

REPUBLIQUE FRANCAISE  
AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

Tribunal Administratif d'Orléans  
N° 2101719

Lecture du mardi 8 octobre 2024

1ère chambre

Vu la procédure suivante :

Par une requête et un mémoire enregistrés le 11 mai 2021 et le 7 février 2022, M. B A, représenté par Me Bordet-Lesueur, demande au tribunal :

1°) d'annuler la décision du 17 mars 2021 par laquelle la ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion a annulé la décision du 25 septembre 2020 de l'inspectrice de la section 4 de la 1ère unité de contrôle d'Eure-et-Loir et accordé à la société Valéo Systèmes Thermiques l'autorisation de procéder à son licenciement pour motif disciplinaire ;

2°) de mettre à la charge de l'Etat la somme de 5 000 euros en application de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Il soutient que :

- seul le grief relatif à la dissimulation d'un potentiel cas de harcèlement a été évoqué lors de son entretien préalable au licenciement ;
- les faits de dissimulation d'un cas de harcèlement ne sont pas établis et il n'a pas colporté des rumeurs sur l'état de santé de l'une de ses collègues de travail au sein de l'entreprise ;
- le motif tiré de l'utilisation de la messagerie électronique professionnelle de l'une de ses collègues afin d'envoyer une invitation à une soirée échangiste à treize employées de l'entreprise ne pouvait justifier son licenciement dès lors que ces faits sont prescrits en application de l'article L. 1332-4 du code du travail ;
- ce motif ne constitue pas une faute d'une gravité suffisante de nature à justifier son licenciement ;
- la ministre a commis une erreur d'appréciation en considérant que les consignes données par le requérant à un employé pour l'entretien d'une vanne étaient constitutives d'une faute de nature à justifier son licenciement ;
- son licenciement est en réalité motivé par le fait que son salaire est élevé ;
- son licenciement est en lien avec son mandat.

Par des mémoires en défense, enregistrés le 16 juillet 2021 et le 27 septembre 2022, la société Valeo Systèmes Thermiques, représentée par Me Beot-Rabiot, conclut au rejet de la requête et à ce que soit mise à la charge de M. A la somme de 2 500 euros sur le fondement de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Elle soutient que les moyens soulevés par M. A ne sont pas fondés.

Par des mémoires en défense, enregistrés le 6 juillet 2022 et le 8 juillet 2022, la ministre du travail, du plein emploi et de l'insertion, conclut au rejet de la requête.

Elle soutient que les moyens soulevés par M. A ne sont pas fondés.

Par une ordonnance du 15 mai 2024, la clôture de l'instruction a été fixée au 30 mai 2024.

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 M. Garros, conseiller,

- les conclusions de M. Joos, rapporteur public,

- et les observations de Me Bordet-Lesueur, représentant M. A et de Me Beot-Rabiot, représentant la société Valeo Systèmes Thermiques.

Considérant ce qui suit :

1. M. B A exerçait les fonctions de superviseur de production au sein de la société Valéo Systèmes Thermiques sur le site de Nogent-le-Rotrou. Il bénéficiait du statut de salarié protégé en raison de son mandat de membre titulaire du comité social et économique. Après un entretien préalable et la saisine du comité social et économique, la société Valéo Systèmes Thermiques a, le 20 juillet 2020, demandé à l'inspection du travail l'autorisation de procéder à son licenciement pour motif disciplinaire. Par une décision du 25 septembre 2020, l'inspectrice du travail a refusé d'accorder l'autorisation de licenciement sollicitée. La société Valéo Systèmes Thermiques a formé le 25 février 2022 un recours hiérarchique contre cette décision auprès de la ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion. Par une décision du 17 mars 2021, dont M. A demande l'annulation, la ministre a annulé la décision de l'inspectrice du travail et accordé l'autorisation de procéder à son licenciement.

Sur les conclusions aux fins d'annulation :

2. En premier lieu, aux termes de l'article L. 1232-3 du code du travail : " Au cours de l'entretien préalable, l'employeur indique les motifs de la décision envisagée et recueille les explications du salarié ". Il résulte de ces dispositions que l'employeur est tenu, lors de l'entretien préalable, d'indiquer au salarié les motifs du licenciement envisagé contre lui, et que, dès lors, l'inspecteur du travail ne peut pas retenir des griefs qui n'ont pas été indiqués au salarié.

