

**TRIBUNAL ADMINISTRATIF  
DE MONTREUIL**

**N°1606569**

---

M. Vincent M.

---

Mme Véronique Hermann Jager  
Rapporteur

---

M. Jean François Gobeill  
Rapporteur public

---

Audience du 30 mai 2017  
Lecture du 13 juin 2017

---

66-07-01-01-01

C

**RÉPUBLIQUE FRANÇAISE**

**AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS**

Le tribunal administratif de Montreuil

(5ème chambre)

Vu la procédure suivante :

Une ordonnance de renvoi du président du tribunal administratif de Cergy Pontoise a renvoyé au tribunal administratif de Montreuil la requête présentée pour M. M., enregistrée le 23 août 2016.

Par une requête enregistrée le 25 août 2016, ainsi que par un mémoire enregistré le 23 mars 2017, M. Vincent M., avocat, employé en qualité d'agent logistique au sein de la société Air France, salarié protégé en sa qualité de délégué syndical et de délégué du personnel, représenté par Me Mhissen, demande au tribunal :

1°) d'annuler la décision du ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social du 5 août 2016 par laquelle il a, après avoir retiré sa décision implicite de rejet du recours hiérarchique formé par la société Air France et annulé la décision de l'inspecteur du travail du 20 janvier 2016, autorisé, son licenciement pour motif disciplinaire ;

2°) de mettre à la charge de l'Etat la somme de 2500 euros sur le fondement des dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Il soutient que :

- la décision du 5 août 2016 en litige, qui a retiré la décision implicite, née du silence gardé sur le recours hiérarchique, est entachée d'une erreur de droit ;

- la décision en litige n'a pas été signée par une personne ayant régulièrement reçu délégation pour ce faire ;
- la décision n'est pas suffisamment motivée ;
- alors qu'il en avait demandé la communication le 8 juillet 2016, le rapport de l'inspecteur du travail et la note de synthèse de la DIRECCTE ne lui ont pas été communiqués, le principe du contradictoire n'a pas été respecté, viciant ainsi la procédure ;
- la décision du 5 août 2016 a méconnu les dispositions de l'article R. 2422-1 du code du travail ;
- la décision méconnaît les dispositions de l'article R. 421-2 du code de justice administrative ;
- la décision est entachée d'une erreur de fait et d'une erreur manifeste d'appréciation ;
- la décision est irrégulière eu égard à la circonstance que la procédure de licenciement est elle-même irrégulière, le comité d'entreprise aurait dû être informé et saisi à la suite de l'acquisition par M. M. d'un nouveau mandat syndical le 17 juin 2016 ;
- la procédure de licenciement est irrégulière, M. M. n'a pas été informé des motifs de l'entretien préalable en vue d'un licenciement, n'a pas reçu copie de son dossier professionnel avant l'entretien du 26 octobre 2015 ;
- la décision méconnaît les dispositions de l'article L. 2511-1 du code du travail ;
- les faits reprochés ne sont pas susceptibles de constituer une faute suffisamment grave pour justifier un licenciement.

Par un mémoire en défense enregistré le 4 décembre 2016, la société Air France, représentée par Me de Moucheron, avocat, conclut au rejet de la requête et demande qu'il soit mis à la charge de M. M., la somme de 5000 euros sur le fondement des dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Elle soutient qu'aucun des moyens invoqués par le requérant n'est fondé.

La requête a été communiquée au ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social qui n'a pas présenté d'observations en défense.

Une mise en demeure a été adressée le 3 janvier 2017 au ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social en application de l'article R. 612-3 du code de justice administrative.

Par une ordonnance du 1<sup>er</sup> mars 2017, la clôture de l'instruction a été fixée au 31 mars 2017 en application des dispositions de l'article R. 613-1 du code de justice administrative.

Un deuxième mémoire en défense présenté pour la société Air France par Me de Moucheron a été enregistré au tribunal le 13 mars 2017 par lequel la société conclut aux mêmes fins, par les mêmes moyens.

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 Hermann Jager,
- les conclusions de M. Gobeill , rapporteur public,
- et les observations de Me Mhissen, représentant M. M., et de Me de Moucheron, représentant la société Air France, le ministre n'étant ni présent, ni représenté.

