

CAA de MARSEILLE, 7ème chambre - formation à 3, 23/06/2015, 14MA00753, Inédit au recueil Lebon

Complotisme et Survivalisme

Jurisprudence administrative (CE, TA, CAA)

Date	23/06/2015
Juridiction / Nature	Cour administrative d'appel de Marseille
Formation	7ème chambre - formation à 3
URL Légifrance	https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000030779651

RÉSUMÉ AUTOMATIQUE

Cette décision porte sur le litige suivant : La SA Mediapost a demandé au tribunal administratif de Montpellier d'annuler les décisions du 30 janvier 2012 par laquelle l'inspectrice du travail de la 7ème section du pôle travail de l'unité territoriale de l'Hérault a refusé d'autoriser le licenciement de M.A..., et du 7 août 2012, par laquelle le ministre du travail a confirmé cette décision.

RÉSUMÉ OFFICIEL LÉGIFRANCE

CETAT66-07-01 Travail et emploi. Licenciements. Autorisation administrative - Salariés protégés.

Vu la procédure suivante :

Procédure contentieuse antérieure :

La SA Mediapost a demandé au tribunal administratif de Montpellier d'annuler les décisions du 30 janvier 2012 par laquelle l'inspectrice du travail de la 7ème section du pôle travail de l'unité territoriale de l'Hérault a refusé d'autoriser le licenciement de M.A..., et du 7 août 2012, par laquelle le ministre du travail a confirmé cette décision.

Par un jugement n°1201378,1204259 en date du 17 décembre 2013, le tribunal administratif de Montpellier a rejeté sa demande.

Procédure devant la Cour :

Par une requête, enregistrée le 17 février 2014, la SA Mediapost, représentée par Me B..., demande à la Cour :

1°) d'annuler ce jugement du tribunal administratif de Montpellier du 17 décembre 2013 ;

2°) d'annuler les décisions du 30 janvier 2012 et 7 août 2012 ;

3°) de mettre à la charge de M. A...la somme de 2 000 euros en application des dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative et de le condamner aux dépens.

Elle soutient que :

- les décisions ne sont pas suffisamment motivées en droit ;
- le constat d'huissier du 18 novembre 2011 établit que dans un local appartenant au fils d'un autre salarié étaient entreposées de grandes quantités de documents devant être distribués par M.A..., ainsi que dans un véhicule n'appartenant pas à la société, et que des bons de pesées de la société Véolia font état de plusieurs tonnes de papier livrées par le fils d'un autre salarié ;
- c'est à tort que le tribunal administratif a considéré que le seul contrôle interne produit par la société concernant 15 adresses relevant du secteur de M. A...était insuffisant au regard des quantités à distribuer ; les éléments produits étaient suffisants ;
- il n'y a, contrairement à ce qu'a relevé le tribunal administratif, aucun problème de dimensionnement des secteurs ; les distributeurs ont une totale liberté d'organisation ; la charge

de travail de chacun est prédéfinie et quantifiée préalablement ; elle est conforme à une convention collective applicable ; M. A...n'a jamais formulé la moindre remarque quant au secteur qui lui était attaché ;

- les contrôles ont incontestablement démontré que M. A...ne distribuait pas l'ensemble des prospectus pour lesquels il était rémunéré, ce qui justifie la sanction ;

- la théorie du complot, développée par le salarié, qui constitue sa seule défense, est totalement irréaliste ; la société dispose d'une procédure très rigoureuse de récupération des reliquats de prospectus non distribués, qui est connue de tous ; les reliquats sont revendus au profit de l'entreprise ; les attestations dont fait état le salarié ne sont pas probantes, car elles émanent de salariés licenciés dans des conditions similaires ; de plus, elles ne lui ont jamais été communiquées et elle n'a pu les contester contradictoirement ;

- M. A...ne peut prétendre ne pas avoir eu connaissance de l'existence du local dans lequel le fils de M. F...entreposait pour son compte les prospectus ; aucun élément ne permet d'établir que ces documents auraient pu être entreposés par un tiers dans ce local ;

- la demande de licenciement n'est pas liée à l'existence du mandat du salarié ; sept salariés ont été licenciés dans les mêmes conditions dont quatre qui n'appartenaient à aucun syndicat ; le témoignage de M.C..., qui est d'ailleurs contredit par celui de Mme E..., n'est pas suffisant à cet égard.

Vu les autres pièces du dossier.

Vu :

- le code du travail ;
- le code de justice administrative.

Les parties ont été régulièrement averties du jour de l'audience.

Ont été entendus au cours de l'audience publique :

- le rapport de Mme Paix, président assesseur ;
- les conclusions de M. Deliancourt, rapporteur public ;
- et les observations de MeB..., pour la SA Mediapost.

