**TRIBUNAL ADMINISTRATIF
DE MELUN**

N°1404549

M. B... A...

Mme Vergnaud
Rapporteur

M. Kauffmann
Rapporteur public

Audience du 7 décembre 2015
Lecture du 28 décembre 2015

C+

Code PCJA : 6607 01 03 03

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

Le Tribunal administratif de Melun

(10ème chambre)

Vu la requête et les mémoires complémentaires, enregistrés les 13 mai, 1^{er} août et 21 octobre 2014 et 7 novembre 2015 présentés par M. B... A..., demeurant 35, place Georges Pompidou à Levallois (92300) ; M. A... doit être regardé comme demandant au tribunal :

1°) d'annuler la décision du 18 mars 2014 par laquelle le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social a autorisé la société Eliance Orly-Ouest à mettre fin à sa période d'essai ;

2°) de prononcer une décision formelle de refus d'autorisation de rupture de sa période d'essai ;

3°) de mettre à la charge de l'État la somme de 1 500 euros sur le fondement des dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative ;

Il soutient que :

- le principe du contradictoire n'a pas été respecté ; que l'enquête contradictoire du 18 décembre 2013 est viciée au motif que les pièces essentielles du dossier, et notamment les témoignages recueillis à son encontre ne lui ont pas été communiqués ; il n'a pas eu connaissance des pièces transmises par l'employeur dans le cadre de l'instruction du recours hiérarchique formé à l'encontre de la décision de l'inspectrice du travail ; les décisions autorisant la rupture de sa période d'essai sont substantiellement viciées ; il n'a pas été en mesure de répondre aux arguments de l'employeur ;

- l'absence de lien entre la demande d'autorisation de mettre fin à sa période d'essai et son mandat de conseiller prud'homme n'est pas motivée ; il existe un lien entre la procédure en cause et son mandat ; il a informé sa responsable hiérarchique par courriel du 5 juin 2013 de son impossibilité de participer à une réunion prévue pour le lendemain en raison d'une audience prud'homale à la même date ; ce message est resté sans réponse ; la demande d'autorisation de mettre fin à sa période d'essai, datée du 10 juin 2013, est immédiatement corrélée à cette absence ; son employeur lui avait demandé en février 2013 de donner la priorité à ses engagements professionnels ; il a considérablement diminué ses participations aux instances prud'homales en 2013 par rapport à 2012 ;

- les motifs ayant conduit la société à mettre fin à sa période d'essai ne sont ni fondés, ni cohérents ; les difficultés de fonctionnement des instances représentatives du personnel et les relations agressives avec les représentants du personnel sont antérieures à sa prise de fonction ; il était le 5ème directeur d'exploitation du site en l'espace de 12 mois ; les griefs, qui ressortent du domaine disciplinaire qui lui ont été reprochés sont fallacieux ; ils sont antérieurs à la reconduction de la période d'essai en date du 13 mai 2013 sans qu'il en ait été informé à cette date ; que de tels griefs auraient du conduire la société à ne pas reconduire la période d'essai et à y mettre un terme ; durant la période de renouvellement de la période d'essai aucun grief n'a été formulé ; les témoignages ont été établis pour les besoins de la cause et sont postérieurs à la demande d'autorisation ;

- l'animosité de représentants du personnel à son égard est liée à sa découverte des malversations organisées au Bar Astrolabe ; ses relations avec ses collaborateurs directs ont toujours été cordiales ;

- la rupture de la période d'essai est motivée par des griefs disciplinaires ; que la procédure disciplinaire n'a pourtant pas été respectée ; aucune insuffisance professionnelle n'est démontrée ; il ne pouvait être mis fin à la période d'essai pour des motifs étrangers à la période d'essai sans que la procédure disciplinaire ne soit respectée ;

Vu la décision attaquée ;

Vu les observations, enregistrées les 11 juillet et 6 septembre 2014, présentées pour la société Elixor Orly-Ouest par Me Cantegrel, avocat ; elle conclut au rejet de la requête ;

Elle fait valoir que :

- M. A... a été embauché par un contrat à durée indéterminée assorti d'une période d'essai de 4 mois ; la période d'essai a été renouvelée le 13 mai 2013 pour une durée de 3 mois avec l'accord du salarié ;

- la demande d'autorisation de la rupture de période d'essai a été adressée à l'inspection du travail le 6 juin 2013 ; ce n'est qu'à la demande de l'administration que la société a du préciser les faits à l'origine de cette demande ; elle ne s'est jamais positionnée sur le terrain disciplinaire ; dans le cadre d'une demande d'autorisation tendant à mettre fin à une période d'essai, le contrôle de l'administration se borne à la vérification de l'absence de tout lien avec le mandat ;