1. Considérant qu'au cours d'une réunion du comité central d'entreprise de la société Air France à Roissy, le 5 octobre 2015, alors qu'une journée de mobilisation syndicale et une grève avaient été organisées, des débordements et échauffourées violents se sont produits et le siège social de la société a été envahi ; qu'en marge de ces événements, des cadres de la compagnie Air France ont été agressés par des salariés du groupe, donnant lieu ultérieurement à des poursuites pénales contre les agresseurs ; que M. M., magasinier, salarié protégé en sa qualité de délégué syndical CGT et de délégué du personnel, qui avait participé à ces manifestations, a été convoqué, le 12 octobre 2015, à un entretien préalable en vue de son licenciement pour faute lourde avec mise à pied conservatoire ; que l'entretien préalable a eu lieu le 26 octobre 2015 ; que le comité d'établissement, convoqué le 16 novembre 2015, s'est réuni le 20 novembre 2015 et a rendu un avis négatif sur le licenciement de l'intéressé ; que l'inspecteur du travail, saisi le 23 novembre 2015 par la société Air France, lui a refusé, le 20 janvier 2016, l'autorisation de licencier M. M. ; que la société Air France a formé, le 1<sup>er</sup> février 2016, un recours hiérarchique devant le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, lequel l'a rejeté par une décision implicite née le 4 juin 2016 du fait du silence gardé sur ce recours hiérarchique ; que toutefois, le ministre a retiré sa décision implicite, après enquête contradictoire, par une décision expresse du 5 août 2016, annulé la décision de l'inspecteur du travail du 20 janvier 2016 et autorisé le licenciement de M. M. pour motif disciplinaire ; que M. M. demande l'annulation de cette décision ;

#### Sur les conclusions aux fins d'annulation

2. Considérant qu'aux termes de l'article L. 2411-1 du code du travail : « *Bénéficie de la protection contre le licenciement prévue par le présent chapitre, y compris lors d'une procédure de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire, le salarié investi de l'un des mandats suivants : 1° Délégué syndical ; 2° délégué du personnel (...)* » ; qu'aux termes de l'article L. 2411-3 du même code : « *Le licenciement d'un délégué syndical ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail (...)* » ; qu'aux termes de l'article L. 2411-5 du même code : « *Le licenciement d'un délégué du personnel, titulaire ou suppléant ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail (...)* » ;

En ce qui concerne la légalité de la décision du ministre du 5 août 2016 ;

S'agissant du retrait de la décision implicite du 4 juin 2016 ;

3. Considérant qu'aux termes des dispositions de l'article R. 2422-1 du code du travail : « *Le ministre chargé du travail peut annuler ou réformer la décision de l'inspecteur du travail sur le recours de l'employeur, du salarié ou du syndicat que ce salarié représente ou auquel il a donné mandat à cet effet. Ce recours est introduit dans un délai de deux mois à compter de la notification de la décision de l'inspecteur. Le silence gardé pendant plus de quatre mois sur ce recours vaut décision de rejet* » ; qu'aux termes de l'article L. 242-1 du code des relations entre le public et l'administration : « *L'administration ne peut abroger ou retirer une décision créatrice de droits de sa propre initiative ou sur la demande d'un tiers que si elle est illégale et si l'abrogation ou le retrait intervient dans le délai de quatre mois suivant la prise de cette*

*décision* » ; que la décision implicite de rejet du recours hiérarchique, née le 4 juin 2016, et non comme l'allègue, à tort, le requérant le 3 juin 2016, a été retirée le 5 août 2016 ; qu'il résulte des dispositions précitées que le ministre disposait d'un délai de 4 mois pour la retirer ; qu'ainsi, la décision du 5 août 2016 n'a pas été prise hors du délai prescrit ; qu'il suit de là que le ministre n'était pas dessaisi de sa compétence à la date de la décision ; que le moyen doit ainsi être écarté ;

S'agissant de la compétence du signataire de la décision :

4. Considérant que M. Yves C., nommé directeur adjoint de la direction générale du travail par un décret du 6 octobre 2011, qui a signé la décision en litige, disposait, le 5 août 2016, de la délégation régulièrement accordée, pour signer la décision ; que le moyen tiré de l'incompétence doit, par suite, être écarté.

S'agissant de la motivation :

5. Considérant, d'une part, que la décision du ministre comporte les considérations de fait et de droit qui en constituent le fondement ; que, d'autre part, si le requérant fait valoir que le ministre n'a pas motivé le retrait de sa décision implicite de rejet, ni n'a motivé l'annulation de la décision de l'inspecteur du travail, il ne ressort d'aucune disposition légale ou réglementaire une obligation de motiver le retrait de la décision implicite de rejet, ni l'annulation de la décision de l'inspecteur du travail ; qu'à cet égard, il résulte des termes mêmes de la décision que le ministre a suffisamment précisé les éléments sur lesquels il s'appuie pour autoriser le licenciement, explicitant par là même les motifs du retrait de sa décision implicite de rejet ; qu'enfin, la circonstance que la décision en litige ne comporte pas de mention sur l'absence d'intention du salarié de nuire à la société Air France est sans influence sur la légalité de la décision, une telle mention n'ayant en tout état de cause pas à être précisée ; que, par suite, le moyen doit être écarté ;

S'agissant de la régularité de la procédure :

