

**TRIBUNAL ADMINISTRATIF
DE MELUN**

N°1410606

Mme C... A...

Mme Champenois
Rapporteuse

M. Rhée
Rapporteur public

Audience du 4 novembre 2015
Lecture du 18 novembre 2015

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

Le Tribunal administratif de Melun

(9^{ème} chambre)

Vu la procédure suivante :

Par une requête, enregistrée le 10 décembre 2014, et des mémoires, enregistrés les 9 juillet et 14 septembre 2015, Mme C... A..., demeurant 72 rue Claude Decaen à Paris (75012), représentée par Brand & Fautrat, demande au tribunal :

1°) d'annuler la décision du 10 octobre 2014 par laquelle le ministre chargé du travail a confirmé la décision de l'inspectrice du travail du 7 avril 2014 autorisant son licenciement ;

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

Elle soutient que :

- l'enquête sur les actes de harcèlement moral qui lui sont imputés n'a pas été valablement menée, les droits de la défense n'ayant pas été respectés ;
- l'entretien préalable au licenciement n'a pas été valablement tenu ;
- l'information-consultation du comité d'établissement sur le licenciement n'est pas régulière ;
- la décision est entachée d'une erreur manifeste d'appréciation, aucun acte constitutif de harcèlement moral ne pouvant être reproché à Mme A....

Par deux mémoires, enregistrés le 18 février et le 6 août 2015, la société par actions simplifiée (SAS) Nestlé France, représentée par Me Abbes, conclut au rejet de la requête et demande au tribunal de mettre à la charge de la requérante une somme de 2 000 euros en application des dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Elle soutient que :

- la procédure interne à l'entreprise a été respectée ;
- les faits de harcèlement moral sont établis.

Par un mémoire en défense, enregistré le 7 juillet 2015, le ministre chargé du travail conclut au rejet de la requête.

Il soutient que :

- l'entreprise a invité Mme A... à plusieurs reprises en lui offrant la possibilité d'être accompagnée et en lui transmettant les conclusions de l'enquête interne ;
- la suspension du contrat de travail consécutive à la maladie ne fait pas obstacle au déroulement d'une procédure de licenciement ;
- un délai de cinq jours séparant l'entretien préalable et la réunion du comité d'entreprise est suffisant et ce alors, en tout état de cause, que la salariée ne s'est présentée ni à l'un ni à l'autre ;
- l'absence du salarié à la réunion de consultation du comité d'entreprise sur son projet de licenciement ne vicie pas la procédure dès lors qu'il a été régulièrement convoqué, même s'il était en arrêt maladie ;
- il n'a pas commis d'erreur d'appréciation en considérant que les faits de harcèlement moral étaient établis et de nature à justifier un licenciement ;
- le moyen tiré de l'existence d'un lien entre la demande d'autorisation de licenciement et les mandats de Mme A... n'est pas assorti de précisions permettant d'en apprécier le bienfondé.

Un mémoire, présenté pour la société Nestlé, a été enregistré le 2 octobre 2015.

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 :

- le rapport de Mme Champenois ;
- les conclusions de M. Rhée, rapporteur public ;
- et les observations de Me Lambinet, représentant Mme A... et Me Abbes représentant la société Nestlé.

1. Considérant que Mme A... a été recrutée par la société Nestlé en qualité d'infirmière le 10 décembre 1990 ; qu'elle détenait les mandats de membre du comité d'établissement, délégué syndicale CGT, ancienne délégué du personnel et membre du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ; que par décision du 7 avril 2014, l'inspectrice du travail a autorisé son licenciement pour motif disciplinaire ; que par décision du 10 octobre 2014 prise sur recours hiérarchique, le ministre chargé du travail a rejeté le recours hiérarchique de Mme A... ; que Mme A... demande l'annulation de ces deux décisions ;

Sur les conclusions à fin d'annulation :

2. 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, 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 ;

3. Considérant qu'aux termes de l'article L. 1152-1 du code du travail : « *Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel* » ; qu'aux termes de l'article L. 1152-5 du même code : « *Tout salarié ayant procédé à des agissements de harcèlement moral est passible d'une sanction disciplinaire* » ;

4. Considérant que Mme A..., infirmière, exerce ses fonctions au sein du service de médecine du travail du siège de l'entreprise depuis 1990, lequel comprend un médecin du travail, le docteur E..., chef du service de 1996 à 2013, puis le docteur D..., ainsi qu'une autre infirmière, Mme B..., embauchée en 1996 ; qu'il est reproché à Mme A... d'une part, « des actes de harcèlement moral à l'encontre de sa collègue, infirmière du travail, Mme B... », et d'autre part, « d'avoir violé son obligation de santé et de sécurité, en adoptant un comportement inadapté à l'encontre des médecins du travail, les Docteurs E... et D... » ;