- il n'existe aucun lien entre la demande d'autorisation sollicitée et le mandat de conseiller prud'homal de M. A... ; elle a toujours été informée de ce mandat ; le salarié ne justifie pas que la société lui ait demandé de réduire cette activité ; il avait communiqué le planning de ses audiences dès le mois de février 2013 ; son mail du 5 juin 2013 informant sa supérieur hiérarchique qu'il ne pourrait participer à une réunion organisée le lendemain en raison d'une audience prud'homale mentionne opportunément la circonstance qu'il aurait réduit son activité de conseiller prud'homme dans le cadre du renouvellement de la période d'essai survenue trois semaines auparavant ; ce message ne justifiait aucune réponse de la part de sa hiérarchie ; l'inspectrice du travail a relevé une concomitance de date mais a écarté tout lien avec le mandat ;

- l'existence d'un tel mandat était envisagée comme un avantage par l'employeur au regard des missions confiées à M. A... en qualité de directeur d'exploitation ; il n'est pas le seul salarié de l'entreprise à détenir un tel mandat ;

- la demande d'autorisation sollicitée n'est pas motivée par des motifs disciplinaires mais par le constat que M. A... ne disposait pas des qualités professionnelles requises pour le poste, son comportement étant en inadéquation avec les fonctions de directeur d'exploitation ; la nature des éléments factuels transmis dans le cadre de la procédure ne remettent pas en cause l'absence de motifs disciplinaires ;

- l'entreprise n'a communiqué aucune pièce nouvelle dans le cadre de l'instruction du recours hiérarchique ; les observations présentées dans ce cadre ont été communiquées à M. A... par courrier du 18 décembre 2013, distribué le 31 décembre 2013 et non réclamé ;

Vu le mémoire en défense, enregistré le 6 octobre 2015, présenté par le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social qui conclut au rejet de la requête ; il fait valoir que :

- il ressort des écritures du requérant que ses conclusions ne visent pas à l'annulation de la décision ministérielle du 18 mars 2014, mais tendent à la seule annulation de la décision prise par l'inspectrice du travail le 9 septembre 2013 ; cette dernière décision ayant été annulée par la décision ministérielle prise sur recours hiérarchique, elle a disparu de l'ordonnancement juridique ; par suite les conclusions du requérant sont irrecevables ; le tribunal ne saurait statuer sur la légalité de la décision ministérielle du 18 mars 2014 au regard des conclusions ; que le recours devra être rejeté pour ce motif ;

- la décision du 18 mars 2014 est suffisamment motivée en tant qu'elle expose les motifs de l'annulation de la décision prise par l'inspectrice du travail le 9 septembre 2013 et indique qu'il n'existe aucun lien entre la demande d'autorisation et le mandat détenu par M. A... ;

- la société démontre avoir communiqué les pièces transmises dans le cadre du recours hiérarchique au salarié ; que par suite le moyen tiré du non respect du principe du contradictoire devra être écarté ;

- le ministre n'a commis aucune erreur manifeste d'appréciation ;

Vu la lettre du 4 novembre 2015, informant les parties, en application de l'article R. 611-7 du code de justice administrative, que la décision à intervenir est susceptible d'être

fondée sur un moyen soulevé d'office tiré de l'irrecevabilité des conclusions tendant à ce que le tribunal prononce une décision de refus d'autorisation de rupture de la période d'essai au motif qu'il n'appartient pas à la juridiction administrative de faire œuvre d'administrateur ;

Vu le mémoire, enregistré le 23 novembre 2015, présenté par M. A... en réponse à ce moyen relevé d'office ;

Vu les autres pièces du dossier ;

Vu le code du travail ;

Vu le code de justice administrative ;

Les parties ayant été régulièrement averties du jour de l'audience ;

Après avoir entendu au cours de l'audience publique du 7 décembre 2015 :

- le rapport de Mme Vergnaud, premier conseiller ;
- les conclusions de M. Kauffmann, rapporteur public ;
- et les observations de Me Gallier-Larroque, substituant Me Cantegrel, dans les intérêts de la société Elior Orly-Ouest ;

