

N° 468580
Mme C...

4^{ème} et 1^{ère} chambres réunies

Séance du 27 mai 2024
Lecture du 17 juin 2024

Conclusions

M. Jean-François de MONTGOLFIER, Rapporteur public

1. Mme C... était employée en CDI par la société Moy Park France, avec un statut de salarié protégé. En novembre 2020, à l'issue d'un arrêt de travail, le médecin du travail l'a déclarée inapte à la reprise de son poste.

Par une lettre du 8 décembre 2020, l'employeur lui a fait savoir qu'aucun reclassement n'était possible et il lui a notifié son licenciement pour inaptitude tout en précisant que le licenciement doit être approuvé par l'inspecteur du travail et (nous citons) « *sera donc effectif dès réception du courrier d'approbation de l'inspection du travail* ».

Saisi quelques jours plus tard, l'inspecteur du travail a rejeté la demande d'autorisation du licenciement au motif que le contrat de travail avait été rompu par la lettre du 8 décembre 2020. Toutefois, sur recours hiérarchique de l'employeur, le ministre du travail a annulé cette décision et a refusé l'autorisation de licenciement. Il s'est toutefois fondé sur un autre motif, tiré de ce que la procédure de licenciement était irrégulière, faute de convocation du salarié à un entretien préalable.

Mme C... a saisi le tribunal administratif de Lille en excès de pouvoir afin de faire annuler la décision du ministre mais sa demande a été rejetée par ordonnance comme irrecevable. Son appel a également été rejeté par ordonnance et pour le même motif. Elle se pourvoit en cassation et invoque un unique moyen d'erreur de droit ou d'inexacte qualification juridique à avoir confirmé que la décision ne lui faisait pas grief.

Vous exercez en cassation un contrôle d'erreur de droit sur l'appréciation portée par les juges du fond quant à la question de savoir si les circonstances de fait confèrent au requérant un intérêt à agir, (17 mai 2006, B..., 268938, A ; Section, 13 décembre 2006, *Commune d'Issy-les-Moulineaux*, n° 264115, A)¹.

2. Avant de traiter de la question de l'intérêt à agir, il faut rappeler votre jurisprudence, et celle de la Cour de cassation, sur l'articulation chronologique du licenciement d'un salarié protégé et de l'autorisation administrative de licenciement.

Vous jugez de manière constante que l'inspecteur du travail saisi d'une demande d'autorisation de licenciement est tenu de la rejeter s'il constate qu'à la date de sa décision, le contrat de travail est déjà rompu (24 juillet 1981, *Société "Carrosserie industrielle Dunoise"*, n°27154, A ; 17 décembre 2008 ; *H...*, 310880, B). La circonstance que l'employeur a entendu « annuler » la lettre de licenciement qu'il avait imprudemment adressée avant d'obtenir l'autorisation administrative est sans incidence (18 janvier 1991, *Société "Mecapreci"*, 81611, B ; 4 juin 1991, *Société Baze et Ministre des affaires sociales et de l'emploi*, 96326, 97009, A). En effet, comme la Cour de cassation, vous jugez que l'employeur qui a licencié un salarié protégé sans l'autorisation administrative requise, ne peut décider unilatéralement de se rétracter. La reprise de la relation de travail et la réintégration du salarié sont conditionnées à l'accord du salarié qui est toujours en droit de refuser sa réintégration (Soc., 10 mai 1999, *Société Saison Dorée*, n° 96-45.652, Bull.)

S'agissant de la possibilité que l'employeur notifie au salarié un licenciement sous condition suspensive d'obtention de l'autorisation administrative de licenciement, vous ne vous êtes pas encore prononcé. Observons qu'entre 1975 et 1986, à l'époque de l'autorisation administrative de licenciement économique, le code du travail² interdisait expressément que la lettre de licenciement économique soit envoyée au salarié avant l'autorisation administrative. Vous en déduisiez qu'était irrecevable la demande d'autorisation administrative de licenciement postérieure à la notification du licenciement (18 décembre 1981, *T...*, n°32494, B ; également *Sté Metapreci* précitée). Toutefois, les textes qui fondaient cette jurisprudence ont été abrogés.

