

N° 473259 – M. B...

7^{ème} chambre jugeant seule

Séance du 5 octobre 2023

Décision du 31 octobre 2023

CONCLUSIONS

M. Nicolas LABRUNE, Rapporteur public

Le nom du requérant, E B..., ne vous est pas inconnu. Votre chambre a en effet déjà eu à connaître, par trois fois, d'affaires le concernant. Mais ce nom est encore plus connu du TA de Paris, qui s'est déjà, à au moins dix reprises, prononcé sur différents épisodes du feuilleton contentieux qui oppose M. B... à son employeur, la Bourse du travail.

Nous ne reviendrons pas ici sur tous les méandres du feuilleton et nous contenterons de rappeler que vous avez confirmé la compétence du juge administratif pour connaître des litiges relatifs au contrat de travail du requérant par une décision du 7 mars 2018 (n° 415125, aux Tables) et que les deux décisions successives prononçant le licenciement de l'intéressé pour faute grave ont été annulées respectivement pour vice de procédure puis pour incompétence du signataire, par des décisions de justice devenues définitives.

Le présent litige est exclusivement indemnitaire. M. B... a saisi le TA de Paris de conclusions tendant à ce que la Bourse du travail soit condamnée à l'indemniser de divers préjudices qu'il allègue avoir subis, à raison notamment du harcèlement moral dont il dit avoir été victime, de l'illégalité dont est selon lui entaché son contrat de travail, de salaires non versés et de congés non pris. Le TA a rejeté sa demande par un jugement du 10 juin 2021 que la CAA de Paris a confirmé par un arrêt du 14 février 2023 contre lequel M. B... se pourvoit en cassation.

Les quatre premiers moyens qu'il articule au soutien de son pourvoi ne vous retiendront guère.

M. B... soutient en premier lieu que la cour aurait commis une erreur de droit en opposant l'autorité de la chose jugée par son précédent arrêt du 26 mai 2020 à son moyen tiré de ce que les procédures de licenciements menées à son encontre étaient constitutives de harcèlement moral. Mais ce n'est pas ce qu'a fait la cour, qui ne s'est pas fondée sur l'autorité de la chose jugée et a apprécié elle-même, dans l'arrêt attaqué, si les procédures de licenciement menée à l'encontre de M. B... caractérisaient ou pas une situation de harcèlement moral. En jugeant

que les licenciements, quoiqu'annulés pour des motifs de légalité externe, étaient justifiés au fond, compte tenu de la faute grave de M. B..., elle a effectivement mentionné son arrêt du 26 mai 2020, mais ne l'a fait qu'à titre confortatif, sans s'estimer aucunement liée par cet arrêt.

Le deuxième moyen du pourvoi, qui porte lui aussi sur le harcèlement moral allégué, n'est pas davantage sérieux. M. B... soutient tout d'abord que la cour ne pouvait, sans commettre d'erreur de droit, écarter la circonstance qu'il avait été changé de bureau et avait placé près des toilettes comme n'étant pas un fait constitutif de harcèlement moral alors qu'elle devait se livrer, comme le rappelle votre jurisprudence *M...* (CE, Section, 11 juillet 2011, *Mme M...*, n° 321225, au Recueil), à une appréciation globale des faits qui lui étaient soumis pour déterminer si l'ensemble des circonstances de l'espèce lui permettaient de présumer l'existence d'un harcèlement moral. Mais, à la lecture du point 7 de l'arrêt, il est très clair que, contrairement à ce qui est soutenu, la Cour s'est bel et bien livrée, à une appréciation globale de l'ensemble des faits avancés par M. B... pour se prévaloir d'une dégradation matérielle de ses conditions de travail constitutive, selon lui, de harcèlement moral. M. B... reproche ensuite à la cour une insuffisance de motivation en faisant valoir qu'elle n'a pas répondu à ses arguments tirés de ce que la Bourse du travail aurait mis plus de 18 mois à exécuter deux des jugements du TA de Paris et tirés de ce que la Bourse du travail aurait refusé de le considérer comme un agent contractuel de droit public, même après que votre décision du 7 mars 2018 l'eut affirmé. Mais il n'est pas besoin de vous rappeler que, si les juges du fond doivent expressément répondre à tous les moyens opérants, ils ne sont cependant pas tenus de se prononcer sur chacun des arguments avancés au soutien de ces moyens. Et au point 7 de son arrêt, la cour mentionne bien, pour y répondre, que M. B... se plaint d'avoir rencontré des difficultés pour l'exécution des décisions de justice dont il a bénéficié. On ne saurait lui reprocher de n'avoir pas mentionné chacune des décisions en cause.

