.

Comme nous vous l'avons indiqué, la décision de refus d'autorisation était fondée sur trois motifs différents et le TA de Cergy-Pontoise l'a annulée en se bornant à censurer l'un de ces trois motifs de refus, méconnaissant ainsi l'étendue de sa compétence et entachant son jugement d'insuffisance de motivation dès lors qu'il lui appartenait de statuer sur les moyens

Ces conclusions ne sont pas libres de droits. Leur citation et leur exploitation commerciale éventuelles doivent respecter les règles fixées par le code de la propriété intellectuelle. Par ailleurs, toute rediffusion, commerciale ou non, est subordonnée à l'accord du rapporteur public qui en est l'auteur.

critiquant les deux autres motifs de refus, qui pouvaient à eux seuls justifier légalement la décision de refus.

Vous l'annulerez donc et statuerez par la voie de l'évocation.

La décision de l'inspectrice du travail comporte l'énoncé des considérations de droit et de fait qui en constituent le fondement et répond ainsi à l'exigence de motivation prévue par les dispositions du premier alinéa de l'article R. 2421-12 du code du travail. Malgré une petite maladresse rédactionnelle, elle n'est pas entachée de contradiction de motifs. En outre, si la décision contestée vise l'avis émis par le comité d'entreprise en précisant qu'il est défavorable, alors que le procès-verbal mentionne un vote « pour » un vote « contre » et un vote « blanc », cette circonstance est, en tout état de cause, sans incidence sur la légalité de la décision contestée, étant précisé qu'il n'est pas contesté que le PV transmis à l'administration rendait compte de façon exacte du résultat du vote.

Il ressort des pièces du dossier que la société Prevor justifie avoir régulièrement convoqué M. C..., membre suppléant de la délégation unique du personnel, à la réunion du comité d'entreprise du 27 janvier 2014 au cours de laquelle les trois membres titulaires présents ont émis un avis sur la demande d'autorisation de licenciement de Mme A... Dans ces conditions, à supposer que ce membre suppléant dût nécessairement être convoqué, l'inspectrice du travail ne pouvait, en tout état de cause, se fonder sur l'absence de convocation de l'ensemble des membres du comité d'entreprise pour estimer que la procédure de consultation était irrégulière et refuser, pour ce motif, de délivrer l'autorisation de licenciement.

Il nous semble en revanche que les moyens mettant en cause les deux autres motifs de refus retenus par l'inspectrice du travail doivent être écartés.

Il en va d'abord ainsi du motif par lequel l'inspectrice du travail a estimé que les fautes reprochées à Mme A... n'étaient pas d'une gravité suffisante pour justifier son licenciement.

A l'appui de sa demande d'autorisation de licenciement de Mme A..., la société Prevor a fait valoir l'incapacité de la salariée à organiser son équipe de travail, son refus d'en reconnaître la responsabilité et les fautes et erreurs techniques inacceptables résultant de cette situation. Toutefois, après avoir procédé à l'examen de chacun des griefs invoqués par la société Prevor concernant le traitement des documents douaniers, la facturation de la taxe sur la valeur ajoutée sur les prestations de formation, les informations délivrées par Mme A... à une salariée sur ses droits au maintien de sa couverture prévoyance pendant son congé parental, les déclarations inexactes souscrites auprès de l'URSSAF et de l'organisme de retraite Klesia et les erreurs commises par la salariée dans ses relations avec l'administration fiscale, l'inspectrice du travail a estimé que ces fautes et erreurs techniques n'étaient, compte tenu notamment des dysfonctionnements constatés dans l'organisation interne de la société, des mauvais choix managériaux et des fautes dans l'encadrement relevés par le CHSCT, dont

Ces conclusions ne sont pas libres de droits. Leur citation et leur exploitation commerciale éventuelles doivent respecter les règles fixées par le code de la propriété intellectuelle. Par ailleurs, toute rediffusion, commerciale ou non, est subordonnée à l'accord du rapporteur public qui en est l'auteur.

il résultait qu'elles ne pouvaient être exclusivement imputées à Mme A..., n'étaient pas d'une gravité suffisante pour justifier la rupture de son contrat de travail. L'argumentation de la société requérante ne remet pas efficacement cause cette appréciation, s'agissant tant de la matérialité des faits que de la gravité des fautes imputables à Mme A...

Il en va de même du motif tenant au lien entre la demande et la candidature de Mme A... à un mandat représentatif. Il ressort des pièces du dossier que le 14 octobre 2013, Mme A... a fait acte de candidature en qualité de suppléante du collège cadres, aux élections partielles de la délégation unique du personnel prévues les 21 octobre et 4 novembre 2013 et qu'elle a été convoquée, dès 16 octobre suivant, par son employeur à un entretien d'évaluation qui s'est conclu, le lendemain, par une « proposition de rétrogradation » et par la saisine, le 29 octobre 2013, du tribunal d'instance de Pontoise aux fins de contester sa candidature aux élections professionnelles. Dans ces conditions, et quelles qu'aient pu être par ailleurs l'importance et la réalité des difficultés rencontrées par Mme A... dans l'organisation et l'exécution de son travail ayant antérieurement à la présente demande déjà conduit son employeur à envisager son licenciement, l'inspectrice du travail ne nous paraît pas avoir entaché sa décision d'erreur d'appréciation en estimant qu'un « lien entre la candidature de la salariée et la procédure de licenciement ne pouvait être exclu » et en refusant, pour ce motif, l'autorisation de licenciement de la société Prevor.

PCMNC à l'annulation de l'arrêt attaqué et du jugement du TA de Cergy-Pontoise du 5 novembre 2015, au rejet de la demande d'annulation présentée par la société Prevor devant le TA, au rejet du surplus des conclusions du pourvoi et des conclusions présentées par la société Prevor devant la CAA au titre de l'article L. 761-1 du CJA et à ce que vous mettiez à la charge de cette société le versement à Mme A... le versement de la somme de 3 000 euros au même titre.

Ces conclusions ne sont pas libres de droits. Leur citation et leur exploitation commerciale éventuelles doivent respecter les règles fixées par le code de la propriété intellectuelle. Par ailleurs, toute rediffusion, commerciale ou non, est subordonnée à l'accord du rapporteur public qui en est l'auteur.