La Cour de cassation admet qu'un licenciement puisse être notifié avec une condition suspensive de refus par le salarié de la proposition de reclassement ou d'adhésion à un contrat de sécurisation professionnelle (Soc., 26 juin 2013, *AGS de Nancy*, n° 12-15.387 ; ou Soc., 17 mars 2015, *Société HPM*, n° 13-26.941, Bull. 2015, V, n° 51). Le code du travail prévoit en effet que ces propositions peuvent être formulées à l'occasion de la lettre de licenciement.

Pour un salarié protégé, la Cour de cassation a en outre admis, à notre connaissance une seule fois, la possibilité que la lettre de licenciement soit adressée sous condition suspensive d'autorisation administrative. Il s'agissait toutefois de la situation particulière d'un licenciement économique sous condition suspensive d'adhésion à une convention de reclassement professionnel. Elle a donc admis, dans ce cas, que cette condition suspensive soit « doublée » par une condition touchant à l'autorisation administrative de licenciement

¹ Alors que sur la question de savoir si les statuts de l'association requérante lui confèrent qualité à agir, vous exercer en cassation un contrôle de qualification juridique sur l'interprétation portée par les juges du fond (CE 9 décembre 1996, n° 155477, *A...*, A). En l'espèce, il s'agit donc d'un contrôle d'erreur de droit.

² Article L. 122-14-1.

(Soc., 14 novembre 2013, *Association pour les services pour la formation automobile*, 12-21.834).

Outre que cette décision n'est pas publiée, on ne peut en déduire que la Cour de cassation accepterait que le licenciement d'un salarié protégé soit notifié sous la seule condition suspensive d'obtention de l'autorisation administrative de licenciement.

3. Venons-en à la question de l'intérêt à agir.

3.1. Le principe est que le salarié n'a pas intérêt à demander l'annulation de la décision administrative qui rejette la demande de l'employeur tendant à être autorisé à le licencier (22 mars 1985, *M...*, 51205, T). Le rejet de la demande d'autorisation de licenciement fait en effet obstacle au licenciement du salarié et tout licenciement est ou serait nul.

Symétriquement, vous jugez que l'employeur qui a obtenu de l'inspecteur du travail l'autorisation de licencier le salarié protégé n'a pas intérêt pour former un recours contre cette décision, qu'il s'agisse d'un recours contentieux (CE 1^{ère} SSJS, 29 avril 1988, *Mme G...*, 89379, C) ou d'un recours hiérarchique devant le ministre (4/1 SSR, 13 mai 1992, *Mars et autres*, n°110184, B).

Cette jurisprudence met en œuvre un principe établi selon lequel l'intérêt à agir contre une décision administrative s'apprécie au regard de l'objet de la décision attaquée et non de ses motifs (15 octobre 2001, *Commune de Saint-Laurent du Var*, n°223818, A ; 3 décembre 2018, *L... c\ ACPR*, n°409934, B)³.

3.2. En matière de licenciement d'un salarié protégé, vous n'avez à ce jour reconnu qu'une seule exception à ce principe. Par votre décision du 11 janvier 1995, *Comité mosellan de sauvegarde de l'enfance, de l'adolescence et des adultes*, (129995, A) vous avez jugé que lorsque l'inspecteur du travail rejette la demande d'autorisation de licenciement au motif que le salarié ne bénéficie d'aucune protection et que l'administration est, par suite, incompétente pour se prononcer sur la demande d'autorisation, le salarié a intérêt à attaquer cette décision. Comme l'expliquait le président Arrighi de Casanova dans ses conclusions sur cette décision, refuser l'autorisation de licenciement au motif que le salarié ne bénéficie pas d'une protection contre le licenciement équivaut en réalité à autoriser l'employeur à licencier (ou plus précisément, à lui faire savoir qu'il n'a pas besoin d'une autorisation administrative pour le faire). C'est le même motif qui vous a conduit à juger que le salarié a intérêt à former un recours contre la décision juridictionnelle annulant l'autorisation de licenciement au motif que le salarié n'était pas protégé (8 avril 2013, *M. X...*, n°348162, B).

