



Salariés protégés : confirmation du refus par l'inspection du travail de l'autorisation de licenciement d'un manager (TA Paris 10 oct. 2023)

Commentaire d'arrêt publié le 14/01/2024, vu 1767 fois, Auteur : [CHHUM AVOCATS Paris Nantes Lille](#)

Dans un jugement du 10 octobre 2023, le Tribunal administratif de Paris confirme le refus de l'autorisation de licenciement d'un manager membre du CSE.

1. La société Y a, le 3 décembre 2021, saisi l'inspection du travail d'une demande d'autorisation de licenciement pour motif disciplinaire de M. X, salarié de l'entreprise depuis avril 2018, occupant les fonctions de responsable de site, et exerçant, en outre, le mandat de membre titulaire du comité social et économique.

Par une décision du 8 février 2022, l'inspectrice du travail a refusé le licenciement du salarié. Par un courrier du 24 mars 2022, dont il a été accusé réception le 28 mars suivant, la société Y a formé devant la ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion, un recours hiérarchique contre cette décision.

Le silence gardé par la ministre sur ce recours a fait naître une décision implicite de rejet le

28 juillet 2022. Si, par la présente requête, la société Y demande l'annulation de la décision de la ministre du travail, ses conclusions doivent être regardées comme dirigées également contre la décision initiale de l'inspectrice du travail du 12 octobre 2021.

Sur les conclusions à fin d'annulation :

2. En vertu des dispositions du code du travail, en particulier des celles des 1° et 2° de l'article L. 2411-1 et des articles L. 2411-3 et L. 2411-5, le licenciement des salariés légalement investis de fonctions représentatives, notamment les délégués syndicaux et les membres élus du comité social et économique, qui bénéficient d'une protection exceptionnelle dans l'intérêt de l'ensemble des travailleurs qu'ils représentent, ne peut intervenir que sur autorisation de l'inspecteur du travail. Lorsque leur licenciement est envisagé, celui-ci ne doit pas être en rapport avec les fonctions représentatives normalement exercées ou avec leur appartenance syndicale.

3. Dans le cas où la demande de licenciement est motivée par un comportement fautif, il appartient à l'inspecteur du travail saisi et, le cas échéant, au ministre compétent, de rechercher, sous le contrôle du juge de l'excès de pouvoir, si les faits reprochés au salarié sont d'une gravité suffisante pour justifier le licenciement, compte tenu de l'ensemble des règles applicables au contrat de travail de l'intéressé et des exigences propres à l'exécution normale du mandat dont il est investi.

4. En l'espèce, pour solliciter l'autorisation de licencier M. X pour motif disciplinaire, la société Y a invoqué devant l'inspecteur du travail, dans sa demande d'autorisation de licenciement adressée le 3 décembre 2021, une division de son équipe et la création d'un climat délétère, des humiliations répétées envers la responsable de site adjointe, un soutien inconditionnel à un salarié rencontrant un problème d'alcoolisme, l'absence de garantie des règles d'hygiène, un manque de transparence lors de l'annulation d'un ticket de caisse, l'absence de constitution d'un vivier d'extras, une présence rare au sein de l'établissement le week-end, une gestion administrative longue et imparfaite et l'absence de nettoyage d'un local de stockage.

5. En premier lieu, en ce qui concerne le grief tiré du management tendu de l'équipe,

la société Y reproche à M. X d'entretenir des relations très tendues avec son adjointe et le directeur du restaurant préjudiciables au bon fonctionnement et à la bonne entente de l'équipe. Toutefois, les témoignages de salariés produits à l'instance rapportant des propos déplacés de M. X envers son adjointe, des comportements abusifs envers les intéressés ne sont pas suffisamment précis et circonstanciés et ne sont dès lors pas de nature à venir au soutien des faits allégués. La matérialité des faits n'est donc pas établie concernant ce grief.

6. En deuxième lieu, en ce qui concerne le grief tiré des faits de harcèlement à l'encontre de la responsable de sites adjointe, la société Y reproche à M. X un comportement harcelant, vexatoire, décredibilisant et humiliant envers cette dernière.

Toutefois, les témoignages de salariés produits à l'instance, s'ils rapportent un relationnel compliqué entre M. X et son adjointe, ne sont pas suffisamment précis et circonstanciés et ne sont dès lors pas de nature à établir la matérialité des faits de harcèlement moral allégués. Par ailleurs, la société requérante n'a pas ouvert d'enquête interne qui aurait permis d'établir un comportement harcelant de la part de M. X ni saisi la médecine du travail de cette situation.

Aussi, M. X ne peut-il dès lors être regardé comme ayant eu un comportement de nature à rendre impossible son maintien au sein de société, ni comme ayant méconnu une obligation découlant de son contrat de travail.

7. En troisième lieu, en ce qui concerne le grief tiré du soutien inconditionnel de

M. X à un salarié ayant une addiction à l'alcool, la société Y reproche à M. X d'avoir couvert ce salarié qui travaillait régulièrement en état d'ébriété entraînant des répercussions sur le fonctionnement des cuisines du restaurant.

Toutefois, il ressort des éléments de l'enquête diligentée par l'inspectrice du travail que M. X avait adressé au salarié concerné un rappel à l'ordre et la société requérante n'apporte aucun élément de nature à établir que l'addiction du salarié aurait eu des répercussions sur le fonctionnement du restaurant alors, d'ailleurs, que situation était également connue du directeur du restaurant et que la société Y n'a pas engagé de poursuites disciplinaires à l'encontre du salarié concerné ou saisi la médecine du travail. Par conséquent, la matérialité des faits n'est pas non plus établie s'agissant de ce grief.