6. Considérant que M. M. soutient que le principe du contradictoire n'a pas été respecté viciant ainsi la procédure, le rapport de l'inspecteur du travail ni le rapport de synthèse de la DIRECCTE ne lui ayant été communiqués, en dépit d'une demande en ce sens le 8 juillet 2016 ; que le caractère contradictoire de l'enquête impose à l'inspecteur du travail comme à l'administration, saisis 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 qui ont pu être recueillis, y compris les témoignages, et qui sont de nature à établir ou non la matérialité des faits allégués à l'appui de la demande d'autorisation ; qu'il n'est pas démontré par le requérant que l'absence de communication du rapport de l'inspecteur et de la note de synthèse l'aurait privé d'une garantie ou méconnu le principe du contradictoire dès lors qu'il ressort des pièces du dossier que M. M., qui a été reçu le 11 juillet 2016 par les services du ministre chargé du travail, et après réception du courrier du ministre du 21 juillet 2016, invité à présenter ses observations avant le 29 juillet 2016 et a pu prendre connaissance de l'ensemble des éléments du dossier ; que le moyen tiré de l'irrégularité de la procédure administrative doit être écarté ;

7. Considérant qu'aux termes de l'article L. 2421-1 du code du travail : « *La demande d'autorisation de licenciement d'un délégué syndical, d'un salarié mandaté ou d'un conseiller du salarié est adressée à l'inspecteur du travail (...)* » ; qu'aux termes de l'article L. 2421-3 du même code : « *Le licenciement envisagé par l'employeur d'un délégué du personnel ou d'un*

*membre élu du comité d'entreprise titulaire ou suppléant, d'un représentant syndical au comité d'entreprise ou d'un représentant des salariés au comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail est soumis au comité d'entreprise, qui donne un avis sur le projet de licenciement » ; qu'au soutien de ses conclusions M. M. fait valoir qu'en l'absence de nouvelle saisine du comité d'entreprise, alors qu'un nouveau mandat syndical lui a été confié le 17 juin 2016, la procédure est irrégulière ; qu'il ressort des dispositions précitées que le comité d'entreprise n'est pas saisi pour avis lorsque le licenciement d'un délégué syndical est envisagé, alors qu'il doit l'être lorsqu'il s'agit du licenciement d'un délégué du personnel ; qu'il suit de là que la circonstance que M. M. ait reçu un nouveau mandat de délégué syndical le 17 juin 2016 n'impliquait en tout état de cause pas la saisine du comité d'entreprise ; qu'il ne peut ainsi utilement soutenir que le comité d'entreprise aurait dû être saisi à nouveau pour avis ;*

8. Considérant qu'aux termes de l'article L. 1232-2 du code du travail : « *L'employeur qui envisage de licencier un salarié le convoque, avant toute décision, à un entretien préalable. La convocation est effectuée par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge. Cette lettre indique l'objet de la convocation. L'entretien préalable ne peut avoir lieu moins de cinq jours ouvrables après la présentation de la lettre recommandée ou la remise en main propre de la lettre de convocation* » ; qu'aux termes de l'article 3.4.2 du règlement intérieur de la société Air France : « *lorsqu'une procédure disciplinaire est engagée, l'ensemble du dossier d'appréciation est obligatoirement examiné. A tout moment le salarié à l'encontre duquel est engagée une procédure disciplinaire peut demander à recevoir copie de tout ou partie de ses dossiers professionnel et administratif ainsi que tout document dont les conclusions lui sont opposées* » ; qu'aux termes de l'article 4.2 de ce règlement intérieur : « *l'entretien préalable est obligatoirement précédé du recueil de l'avis écrit des délégués du personnel de l'établissement et du collègue auxquels appartient le salarié en cause sauf opposition écrite de celui-ci* » ; qu'il ressort, d'une part, des pièces du dossier que M. M. a été convoqué à l'entretien préalable en vue de son licenciement avec mise à pied conservatoire, par un courrier du 12 octobre 2015 qui mentionnait l'objet de la convocation ; que l'intéressé a demandé, par une lettre recommandée avec accusé de réception du 15 octobre 2015, à être informé des faits reprochés, qui est restée sans réponse ; que l'absence de communication des faits qui lui étaient reprochés dans la lettre de convocation est sans incidence sur la légalité de la procédure, dès lors qu'aucune obligation de cette nature ne pèse sur l'employeur ; que, d'autre part, s'il fait valoir, que le règlement intérieur n'a pas été respecté, dans la mesure où son dossier professionnel aurait dû lui être remis en totalité, les pièces du dossier permettent de constater que son dossier professionnel lui a été communiqué le 22 octobre 2015, soit dès le lendemain de la réception par la société Air France de sa demande du 15 octobre 2015, par lettre recommandée avec accusé de réception ; que la circonstance que M. M. n'a récupéré son dossier à la poste que le 27 octobre 2015 est sans incidence sur la légalité de la décision ; que, par ailleurs, il ne ressort d'aucune pièce que le dossier complet ne lui a pas été envoyé ; qu'enfin, M. M., qui n'a fait savoir que tardivement qu'il ne voulait pas de l'avis des délégués du personnel de l'établissement, n'est pas fondé à soutenir que le règlement intérieur a été méconnu ; qu'il suit de là que le moyen doit être écarté ;