Le pourvoi vous demande d'ajouter une nouvelle exception à la règle de principe selon laquelle le salarié n'a pas intérêt à attaquer la décision refusant son licenciement. La requérante estime avoir intérêt à contester la décision de refus lorsque, par cette décision, l'administration s'est estimée compétente pour se prononcer sur la demande d'autorisation de licenciement, ce dont il se déduit nécessairement qu'elle a estimé que le contrat de travail

³ Et pas davantage de ses visas : CE, 28 novembre 2014, *Société Arkeon Finance et autre*, n° 362868, T. sur ce point.

n'était pas déjà rompu à la date de sa décision. Elle souhaite pouvoir contester ce motif afin de faire juger que le contrat de travail était déjà rompu.

La requérante soutient que les conditions en l'espèce sont analogues à celles qui vous ont conduit, en 1995, à faire la première exception pour le motif tiré du défaut de protection. Elle fait valoir ainsi que, de même que la décision de l'inspecteur du travail qui estime que le salarié n'est pas protégé s'impose au juge judiciaire (Soc., 12 juillet 2006, *Association Maternité hôpital Sainte Croix*, n° 04-45.578, Bull.), la Cour de cassation reconnaît l'autorité de la décision de l'inspecteur du travail refusant d'examiner la demande d'autorisation de licenciement au motif que le contrat de travail a déjà été rompu. En effet, un arrêt de la chambre sociale du 18 novembre 2020, *Société SP3 nettoyage* (n° 19-10.286, Bull.) juge que le refus de l'inspecteur du travail d'examiner la demande d'autorisation de licenciement au motif que le licenciement a déjà été notifié au salarié s'impose au juge judiciaire. Cette décision est publiée au Bulletin et analysée avec un renvoi vers la jurisprudence qui reconnaît l'autorité, devant le juge judiciaire, de la décision de l'inspecteur du travail se déclarant incompétent en raison de l'absence de protection du salarié.

Le pourvoi soutient donc qu'en annulant la décision de l'inspecteur du travail qui avait refusé l'autorisation de licenciement au motif que le contrat de travail était déjà rompu, le ministre a privé Mme C... de la possibilité d'opposer la décision de l'inspecteur du travail devant le juge judiciaire. Elle aurait donc intérêt à attaquer la décision du ministre annulant la décision de l'inspecteur du travail sur ce point.

3.3. Il existe certes un point commun entre l'absence de protection du salarié et la rupture anticipée du contrat de travail. Si l'administration estime que l'une quelconque de ces deux circonstances est réunie, elle en tire la même conséquence : son incompétence qu'il lui appartient de relever d'office⁴.

Il existe toutefois deux différences. D'abord, si le salarié n'est pas protégé, l'employeur peut procéder au licenciement selon les formes applicables au licenciement d'un salarié « ordinaire ». Au contraire, si le contrat de travail a déjà été rompu, l'employeur ne peut pas procéder au licenciement puisque, par construction, il n'est plus l'employeur.

Ensuite, et surtout, la Cour de cassation juge certes que la décision de l'administration estimant que le contrat de travail est déjà rompu s'impose au juge du contrat de travail (c'est la décision *société S3P Nettoyage* déjà évoquée) mais elle ne reconnaît pas à la décision administrative la même autorité lorsque, se prononçant sur la demande d'autorisation de licenciement, l'administration estime que le contrat de travail n'a pas été rompu.

En effet, la Cour de cassation juge que la circonstance que l'inspecteur du travail a autorisé le licenciement du salarié protégé à une date donnée (et s'est donc reconnu compétent pour le faire, et a donc au moins implicitement estimé que le contrat de travail était encore en cours)

⁴ Assemblée, 23 octobre 1964, *Commissaire du Gouvernement près la commission régionale des dommages de guerre de Bordeaux c/Depo*, p. 487 ; CE, 19 avril 1968, *SCI du Hable d'Ault*, n° 69550, A et T.

ne saurait priver le juge judiciaire de son pouvoir d'appréciation sur la question de savoir si le contrat de travail a été rompu antérieurement (Soc., 23 novembre 2022, *Société Karist*, n° 20-19.961, 21-10.543).

3.4. Deux mots d'explication sont ici nécessaires pour lever l'impression de contradiction qui peut apparaître, de prime abord. La présente affaire se place en effet à la confluence de deux jurisprudences de la Cour de cassation.