5. Considérant que, tout d'abord, le docteur E... a indiqué, dans le rapport annuel du service de médecine du travail rendu le 4 juin 2013, présenté au cours de la réunion du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail du 17 juin 2013 : « J'ai décidé de partir un an en congé sabbatique, car si j'ai toujours fait de mon mieux pour protéger la santé des salariés NESTLE, il m'a semblé bon de protéger la mienne » ; que sur sollicitation de l'inspectrice du travail, la société a demandé des précisions à l'intéressé ; qu'il a alors indiqué, par lettres des 16 septembre et 7 novembre 2013, que « Malgré tous mes efforts, il y a au service médical une personne ingérable et qui chaque jour, chaque semaine, a rendu à sa collègue et moi-même la vie impossible. (...) » ; qu'à l'issue de son congé sabbatique il a démissionné ; qu'ensuite, le 1^{er} octobre 2013, Mme B... a été placée en inaptitude temporaire pour une durée de quinze jours ; qu'enfin, le 18 octobre 2013, Mme A... a été victime d'un malaise sur le lieu de travail ;

6. Considérant que suite à ces trois événements ainsi qu'au signalement concomitant à l'employeur par le médecin du travail chargé du suivi des deux infirmières, l'employeur a diligenté une enquête interne au sein du service de médecine du travail, qui s'est déroulée en fin d'année 2013 ; que l'employeur a procédé à l'audition du docteur D..., du docteur E... et de Mme B... ; qu'il a convoqué Mme A... par courrier du 18 novembre 2013 afin qu'elle soit également entendue ; que celle-ci a indiqué à l'employeur que, étant en congé maladie, elle ne pouvait se rendre à l'entretien ; que l'employeur l'a de nouveau convoquée par courriers des 26 novembre, 3 décembre et 24 décembre 2013 dans le même but ; que Mme A..., placée en congé maladie, a de nouveau indiqué qu'elle ne pouvait se présenter en raison de son état de santé ; que l'enquête a, ainsi, été clôturée en l'état le 20 janvier 2014 ; que l'employeur a adressé le 7 février 2014 à l'inspectrice du travail une demande d'autorisation de licencier Mme A... ;

En ce qui concerne le premier grief :

7. Considérant que l'attestation de Mme B... liste une série de faits non datés et pour la plupart ponctuels, relatifs au comportement de Mme A... à son endroit ; qu'elle fait état notamment d'une volonté de cette dernière de tout contrôler, de remarques vexatoires, de critiques incessantes ; que la société produit les témoignages du Dr E..., lequel indique qu'« il y avait une guerre perpétuelle entre les infirmières (...) et que Mme A... dévalorisait volontiers Mme B... », alors que le travail de Mme B... donnait satisfaction et indique Mme A... « voulait tout contrôler » ; que le docteur D..., qui a succédé au Dr E... en 2013, atteste de ce que Mme A... « disait régulièrement que Mme B... ne travaillait pas », que Mme A... s'appropriait la gestion du service « qu'aucune initiative ne pouvait être prise par sa collègue » ; que la société produit deux attestations de salariés ayant été témoins de propos de dénigrement tenus par Mme A... ; que l'ensemble de ces pièces montrent des attitudes ponctuellement excessives de Mme A... mais aussi, plus largement, une ambiance délétère et largement dégradée, qui aurait été connue depuis de nombreuses années, sans qu'aucune mesure ne soit prise ; que néanmoins, la constance et la récurrence d'attitudes de dénigrement de la part de Mme A... envers Mme B..., susceptible de caractériser des faits de harcèlement moral, et alors que ces dernières travaillent dans le même service depuis 1996 sans qu'aucun signalement ne soit fait ni aucune mesure prise par le supérieur hiérarchique, ne ressort pas des pièces du dossier ; que si le comportement de Mme A... était inapproprié et pouvait, le cas échéant, appeler le prononcé d'une sanction disciplinaire, il n'est pas, pour autant, susceptible de constituer des faits de harcèlement moral ;