3. Il ressort des pièces du dossier que pour motiver la demande de licenciement de M. A, son employeur s'est fondé sur quatre motifs tirés de la dissimulation d'un potentiel cas de harcèlement, de la propagation de rumeurs sur l'état de santé mentale de l'une des employés de la société, de l'utilisation de la boîte mail professionnelle d'une de ses collègues pour l'envoi d'un mail à caractère sexuel, et de la transmission de fausses consignes à un technicien de maintenance. Toutefois, le requérant soutient que seul le motif tiré de la dissimulation d'un potentiel cas de harcèlement sexuel a été évoqué lors de son entretien professionnel et que par suite, les trois autres motifs ne pouvaient légalement justifier son licenciement. Il est constant que cet entretien réalisé le 3 décembre 2019 en présence de M. A et du responsable des ressources humaines de la société Valéo Systèmes Thermiques n'a donné lieu à aucun compte rendu écrit. Toutefois, la société fait valoir en défense que les quatre motifs précités ont tous été évoqués lors de cet entretien et verse aux débats une attestation de son responsable des ressources humaines selon laquelle l'ensemble des griefs mentionnés dans le dossier de demande de licenciement de M. A a été présenté à l'intéressé et qu'il lui a été laissé la possibilité d'argumenter en réponse, ainsi qu'une note établie par ledit responsable en vue de l'entretien préalable, sur laquelle sont récapitulés quatre griefs à évoquer correspondant précisément à ceux visés par la demande d'autorisation de licenciement. Ces pièces, bien qu'émanant d'un représentant de la société employeur, ne sont pas sérieusement contestées. Par suite, le moyen tiré de ce que les quatre motifs présidant à la demande d'autorisation de licenciement n'auraient pas été évoqués lors de l'entretien préalable doit être écarté.

4. En deuxième 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.

5. Il ressort des pièces du dossier que M. A a, le 29 mars 2019, utilisé la boîte mail professionnelle de l'une de ses subordonnées, sans son consentement, afin d'envoyer un mail d'invitation à une soirée échangiste au domicile de cette collègue à treize employés de la société Valéo Systèmes Thermiques. Il soutient que son employeur, qui doit au sens des dispositions précitées de l'article L. 1332-4 du code du travail se comprendre comme tout supérieur hiérarchique du salarié, titulaire ou non du pouvoir disciplinaire, a eu connaissance de ces agissements dès le 29 mars 2019, et que ce motif ne pouvait ainsi justifier son licenciement, dès lors que la lettre de convocation à son entretien préalable au licenciement est datée du 22 novembre 2019, soit au-delà d'un délai de deux mois. En défense, la société Valeo Systèmes Thermiques fait valoir que ce mail a été passé sous silence par ses destinataires. Elle produit les attestations de trois employés occupant un poste de même niveau hiérarchique que M. A, qui étaient selon elle les plus à même de signaler ces faits dès lors que les autres destinataires

occupaient des postes de moindre responsabilité que celui-ci, témoignant n'avoir pas fait remonter ces agissements à leur direction ou à l'unité des ressources humaines de l'entreprise. La société Valeo Systèmes Thermiques indique que c'est à la suite de l'audition, le 21 novembre 2019, dans le cadre d'une enquête menée par les services des ressources humaines, de la subordonnée en cause que ces faits ont été évoqués par elle puis d'autres collègues de M. A. Par ailleurs, il ressort du procès-verbal de la réunion du comité social et économique du 15 juillet 2020 que si les membres de ce comité se sont étonnés du long délai écoulé avant que ces faits ne remontent à l'employeur, aucun n'a remis en cause le fait que ce dernier n'ait pas été en connaissance de ces mails avant novembre 2019. Enfin, M. A ne saurait soutenir que " chacun a accès à la boîte mail des salariés " et que son employeur avait ainsi nécessairement eu connaissance dès le 29 mars 2019 des mails litigieux dès lors que les boîtes mails professionnelles des salariés au sein de la société Valeo Systèmes Thermiques sont personnelles et accessibles via un mot de passe également personnel. En conséquence, il ressort des pièces du dossier que l'employeur du requérant n'a eu connaissance du mail envoyé par celui-ci le 29 mars 2019 que le 21 novembre 2019. Par suite, en le convoquant par une lettre en date du 22 novembre 2019 à son entretien préalable au licenciement, il n'a pas méconnu l'article L. 1332-4 du code du travail. Dès lors, le moyen tiré de la prescription de ce fait litigieux doit être écarté.

6. En troisième lieu, en vertu des dispositions du code du travail, les salariés légalement investis de fonctions représentatives bénéficient, dans l'intérêt de l'ensemble des salariés qu'ils représentent, d'une protection exceptionnelle. Lorsque le licenciement d'un de ces salariés est envisagé, ce licenciement ne doit pas être en rapport avec les fonctions représentatives normalement exercées ou l'appartenance syndicale de l'intéressé. Dans le cas où la demande de licenciement est motivée par un comportement fautif, il appartient à l'inspecteur du travail, et le cas échéant, au ministre, 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 son 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. Il doit aussi vérifier qu'il n'est pas en rapport avec les fonctions représentatives normalement exercées ou avec son appartenance syndicale.

7. D'une part, il ressort des pièces du dossier que M. A a rédigé le mail d'invitation à une soirée échangiste

envoyé à partir du poste et de la boîte mail professionnelle d'une de ses subordonnées. S'il soutient qu'il n'est pas à l'origine de ce mail, se contentant seulement de l'envoyer sans le lire, ces allégations ne sont étayées par aucune pièce du dossier. Ces faits qui ont porté atteinte à la dignité de la salariée concernée alors même que M. A en était le supérieur hiérarchique sont constitutifs d'une faute.