1. Considérant que M A...a été embauché par 24 janvier 2006 par la SA Mediapost, spécialisée

dans la distribution de journaux gratuits et de divers prospectus, en qualité de distributeur ; qu'il était à la date de la demande d'autorisation de licenciement dont il a fait l'objet, investi des mandats de délégué du personnel titulaire et candidat aux dernières élections professionnelles du comité d'entreprise ; que, par courrier en date du 12 décembre 2011, la SA Mediapost a demandé l'autorisation de licencier M A...pour faute ; que cette autorisation lui a été refusée par décision du 30 janvier 2012 ; que, sur recours hiérarchique effectué par la société, le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social a confirmé la décision de l'inspectrice du travail le 7 août 2012 ; que la SA Mediapost interjette appel du jugement en date du 17 décembre 2013 du tribunal administratif de Montpellier rejetant sa demande d'annulation de ces décisions ;

2. Considérant qu'en vertu des dispositions du code du travail, le licenciement des salariés légalement investis de fonctions représentatives, qui bénéficient, dans l'intérêt de l'ensemble des travailleurs qu'ils représentent, d'une protection exceptionnelle, ne peut intervenir que sur une autorisation de l'inspecteur du travail dont dépend l'établissement ; que, lorsque le licenciement d'un de ces salariés est envisagé, il ne doit pas être en rapport avec les fonctions représentatives normalement exercées par l'intéressé ou avec son appartenance syndicale ; que lorsqu'une demande d'autorisation de licenciement d'un salarié bénéficiant d'une protection particulière est fondée sur des éléments qui se rattachent au comportement de l'intéressé et qui, sans caractériser l'existence d'une faute, rendraient impossible, selon l'employeur, la poursuite du contrat de travail, il appartient à l'inspecteur du travail et, éventuellement, au ministre compétent de rechercher, sous le contrôle du juge de l'excès de pouvoir, si ces éléments présentent un caractère objectif et si, en raison du niveau des responsabilités exercées par le salarié, ils peuvent, eu égard à l'ensemble des règles applicables au contrat de travail, et compte tenu des atteintes susceptibles d'être portées au fonctionnement de l'organisme en cause, justifier légalement l'octroi d'une autorisation de licenciement ; qu'en revanche, la perte de confiance de l'employeur envers le salarié ne peut jamais constituer par elle-même un motif pouvant servir de base à une autorisation de licenciement d'un salarié protégé ; que l'inspecteur du travail ne peut se fonder que sur les motifs invoqués par l'employeur ;

Sur la légalité de la décision de l'inspecteur du travail :

En ce qui concerne la légalité externe de la décision :

3. Considérant, en premier lieu, que la décision prise le 30 janvier 2012 par l'inspectrice du travail mentionne les articles du code du travail sur lesquels elle se fonde, et précise les faits qui justifient sa position ; que la circonstance qu'aucune source légale ou jurisprudentielle n'est mentionnée spécifiquement concernant la clause de loyauté ne suffit pas dès lors que celle-ci s'insère dans les exigences prévues par les articles du code du travail cités par la décision, à faire considérer que cette décision n'est pas suffisamment motivée ; que le moyen a donc été à bon droit écarté par le tribunal administratif ;

4. Considérant, en second lieu, que le caractère contradictoire de l'enquête menée conformément aux dispositions de l'article R. 2421-11 du code du travail impose à l'inspecteur du travail, saisi d'une demande d'autorisation de licenciement d'un salarié protégé fondée sur un motif disciplinaire, de mettre à même l'employeur et le salarié de prendre connaissance de l'ensemble des éléments déterminants qu'il a pu recueillir, y compris des témoignages, et qui sont de nature à établir ou non la matérialité des faits allégués à l'appui de la demande d'autorisation ; que toutefois, lorsque la communication de ces éléments serait de nature à porter gravement préjudice aux personnes qui les ont communiqués, l'inspecteur du travail doit se limiter à informer le salarié protégé et l'employeur, de façon suffisamment circonstanciée, de leur teneur ; que si la SA Médiapost soutient que certaines attestations d'autres salariés licenciés, indiquant que la hiérarchie de la société était au courant de certains agissements et y aurait souscrit ne lui ont pas été communiquées, elle n'établit ni ne soutient ne pas avoir été en mesure de prendre connaissance de ces témoignages qui, en tout état de cause, n'ont pas fondé la décision de refus d'autorisation de licenciement ; que le moyen tiré du défaut de contradictoire a donc été à bon droit écarté par le tribunal administratif ;

En ce qui concerne la légalité interne de la décision :

5. Considérant que la demande d'autorisation de licenciement de M. A...est fondée sur le fait que l'intéressé aurait stocké d'importantes quantités de prospectus qui ont été revendus dans des déchèteries ou qui, à tout le moins, n'auraient pas été distribués, et aurait jeté dans un container de récupération de déchets des liasses de prospectus qu'il devait distribuer ;