8. Considérant qu'il est reproché à Mme A... d'avoir adopté vis-à-vis de Mme B... un positionnement de supérieure hiérarchique, alors que les deux infirmières étaient placées sur un même niveau hiérarchique ; que, tout d'abord, la société fait valoir que Mme A... s'était référencée en son nom auprès des fournisseurs ; que, cependant, les pièces versées au dossier ne permettent pas d'en attester ; qu'ensuite, la seule production d'un courrier électronique personnel transféré par Mme A... à Mme B... ne saurait, à lui seul, démontrer le caractère habituel de cette pratique ; qu'enfin, la société fait valoir que ce positionnement de supérieure hiérarchique se traduisait également dans le fait que Mme A... avait indiqué sur ses cartes de visite, dont une était fixée sur son poste de travail, et sur son tampon, dont sa collègue n'était pas pourvue, la mention de son diplôme de cadre de santé alors qu'il est constant qu'elle n'occupait pas un tel poste au sein de l'entreprise, ainsi que par la signature de ses courriers électroniques en faisant mention de ce diplôme ; que, néanmoins, ces agissements étaient nécessairement autorisés par le supérieur hiérarchique, qui ne pouvaient l'ignorer, ou, à tout le moins tolérés et ne sauraient en tout état de cause établir que Mme A... se positionnait comme supérieure hiérarchique de fait ; que si les médecins ont pu constater que Mme A... ne laissait Mme B... prendre aucune initiative, il est constant qu'aucune mesure n'a été prise et qu'aucune remarque n'a été faite à Mme A... ; que ces faits ne sauraient, à eux seuls, établir que Mme A... se comportait comme supérieure hiérarchique de Mme B... de fait et cherchait de ce fait à l'isoler ;

9. Considérant que si la société soutient que les faits reprochés à Mme A... ont eu pour effet de dégrader les conditions de travail de Mme B..., les éléments versés au dossier, attestant de l'état de santé de Mme B..., laquelle a été placée en inaptitude temporaire pendant une durée de quinze jours au mois d'octobre 2013, sont très récents et ce, alors que les deux infirmières travaillent ensemble depuis plus de quinze ans ;

10. Considérant qu'il résulte de ce qui précède que la matérialité des faits constituant le premier grief, tiré de faits de harcèlement moral commis par Mme A... sur sa collègue, n'est pas établie ;

En ce qui concerne le second grief :

11. Considérant qu'il ressort des courriers et attestation du docteur E... que Mme A... était dans un esprit d'hostilité permanente vis-à-vis de la société, et que, étant dans une position de lutte syndicale permanente, elle manquait de neutralité vis-à-vis des salariés reçus au service de médecine du travail ; qu'elle aurait également tenu des propos calomnieux à son endroit ; qu'il aurait été victime de vexation et d'humiliations, tel que le fait que Mme A... a jeté à la poubelle des revues qu'il avait amassées pour la salle d'attente ; qu'elle a refusé de prendre des rendez vous ; que le docteur D... a attesté du fait que Mme A... manquait de neutralité par rapport aux salariés ; qu'elle lisait systématiquement les comptes-rendus des visites médicales ;

12. Considérant que ces faits, que le docteur E... affirme avoir subi depuis ses débuts dans l'entreprise, en 1996, dont il ne ressort pas des pièces du dossier qu'ils auraient fait l'objet d'un quelconque rappel à l'ordre, ne peuvent, en tout état de cause, être qualifiés de « violation de son obligation de santé et de sécurité, en adoptant un comportement inadapté à l'encontre des médecins du travail, les Docteurs E... et D... » ; que le second grief n'est pas établi ;

13. Considérant qu'il résulte de l'ensemble de ce qui précède que la décision de l'inspectrice du travail du 7 avril 2014 autorisant le licenciement de Mme A... ainsi que la décision du ministre chargé du travail du 10 octobre 2014 rejetant son recours hiérarchique doivent être annulés, sans qu'il soit besoin d'examiner les autres moyens de la requête ;

Sur les conclusions tendant à l'application des dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative :

14. 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. » ;

15. Considérant que les dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative font obstacle à ce qu'il soit mis à la charge de la requérante, qui n'est pas la partie perdante à la présente instance, la somme demandée par la société Nestlé au titre des frais exposés par elle et non compris dans les dépens ;

16. Considérant qu'il n'y a pas lieu, dans les circonstances de l'espèce, de mettre à la charge de l'Etat la somme demandée par la requérante au titre des mêmes dispositions ;

D E C I D E :

Article 1^{er} : La décision du 7 avril 2014 par laquelle l'inspectrice du travail a autorisé le licenciement de Mme A... ainsi que la décision du 10 octobre 2014 par laquelle le ministre chargé du travail a rejeté son recours hiérarchique sont annulées.

Article 2 : Les conclusions de la société Nestlé tendant à l'application de l'article L 761-1 du code de justice administrative sont rejetées.

Article 3 : Le surplus des conclusions de la requête est rejeté.

Article 4 : Le présent jugement sera notifié à Mme C... A..., à la société Nestlé et au ministre chargé du travail.

Délibéré après l'audience du 4 novembre 2015, à laquelle siégeaient :

Mme Messe, présidente,
Mme Ruiz, première conseillère,
Mme Champenois, conseillère,

Lu en audience publique le 18 novembre 2015.

La rapporteure,

La présidente,

M. Champenois

M.-L. Messe

Le greffier,

G. Ngassaki

La République mande et ordonne au préfet du Val-de-Marne 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,

G. Ngassaki