1. Considérant que M. A... a été embauché par la société Elior Orly-Ouest en qualité de directeur d'exploitation par contrat à durée indéterminée en date du 12 février 2013 comportant une période d'essai d'une durée de quatre mois, renouvelable pour une période de trois mois ; que la période d'essai a été renouvelée le 13 mai 2013 à l'initiative de l'employeur et que ce renouvellement a été accepté par M. A... ; que par un courrier du 11 juin 2013, reçu le 12 juin 2013, la société Elior a saisi l'inspectrice du travail territorialement compétente d'une demande d'autorisation de mettre fin à la période d'essai de M. A... à raison de la protection exceptionnelle s'attachant à son mandat de conseiller prud'homme en application de l'article L. 2411-22 du code du travail ; qu'une décision implicite de rejet de cette demande est née le 12 août 2013 ; que suite au recours gracieux présenté par l'employeur, l'inspectrice du travail a, par une décision du 9 septembre 2013, autorisé la société Elior Orly-Ouest à mettre fin à la période d'essai de M. A... ; que suite au recours hiérarchique présenté par M. A... le 4 novembre 2013, le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social a, par une décision du 18 mars 2014, d'une part annulé la décision en date du 9 septembre 2013 prise par l'inspectrice du travail et, d'autre part, autorisé la société Elior Orly-Ouest à mettre fin à la période d'essai de M. A... ; que par la présente requête, M. A... doit être regardé comme demandant au tribunal l'annulation de cette dernière décision ;

Sans qu'il soit besoin de statuer sur la fin de non-recevoir soulevée par le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social :

2. Considérant qu'aux termes de l'article L. 1221-20 du code du travail : « *La période d'essai permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.* » ; qu'aux termes des dispositions des articles L. 1221-25 et L. 1221-26 de ce code, il

peut être mis fin à la période d'essai par l'une ou l'autre des parties sans formalité particulière, sous réserve d'un délai de prévenance ;

3. Considérant cependant qu'en vertu des dispositions du code du travail, les salariés légalement investis de fonctions représentatives bénéficient, dans l'intérêt de l'ensemble des travailleurs qu'ils représentent, d'une protection exceptionnelle ; qu'aux termes des dispositions de l'article L. 2411-1 du code du travail cette protection s'applique au salarié investi d'un mandat de conseiller prud'homme ; que ces dispositions s'appliquent à la rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur pendant la période d'essai qui ne peut intervenir qu'après l'intervention d'une autorisation de l'inspecteur de travail ; qu'au regard des dispositions susmentionnées régissant la période d'essai, le contrôle de l'administration n'a pour objectif que de s'assurer que le salarié protégé ne fait pas l'objet d'une mesure discriminatoire en lien avec son mandat ou qu'il serait, le cas échéant, victime d'un abus de droit ;

Sur les moyens de légalité externe :

4. Considérant que la décision du 18 mars 2014 par laquelle le ministre du travail a autorisé la société Elior Orly-Ouest à mettre fin à la période d'essai de M. A... vise les dispositions législatives et réglementaires sur lesquelles elle se fonde et mentionne que l'employeur a présenté une demande d'autorisation visant à mettre fin à la période d'essai du salarié ; qu'elle indique que la décision de l'inspectrice du travail est illégale en tant qu'elle procède à l'examen des griefs ayant conduit l'employeur à mettre un terme à la période d'essai et doit être annulée pour ce motif, le contrôle de l'autorité administrative étant limité à la vérification de l'absence de lien entre la rupture envisagée et les fonctions représentatives du salarié concerné dans le cadre d'une telle demande ; qu'elle indique que la demande d'autorisation de mettre fin à la période d'essai de M. A... est sans lien avec son mandat de conseiller prud'homme ; qu'elle est ainsi suffisamment motivée ;

5. Considérant qu'il ressort des pièces du dossier, et notamment des courriers de M. A... en date des 15 et 17 juillet 2013, que les pièces produites par la société Elior Orly-Ouest dans le cadre des enquêtes contradictoires conduites par l'inspectrice du travail suite à la demande d'autorisation initiale, puis dans le cadre de l'instruction du recours gracieux présenté par l'employeur suite au rejet implicite de cette demande, ont été communiquées au salarié ; que les parties ont été entendues par l'inspectrice du travail les 5 juillet et 9 septembre 2013 et qu'elles ont reçu communication réciproque des pièces présentées dans le cadre de l'enquête ; qu'il ne ressort pas des pièces du dossier que la société Elior aurait présenté de nouvelles pièces dans le cadre de la contre-enquête conduite à l'occasion de l'instruction du recours hiérarchique présenté par M. A... ; que, par ailleurs, ce dernier a été destinataire des pièces produites par l'employeur dans ce cadre par un courrier recommandé en date du 31 décembre 2013 dont l'accusé de réception postal mentionne qu'il a été présenté le 3 janvier 2014 et non réclamé ; qu'en tout état, à raison de la nature du contrôle de l'administration qui doit se borner, lorsqu'elle est saisi d'une demande de mettre un terme à une période d'essai, à vérifier l'absence de toute mesure discriminatoire en lien avec le mandat, M. A... n'est pas fondé à soutenir qu'il aurait dû être informé de l'ensemble des témoignages produits à son encontre ; que, dans ces circonstances, le moyen tiré de ce que le principe du contradictoire n'aurait pas été respecté doit être écarté ;