En troisième lieu, M. B... soutient que la Cour aurait omis de répondre au moyen, qu'il développait pour la première fois en appel, tiré de ce que son recrutement sur un emploi à temps non complet reposait sur des motifs discriminatoires tenant à son appartenance syndicale. Mais la lecture de ses écritures d'appel montre qu'il ne s'agissait pas d'un moyen en tant que tel mais simplement d'un nouvel argument à l'appui de son moyen tiré de l'illégalité de son contrat de travail. La cour, qui a bien répondu au moyen tiré de l'illégalité du contrat de travail, n'avait donc pas à répondre expressément à ce simple argument.

En quatrième lieu M. B... reproche à la cour, sous le timbre de l'erreur de droit, d'avoir écarté l'exception d'illégalité qu'il avait soulevé contre l'article 55 du décret du 24 mai 1994, portant dispositions statutaires relatives aux personnels des administrations parisiennes. Cet article, sur le fondement duquel le contrat de M. B... a été signé, dispose que, pour la Ville de Paris, « *Les fonctions qui, correspondant à un besoin permanent, impliquent un service à temps non complet sont assurées par des agents non titulaires* ». M. B..., devant les juges du fond, soutenait que cet article serait contraire à l'article 118 de la loi du 26 janvier 1984 alors applicable. Mais cet article 118 de la loi portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale se borne à habiliter le pouvoir réglementaire à déterminer les spécificités

applicables aux agents des administrations parisiennes de sorte qu'on ne voit pas en quoi l'article 55 du décret de 1994, que M. B... conteste, pourrait lui être contraire d'une façon ou d'une autre. En réalité, l'illégalité des dérogations parisiennes au droit commun, à supposer qu'il y en ait une – ce qui est loin d'être avérée – se trouverait non pas dans la contrariété entre le décret et sa base légale mais bien plutôt dans la méconnaissance du principe d'égalité. Mais, devant les juges du fond, M. B... n'invoquait pas le principe d'égalité et se contentait de soutenir que l'article 55 du décret est contraire à l'article 118 de la loi. En écartant ce moyen, la cour n'a donc commis aucune erreur de droit.

Le dernier moyen du pourvoi est plus délicat et nous pensons qu'il est sérieux. M. B..., a en effet demandé, parmi les divers préjudices dont il demande réparation, à être indemnisé des congés qu'il n'a pas pris pendant les périodes où il a été illégalement évincé du service, entre les décisions de licenciement dont il avait été l'objet et sa réintégration après l'annulation contentieuse de ces décisions. La cour a rejeté toute indemnisation à ce titre au motif que le requérant ne produisait « pas de justificatif à ce sujet ».

Ce motif interroge dans la mesure où la jurisprudence de la CJUE¹, fondée sur l'article 7 de la directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, est depuis 2020 en ce sens qu'un travailleur illégalement licencié, puis réintégré dans son emploi, à la suite de l'annulation de son licenciement par une décision judiciaire, a droit à des congés annuels payés pour la période comprise entre la date du licenciement et la date de sa réintégration dans son emploi, sans que puisse y faire obstacle la circonstance que, pendant cette période, ce travailleur n'a pas accompli un travail effectif au service de l'employeur. Deux récents arrêts² de la Cour de cassation ont depuis tiré toutes les conséquences de cette jurisprudence pour les salariés de droit privé.

Or, s'il existe un droit de l'agent à des congés payés pendant la période de son éviction illégale, on comprend mal pourquoi la cour a opposé à M. B... l'absence de justificatif. Et on ne voit d'ailleurs pas bien quels justificatifs pourraient être produits. Notons au demeurant qu'en l'espèce, dans ses écritures de première instance, M. B... n'avait pas produit de justificatif mais avait néanmoins étayé sa demande en explicitant comment il calculait la somme à laquelle il estimait avoir droit au titre de ses congés non pris.

Au total, donc, nous pensons que ce dernier moyen du pourvoi justifie son admission. Mais, dès lors que c'est le seul et que les conclusions de M. B... relatives à l'indemnisation de ses congés non pris étaient divisibles de ses autres conclusions indemnitaires, vous pourrez n'admettre que partiellement le pourvoi.

PCMNC :

- à l'admission des conclusions du pourvoi de M. B... qui sont dirigées contre l'arrêt attaqué en tant qu'il a rejeté les conclusions de sa requête d'appel tendant à l'indemnisation de ses congés non pris ;

¹ CJUE, 25 juin 2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria et Iccrea Banca, C-762/18 et C-37/19

² Soc., 1er décembre 2021, n° 19- 24.766, au Bulletin ; Soc., 1er mars 2023, n° 21-16.008, au Bulletin.

- et à la non admission du surplus des conclusions du pourvoi.