8. En quatrième lieu, en ce qui concerne le grief tiré de l'absence de constitution d'un vivier d'extras, la société Y reproche à M. X d'avoir failli à sa mission de recrutement d'extras obligeant la société à publier des annonces couteuses. Toutefois, il ressort des pièces du dossier que la constitution d'un vivier d'extras n'entraîne pas dans les attributions de M. X mais du directeur du restaurant.

Par conséquent et alors, au surplus, que M. X établit avoir procédé à la publication d'annonces de recrutement au mois de mai 2021, la matérialité des faits allégués n'est pas établie s'agissant de ce grief.

9. En cinquième lieu, en ce qui concerne le grief tiré de l'absence régulière de M. X sur site durant le week-end, la société Y reproche à M. X de ne pas être présent dans le restaurant pour soutenir son équipe. Toutefois, elle n'apporte aucun élément qui serait de nature à établir que la présence régulière sur site de M. X le week-end serait constitutive d'une obligation contractuelle à laquelle il aurait manqué. Dans ces conditions, la matérialité des faits allégués n'est pas non plus établie s'agissant de ce grief.

10. En sixième lieu, en ce qui concerne le grief tiré des erreurs commises par M. X dans la gestion administrative du restaurant, la société Y reproche à M. X d'avoir établi une facture pour des prestations partiellement réalisées et omis de résilier un contrat entraînant des répercussions financières. Toutefois, les documents produits par la société ne permettent pas d'établir le premier manquement allégué. S'agissant du second manquement, si M. X ne conteste pas avoir omis de confirmer par écrit la résiliation du contrat avec la société S qu'il avait annoncé par téléphone le 5

mai 2021, la société Y n'établit pas les répercussions financières alléguées. Par suite, à supposer même que la matérialité des faits soit établie sur ce point, ils ne sont pas d'une gravité suffisante pour justifier le licenciement.

11. En septième lieu, en ce qui concerne le grief tiré de l'état de propreté d'un local de stockage mis à la disposition d'un concessionnaire par la direction du Musée du Louvre, la société Y reproche à M. X de ne pas avoir procédé au nettoyage du local de stockage de la concession. Toutefois, alors que M. X indique, sans être contredit, que l'absence de nettoyage du local résulte de difficultés à obtenir une autorisation de la direction du Louvre de pénétrer dans les locaux, aucun document ne permet d'établir la matérialité des faits reprochés à l'intéressé.

12. En huitième lieu, aux termes de l'article L. 1332-4 du code du travail : « *Aucun fait fautif ne peut donner lieu à lui seul à l'engagement de poursuites disciplinaires au-delà d'un délai de deux mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance, à moins que ce fait*

ait donné lieu dans le même délai à l'exercice de poursuites pénales. ». Il résulte de ces dispositions que ce délai commence à courir lorsque l'employeur a une pleine connaissance de la réalité, de la nature et de l'ampleur des faits reprochés au salarié protégé.

13. En ce qui concerne le grief tiré de l'annulation d'un ticket de caisse, la société Y reproche à M. X d'avoir manqué de transparence à la suite de l'annulation d'une table effectuée par un collaborateur. En particulier, la société fait valoir qu'elle a demandé en vain à M. X de solliciter le responsable des affaires juridiques et sociales afin qu'il convoque le salarié pour être entendu. Toutefois, la société requérante reconnaît que M. X a alerté la direction le 2 novembre 2020 du comportement de ce salarié qu'il soupçonnait d'annuler des tickets clients et il ressort des pièces du dossier que, bien qu'alertée, elle n'a pris la décision de sanctionner ce salarié que le 5 juillet 2021 après lui avoir adressé un premier avertissement le 10 mars 2021. Par conséquent, à supposer la matérialité des faits établie, les faits reprochés étaient prescrits.

14. Il résulte de l'ensemble de ce qui précède que la société Y n'est pas fondée à demander l'annulation de la décision du 8 février 2022 par laquelle l'inspectrice du travail a refusé d'autoriser le licenciement de M. X. Doivent également être rejetées, par voie de conséquence, ses conclusions à fin d'annulation dirigées contre la décision implicite du ministre rejetant son recours hiérarchique.

Sur les frais liés à l'instance :

15. Ces dispositions font obstacle à ce que soit mise à la charge de l'Etat qui n'est pas la partie perdante dans la présente instance la somme que demande la société requérante au titre des frais exposés par elle et non compris dans les dépens.

16. Dans les circonstances de l'espèce, il y a lieu, de mettre à la charge de la société Y la somme de 1 500 euros à verser à M. X au titre des dispositions de l'article

L. 761-1 du code de justice administrative.

Le tribunal administratif de Paris D E C I D E :

Article 1er : La requête de la société Y est rejetée.

Article 2 : La société Y versera à M. X la somme de 1 500 euros au titre des dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Frédéric CHHUM avocat et ancien membre du conseil de l'ordre des avocats de Paris (mandat 2019-2021)

CHHUM AVOCATS (Paris, Nantes, Lille)

e-mail: chhum@chhum-avocats.com

www.chhum-avocats.fr

<https://www.instagram.com/fredericchhum/?hl=fr>

.Paris: 34 rue Petrelle 75009 Paris tel: 0142560300

.Nantes: 41, Quai de la Fosse 44000 Nantes tel: 0228442644

.Lille: : 45, Rue Saint Etienne 59000 Lille – Ligne directe +(33) 03.20.57.53.24