Sur le fond :

9. Considérant qu'aux termes de l'article L. 2511-1 du code du travail : « *L'exercice du droit de grève ne peut justifier la rupture du contrat de travail, sauf faute lourde imputable au salarié. Son exercice ne peut donner lieu à aucune mesure discriminatoire telle que mentionnée à l'article L. 1132-2, notamment en matière de rémunérations et d'avantages sociaux. Tout licenciement prononcé en absence de faute lourde est nul de plein droit* » ;

10. Considérant qu'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 ; que, 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 ; que lorsque le licenciement d'un de ces salariés est envisagé, il ne doit pas être en rapport avec les fonctions représentatives normalement exercées ou l'appartenance syndicale de l'intéressé ; que, dans le cas où le licenciement est motivé par un comportement fautif, il appartient à l'inspecteur du travail saisi, et éventuellement 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 notamment, dans le cas de faits survenus à l'occasion d'une grève, des dispositions de l'article L. 2511-1 du code du travail en vertu desquelles la grève ne rompt pas le contrat de travail sauf faute lourde imputable au salarié, et des exigences propres à l'exécution normale du mandat dont celui-ci est investi ;

11. Considérant qu'il ressort des pièces du dossier, notamment de la vidéo des événements survenus au cours des manifestations qui ont eu lieu le 5 octobre 2015 au siège de la compagnie Air France et à ses abords, que M. M., qui dans un premier temps avait cherché à contenir les débordements liés au rassemblement des salariés, s'est, ultérieurement, livré délibérément à un acte de violence en poussant l'agent de sécurité qui protégeait la fuite d'un des cadres de la société Air France, victime d'agressions physiques perpétrées à son encontre par les manifestants, jusqu'à le bousculer et le faire tomber, entraînant la chute des deux autres personnes qui fuyaient ; que si le requérant fait valoir au soutien de ses conclusions, qu'il n'a ni voulu porter préjudice à l'image de la société Air France, son employeur, ni voulu agresser le directeur de ressources humaines de la compagnie, mais que l'acte de bousculer l'agent de sécurité traduit seulement le différend qui l'opposait à cet agent lequel lui avait porté des coups au commencement des échauffourées, cette circonstance, à la supposer établie, ce qui ne ressort pas des éléments produits au dossier, est sans incidence sur la légalité de la décision en litige, l'acte volontaire de pousser l'agent de sécurité qui procédait à l'exfiltration du directeur des ressources humaines de la compagnie ne pouvant se rattacher à l'exercice des mandats dont M. M. était investi et constituant par suite, une faute suffisamment grave de nature à justifier son licenciement disciplinaire ; qu'au vu pièces produites au dossier, le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social pouvait ainsi légalement autoriser le licenciement de l'intéressé sans méconnaître les dispositions précitées de l'article L. 2511-1 du code du travail ; que dès lors le requérant n'est pas fondé à soutenir que la décision en litige serait entachée d'une erreur de fait ni d'une erreur manifeste d'appréciation ;

12. Considérant qu'il résulte de ce qui précède que M. M. n'est pas fondé à demander l'annulation de la décision du 5 août 2016 par laquelle le ministre chargé du travail a autorisé son licenciement ;

Sur les conclusions aux fins d'application des dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative

13. Considérant que ces dispositions font obstacle à ce qu'il soit mis à la charge de la société Air France, qui n'est pas la partie perdante dans la présente instance, la somme demandée par le requérant non comprise dans les dépens ; qu'il n'y a pas lieu, dans les circonstances de l'espèce, de mettre à la charge de M. M. la somme que demande la société Air France sur le fondement des dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative au titre des frais non compris dans les dépens.

DECIDE :

Article 1<sup>er</sup> : La requête de M. M. est rejetée.

Article 2 : Les conclusions aux fins d'application des dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative présentées par la société Air France sont rejetées.

Article 3 : Le présent jugement sera notifié à M. Vincent M., au ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et à la société Air France.

Délibéré après l'audience du 30 mai 2017, à laquelle siégeaient :

M. Laloye, président,  
M. Simon, premier conseiller,  
Mme Hermann Jager, premier conseiller,

Lu en audience publique le 13 juin 2013.

Le rapporteur,

Le président,

Signé

Signé

V. Hermann Jager

P. Laloye

Le greffier,

Signé

J. Razafimandranto

La République mande et ordonne au ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, en ce qui le concerne, et à tous huissiers 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.