Sur les moyens de légalité interne :

6. Considérant que M. A... soutient que la décision de la société Elior Orly-Ouest de mettre fin à la période d'essai est en lien avec son mandat de conseiller prud'homal ; qu'il ne résulte cependant d'aucune pièce du dossier que la société Elior ait demandé à M. A... de réduire son activité de conseiller prud'homal, dont elle était informée dès son embauche ; que, par ailleurs, M. A..., en sa qualité de cadre dirigeant, disposait de la pleine autonomie de gestion de son temps de travail ; que la circonstance que M. A... ait été empêché de participer à une réunion interne le 6 juin 2013 en raison d'une audience du Conseil de Prud'homme ne peut conduire, à elle seule, à considérer que la demande d'autorisation de mettre fin à la période d'essai intervenue quelques jours plus tard était en lien avec l'exercice de son mandat, quand bien même les motifs ayant conduits l'employeur à mettre un terme à la période d'essai sont antérieurs au 13 mai 2013, date de renouvellement de la période d'essai, et ne lui auraient pas été communiqués à cette date ; que, par suite, M. A... n'est pas fondé à soutenir que le ministre aurait commis une erreur d'appréciation en considérant qu'il n'existait pas de lien entre la demande de mettre fin à la période d'essai et le mandat de conseiller prud'homal qu'il détient ;

7. Considérant que si M. A... soutient que les griefs qui lui sont reprochés ne sont pas fondés et relevaient par ailleurs d'une procédure disciplinaire, de tels moyens sont inopérants s'agissant de la légalité d'une décision autorisant l'employeur à mettre un terme à la période d'essai dans le cadre des dispositions contractuelles ; qu'en tout état de cause, la demande de l'employeur adressé à l'inspecteur du travail était justifiée par l'inadéquation du comportement de M. A... avec ses fonctions de directeur d'exploitation et non par un motif disciplinaire ;

8. Considérant qu'il résulte de tout ce qui précède que M. A... n'est pas fondé à demander l'annulation de la décision du 18 mars 2014 par laquelle le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social a rejeté son recours hiérarchique ;

Sur les conclusions tendant à ce que le tribunal prononce une décision de refus d'autorisation de rupture de la période d'essai :

9. Considérant qu'il n'appartient pas à la juridiction administrative de faire œuvre d'administrateur ; que par suite, les conclusions susvisées sont irrecevables et doivent être rejetées ;

Sur les conclusions présentées au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative :

10. Considérant qu'aux termes de l'article L. 761-1 du code de justice administrative : « Dans toutes les instances, le juge condamne la partie tenue aux dépens ou, à défaut, la partie perdante, à payer à l'autre partie la somme qu'il détermine, au titre des frais exposés et non compris dans les dépens. Le juge tient compte de l'équité ou de la situation économique de la partie condamnée. Il peut, même d'office, pour des raisons tirées des mêmes considérations, dire qu'il n'y a pas lieu à cette condamnation » ; que ces dispositions font obstacles à ce que soit mise à la charge de l'État, qui n'est pas la partie perdante dans la présente instance, la somme demandée par M. A... au titre des frais exposés par lui et non compris dans les dépens ;

DECIDE :

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

Article 2 : Le présent jugement sera notifié à M. A..., à la société Elior Orly-ouest et au ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Délibéré après l'audience du 7 décembre 2015, à laquelle siégeaient :

M. Ladreyt, président,
Mme Vergnaud, premier conseiller,
Mme Dousset, premier conseiller

Lu en audience publique le 28 décembre 2015.

Le rapporteur,

E.VERGNAUD

Le président,

JP. LADREYT

Le greffier,

C. KIFFER

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 ou à tous huissiers à ce requis en ce qui concerne les voies de droit commun contre les parties privées de pourvoir à l'exécution du présent jugement.

Pour expédition conforme,
Le greffier,

C. KIFFER