8. D'autre part, il ressort des pièces du dossier que M. A a, le 5 octobre 2019, donné instruction à un technicien de maintenance de l'équipe de nuit sur lequel il ne disposait pas d'une autorité hiérarchique d'intervenir sur les " vannes B " de l'entreprise à la prétendue demande du responsable de ce technicien. A la suite de l'étonnement de cet employé, dont les missions habituelles ne comprenaient pas ce type d'intervention, M. A a fait pression sur celui-ci en envoyant devant lui un mail adressé à son supérieur indiquant qu'il refusait " de faire les vannes B ce soir ". Plus tard, M. A a de nouveau envoyé un mail au supérieur dudit technicien indiquant qu'il s'agissait d'une plaisanterie destinée à faire " marcher " celui-ci. Dans ces conditions le requérant ne peut pas soutenir avoir agi dans l'intérêt du service, ni qu'il s'agissait d'un ordre utile et légitime. Cette pratique vexatoire, ayant causé une situation de stress et d'incompréhension pour le technicien de maintenance victime de ces faits est également constitutive d'une faute.

9. Enfin, M. A soutient que le temps s'étant écoulé entre l'engagement de la procédure disciplinaire initiée à son encontre et son licenciement effectif, soit plus de sept mois, démontre que les faits lui étant reprochés ne sont pas d'une gravité suffisante pour justifier son licenciement. Toutefois, la société Valeo Systèmes Thermiques fait valoir en défense avoir été saisie par l'avocat du requérant d'un courrier en date du 16 décembre 2019, qu'elle verse aux pièces du dossier, pour échanger sur la procédure de licenciement en cours et indique avoir suspendu cette procédure le temps de ces échanges, puis que la pandémie de Covid 19 l'a ensuite empêchée de réunir son comité social et économique pour statuer sur le licenciement de M. A avant le mois de juillet 2020. Par suite, le requérant ne peut soutenir que le délai écoulé entre l'engagement de la procédure disciplinaire et son licenciement permettrait d'établir que les faits lui étant reprochés ne seraient pas d'une gravité suffisante pour justifier ce licenciement.

10. Il ressort des motifs exposés aux points 7, 8 et 9 du présent jugement, que les faits reprochés à M. A, qui occupait par ailleurs une position de responsabilité au sein de la société Valeo Systèmes Thermiques avec une trentaine d'employés sous ses ordres, sont d'une gravité suffisante pour justifier son licenciement, sans que son ancienneté ou sa conduite professionnelle antérieure aux faits litigieux soient susceptibles de modifier cette appréciation. Le moyen tiré de ce que la décision attaquée serait entachée d'une erreur d'appréciation doit donc être écarté.

11. En quatrième lieu, M. A n'apporte aucun élément au soutien de l'allégation selon laquelle son licenciement serait en réalité justifié par le fait qu'il serait le superviseur le mieux payé du site de Nogent-le-Rotrou et que son employeur tenterait ainsi de le licencier afin de faire des économies.

12. En cinquième et dernier lieu, à le supposer soulevé, le moyen tiré de ce que le licenciement en litige serait en lien avec le mandat détenu par le requérant de membre du conseil social et économique de la société Valeo Systèmes Thermiques n'est pas assorti de précisions permettant d'en apprécier le bien-fondé.

13. Il résulte de tout ce qui précède que les conclusions à fin d'annulation présentées par M. A doivent être rejetées.

Sur les frais liés au litige :

14. Les dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative font obstacle à ce que la société Valéo, qui n'a pas la qualité de partie perdante, verse à M. A une somme que celui-ci réclame au titre des frais

exposés par lui et non compris dans les dépens. Il y a lieu, en revanche, de faire application de ces dispositions et de mettre à la charge du requérant une somme de 1 500 euros au titre des frais exposés par la société Valéo Systèmes Thermiques et non compris dans les dépens.

D E C I D E :

Article 1er : La requête de M. A est rejetée.

Article 2 : M. A versera une somme de 1 500 euros à la société Valeo Systèmes Thermiques en application de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Article 3 : Le présent jugement sera notifié à M. B A, à la société Valeo Systèmes Thermiques et à la ministre du travail et de l'emploi.

Délibéré après l'audience du 17 septembre 2024, à laquelle siégeaient :

Mme Lefebvre-Soppelsa, présidente,

Mme Keiflin, première conseillère,

M. Garros, conseiller

Rendu public par mise à disposition au greffe le 8 octobre 2024

Le rapporteur,

Nicolas GARROS

La présidente,

Anne LEFEBVRE-SOPPELSA

La greffière,

Nadine PENNETIER-MOINET

La République mande et ordonne à la ministre du travail et de l'emploi en ce qui la concerne ou à tous commissaires de justice à ce requis en ce qui concerne les voies de droit commun contre les parties privées, de pourvoir à l'exécution de la présente décision.