6. Considérant, en premier lieu, que pour rejeter la demande d'annulation des décisions de

l'inspectrice du travail et du ministre, refusant l'autorisation de licencier M.A..., le tribunal administratif de Montpellier a relevé que l'imputabilité des faits reprochés à celui-ci n'était pas établie ; que la SA Mediapost produit un constat d'huissier, établi le 17 novembre 2011, par Me D... mentionnant la présence dans des containers de piles de documents dont M. A...devait assurer la distribution ; que, toutefois cette seule circonstance n'établit nullement que lesdits documents auraient été placés par M. A...dans ce container ; que de même, par constat d'huissier établi le 18 novembre 2011, il a été relevé que, dans un local loué par le fils d'un autre salarié, étaient entreposées de très nombreuses liasses, dont certaines étaient destinées à être distribuées par M.A... ; que toutefois, cette constatation ne porte, ainsi que l'ont relevé les premiers juges, que sur la présence des liasses litigieuses et non sur leur portage dans le lieu litigieux ; que, par ailleurs, pas davantage en appel que devant les premiers juges, la SA Mediapost ne produit d'éléments de nature à contredire la position retenue par l'inspectrice quant à l'absence de garantie apportée par le système du codage des prospectus à distribuer ; qu'eu égard à l'impossibilité, pour les salariés, de prendre possession de l'ensemble des liasses qui leurs sont confiées en une seule fois, ce que ne conteste pas la SA Mediapost, ce qui impose aux salariés de laisser les documents à distribuer sans protection, et au doute qui subsiste sur les modalités d'encodage des liasses de documents, c'est à bon droit que les premiers juges ont relevé que ces deux constats ne suffisaient pas à établir que M. A... aurait volontairement omis de distribuer des liasses qui lui étaient confiées, soit pour les mettre dans des containers de recyclage soit pour les apporter dans le local du fils de l'un des salariés de la société ; que ces deux constats ne suffisent pas comme l'ont relevé les premiers juges, et alors que le doute doit profiter au salarié, à établir la matérialité des faits reprochés à M. A...;

7. Considérant, en deuxième lieu, que les premiers juges ont relevé que la SA Mediapost ne produisait qu'un seul contrôle interne, portant sur 15 adresses présentées comme relevant du secteur de M.A..., pour lesquelles il n'y aurait pas eu de distribution ; que la société ne produit pas davantage de preuves en appel ; que les absences de distributions reprochées à M. A...sont contestées par celui-ci ; qu'enfin, à supposer même établie la non distribution de prospectus à quinze adresses, cette circonstance, qui n'est d'ailleurs pas à l'origine de la demande de licenciement formulée par la SA Mediapost, ne constituerait pas une faute d'une gravité suffisante pour justifier le licenciement pour faute du salarié ;

8. Considérant, en troisième lieu, que les premiers juges ont relevé que la société ne produit aucun contrôle externe de nature à corroborer les problèmes importants de distribution évoqués ; que la société n'en produit pas davantage en appel ;

9. Considérant qu'il résulte de l'ensemble de ce qui précède que, la matérialité des faits reprochés à M. A...n'étant pas établie, c'est à bon droit que les premiers juges ont retenu que l'inspectrice du travail était tenue, sans même s'interroger sur l'existence d'un lien entre le licenciement et le mandat détenu, de refuser l'autorisation sollicitée ;

Sur la légalité de la décision ministérielle :

10. Considérant que, lorsque le ministre rejette le recours hiérarchique qui lui est présenté contre la décision de l'inspecteur du travail statuant sur la demande d'autorisation de licenciement formée par l'employeur, sa décision ne se substitue pas à celle de l'inspecteur ; que, par suite, s'il appartient au juge administratif, saisi d'un recours contre ces deux décisions, d'annuler, le cas échéant, celle du ministre par voie de conséquence de l'annulation de celle de l'inspecteur, des moyens critiquant les vices propres dont serait entachée la décision du ministre ne peuvent être utilement invoqués, au soutien des conclusions dirigées contre cette décision ; qu'ainsi, le moyen de la société requérante, tiré de ce que la décision du ministre serait insuffisamment motivée, est, en tout état de cause, inopérant ; qu'il en va de même des moyens tirés de l'existence d'une erreur de fait et d'une erreur d'appréciation ;

11. Considérant qu'il résulte de l'ensemble de ce qui précède que la SA Mediapost n'est pas fondée à soutenir que c'est à tort que, par le jugement attaqué, le tribunal administratif de Montpellier a rejeté sa demande ; que doivent être rejetées par voie de conséquence ses conclusions tendant au bénéfice des dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative et au remboursement des dépens ;

D É C I D E :

Article 1er : La requête de la SA Mediapost est rejetée.

Article 2 : Le présent arrêt sera notifié à la SA Mediapost, au ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et à M. G...A....

..

"

"

"

N° 14MA00753 2

SM

RÉFÉRENCE

Cour administrative d'appel de Marseille, 7ème chambre - formation à 3, 23 juin 2015. Base open data des décisions de la juridiction administrative, tenue par le Conseil d'État. Diffusée via Légifrance : <https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000030779651>. Données sous Licence Ouverte 2.0. Dernière mise à jour de cette fiche le 3 septembre 2026.

Reproduction non opposable : seule la décision notifiée par la juridiction fait foi.