– Premièrement, la décision *Société Karist* s'inscrit dans une jurisprudence qui juge que l'autorisation administrative de licenciement est sans effet sur le licenciement déjà prononcé (Soc., 1^{er} juin 1994, *SA des hôtels et casino de Deauville*, n° 92-45.175, D ; Soc., 4 avril 1995, *Sté Cogema*, n° 93-44.617, D ; Soc., 13 janvier 1999, *SA Cophoc*, n° 97-41.519, D).

L'autorisation administrative de licenciement est également sans effet sur une rupture antérieure du contrat de travail dont le salarié a pris acte (Soc., 12 mars 2014, *société Axdane*, n° 12-20.108, Bull.). Même si, lorsqu'elle se prononce sur la demande d'autorisation de licenciement, l'administration a nécessairement estimé que le contrat de travail n'était pas rompu, le juge du contrat de travail estime que cette appréciation ne s'impose pas à lui.

– Deuxièmement, l'arrêt *Société S3P nettoyage* s'inscrit dans une jurisprudence qui juge que le salarié peut se prévaloir, devant le juge judiciaire, des motifs d'une décision de refus d'autorisation de licenciement. Tel est le cas, par exemple, si la demande d'autorisation de licenciement est rejetée au motif que les absences reprochées au salarié étaient justifiées (Soc., 8 avril 2014, *Baticap*, n° 13-10.969, Bull. 2014, V, n° 101).

Au contraire, les motifs figurant dans une décision de l'inspecteur du travail qui refuse l'autorisation de licencier le salarié protégé ne peuvent **lui être opposés** (Soc., 4 juillet 2012, *Société Lahera productions*, 11-13.346, Bulletin, qui juge qu'une décision de l'inspecteur du travail qui constate une faute du salarié, tout en estimant qu'elle n'est pas d'une gravité suffisante pour justifier le licenciement, ne peut être opposée au salarié dans d'un litige devant le juge judiciaire à l'occasion duquel il soutient que la prise d'acte est imputable à la faute l'employeur.)

Cette asymétrie s'explique parce que la décision administrative refusant le licenciement ne peut être attaquée devant la juridiction administrative que par l'employeur, ce qui justifie qu'elle ne puisse pas être opposée au salarié.

En l'espèce, on peut bien sûr comprendre que Mme C... préfère la motivation retenue par l'inspecteur du travail, qui mettait un terme au débat sur la question de savoir si la lettre qui lui a été adressée le 8 décembre 2020 avait ou non rompu le contrat de travail, à la décision du ministre qui a laissé ce débat ouvert.

Toutefois, la décision du ministre ne préjuge rien quant à la suite de cette affaire.

Sa décision n'a pas autorisé le licenciement, ce qui laisse ouvert trois possibilités quant à un éventuel litige porté devant le juge judiciaire :

1° Si le licenciement a eu lieu, il était nul ;

2° tant que Mme C... est protégée par son mandat, si l'employeur décide d'y procéder, il s'expose infailliblement à la sanction de nullité ;

3° si, dans l'hypothèse où Mme C... ne serait plus protégée, l'employeur décide de la licencier comme une salariée ordinaire, elle ne se trouve nullement privée de la possibilité de faire valoir que son contrat a déjà été rompu par la lettre de licenciement notifiée le 8 décembre 2020.

Enfin, si l'employeur reprend la procédure administrative de demande d'autorisation de licenciement (le pourvoi nous dit qu'il l'a fait), l'inspecteur du travail devra de nouveau se prononcer sur la question de savoir si le licenciement déjà a eu lieu, ou non et, en cas de recours hiérarchique, le ministre devra, sous le contrôle du juge, se prononcer également sur cette question.

Par suite, en attaquant la décision du ministre en tant qu'elle annule la décision de l'inspecteur du travail, Mme C... ne peut retirer aucun avantage pour la défense de ses droits qu'elle ne pourrait obtenir en contestant l'éventuelle décision à venir autorisant son licenciement. Sa situation n'est pas comparable à celle dans laquelle elle aurait été placée par une décision refusant l'autorisation de licenciement pour défaut de protection.

La présidente de la cour administrative d'appel n'a donc pas commis d'erreur de droit en déclarant la requête irrecevable faute d'intérêt à agir et,

PCMNC :

- Rejet du pourvoi,
- Rejet, dans les circonstances de l'espèce, des conclusions présentées au titre des frais non compris dans les dépens.