

**TRIBUNAL ADMINISTRATIF  
DE MELUN**

**N°1404440**

---

M. A... B...

---

Mme Champenois  
Rapporteure

---

M. Rhée  
Rapporteur public

---

Audience du 30 septembre 2015  
Lecture du 14 octobre 2015

---

**RÉPUBLIQUE FRANÇAISE**

**AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS**

Le Tribunal administratif de Melun

(9<sup>ème</sup> chambre)

Vu la procédure suivante :

Par une requête, enregistrée le 12 mai 2014, M. B... demande au tribunal :

1°) d'annuler la décision du 20 septembre 2013 par laquelle l'inspecteur du travail a autorisé son licenciement ainsi que la décision par laquelle le ministre chargé du travail a implicitement rejeté son recours hiérarchique ;

2°) d'enjoindre à la société Derichebourg Propreté de le réintégrer dans ses fonctions et à lui verser les salaires non perçus depuis le 19 août 2013 ;

3°) de condamner la société Derichebourg Propreté au paiement d'une somme de 20 000 euros à titre de dommages et intérêts pour les préjudices subis ;

4°) de mettre à la charge de la société Derichebourg Propreté une somme de 3 000 euros en application des dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Il soutient que :

- aucune enquête de fond n'a été réalisée par l'inspecteur du travail, qui a statué sept jours ouvrés après l'avoir entendu le 11 septembre 2013 ;
- le ministre n'a pas donné suite à son dossier après son audition ;
- la décision est entachée d'une inexactitude matérielle des faits ;
- les faits sur lesquels repose l'autorisation de licenciement sont prescrits ;
- la procédure interne à l'entreprise a été irrégulière ;
- il existe un lien avec son mandat.

Par deux mémoires, enregistrés les 4 et 18 juillet 2014, la société Derichebourg Propreté, représentée par la SELARL Geoffroy Barthélémy Cennamo, conclut au rejet de la requête et demande au tribunal de condamner M. B... aux entiers dépens et à lui verser une somme de 5 000 euros en application des dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

La société soutient que :

- l'inspecteur du travail a bien procédé à une enquête contradictoire régulière ;
- le silence du ministre a fait naître une décision implicite de rejet ;
- le délai de prescription des faits fautifs a été respecté ;
- la procédure interne à l'entreprise a été régulière ;
- le licenciement de M. B... est sans lien avec son mandat.

Par un mémoire en défense, enregistré le 18 septembre 2015, le ministre chargé du travail conclut au rejet de la requête en soutenant que les moyens ne sont pas fondés.

Par la lettre du 1<sup>er</sup> septembre 2015, par laquelle le tribunal informe les parties de ce que le jugement est susceptible d'être fondé sur un moyen relevé d'office, tiré de l'incompétence de la juridiction administrative pour se prononcer sur les conclusions à fin de réintégration, de versement de ses salaires et les conclusions indemnitaires présentées par M. B....

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 Cennamo, représentant la société Derichebourg Propreté.

1. Considérant que la société Derichebourg Propreté a sollicité de l'inspecteur du travail l'autorisation de licencier pour motif disciplinaire M. B..., chef de projet, délégué syndical ; que par décision du 20 septembre 2013, l'inspecteur du travail a fait droit à cette demande ; que M. B... demande au tribunal d'annuler cette décision ainsi que la décision implicite de rejet de son recours hiérarchique ;

#### **Sur les conclusions à fin d'annulation :**

En ce qui concerne la légalité externe :

2. Considérant, en premier lieu, qu'aux termes de l'article R. 2421-4 du code du travail :  
« *L'inspecteur du travail procède à une enquête contradictoire au cours de laquelle le salarié peut, sur sa demande, se faire assister d'un représentant de son syndicat. / L'inspecteur du travail prend sa décision dans un délai de quinze jours, réduit à huit jours en cas de mise à pied. Ce délai court à compter de la réception de la demande d'autorisation de licenciement. Il n'est*

*prolongé que si les nécessités de l'enquête le justifient. L'inspecteur informe les destinataires mentionnés à l'article R. 2421-5 de la prolongation du délai. » ;*

3. Considérant que M. B... ayant été mis à pied à titre conservatoire le 19 août 2013, l'inspecteur du travail disposait de huit jours pour statuer sur la demande d'autorisation de licenciement ; qu'il ne saurait être déduit de la circonstance que l'inspecteur du travail, qui avait prorogé le délai de l'enquête contradictoire, a statué en sept jours ouvrés, que l'enquête contradictoire n'a pas régulièrement eu lieu ; qu'il n'est pas contesté que l'employeur puis M. B... ont été reçus par l'inspecteur du travail, ainsi que ce dernier le rappelle dans sa décision ; que le moyen doit être écarté ;

4. Considérant, en second lieu, qu'aux termes 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. » ;*

5. Considérant que faute de réponse expresse au recours hiérarchique formé par M. B... le 10 novembre 2013 et reçu le 15, au terme d'un délai de quatre mois, une décision implicite de rejet est née ; qu'ainsi, le fait que le ministre chargé du travail n'a pas statué par une décision expresse sur le recours hiérarchique dont il était saisi n'est pas de nature à entacher la procédure d'irrégularité ;

En ce qui concerne la légalité interne :

6. Considérant, en premier lieu, qu'aux termes de l'article R. 2421-14 du code du travail : *« En cas de faute grave, l'employeur peut prononcer la mise à pied immédiate de l'intéressé jusqu'à la décision de l'inspecteur du travail./La consultation du comité d'entreprise a lieu dans un délai de dix jours à compter de la date de la mise à pied./La demande d'autorisation de licenciement est présentée dans les quarante-huit heures suivant la délibération du comité d'entreprise./S'il n'y a pas de comité d'entreprise, cette demande est présentée dans un délai de huit jours à compter de la date de la mise à pied./(...) » ;*

7. Considérant que la circonstance que l'employeur a adressé la demande d'autorisation de licenciement à l'inspecteur du travail le même jour que celui de l'entretien préalable au licenciement, soit le 27 août 2013, n'est pas de nature à vicier la procédure préalable interne à l'entreprise ;

8. Considérant, en deuxième lieu, qu'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. » ;*

9. Considérant que la société fait valoir, en produisant une attestation du directeur « process et innovation », qu'elle a été informée des faits imputés au requérant le 16 juillet 2013, date du signalement de ces faits par un collaborateur ; qu'il ne ressort d'aucune des pièces du dossier que la société aurait été informée avant cette date des faits reprochés à M. B... ; que la société a engagé la procédure disciplinaire dans le délai de deux mois prescrit par les dispositions précitées ; que le moyen tiré de la prescription des faits doit être écarté ;

10. Considérant, en troisième lieu, 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 ;

11. Considérant que M. B... dispose d'un véhicule de fonctions, qu'il peut également utiliser à des fins personnelles ; qu'une carte de carburant était également mise à disposition, qu'il ne devait utiliser, aux termes de son contrat de travail, que dans le cadre de ses déplacements professionnels ; qu'il est reproché à M. B... « un détournement des moyens de l'entreprise à des fins d'enrichissement personnel, constituant de graves manquements à l'obligation de loyauté, constitué par de nombreux trajets de covoiturage à titre onéreux avec le véhicule de fonction (...) ; des trajets de covoiturage à titre onéreux pendant les arrêts maladie (...) ; un détournement de la carte essence mise à disposition de Monsieur B... par l'employeur (...) » et une « violation des règles en matière d'assurance » ;

12. Considérant, tout d'abord, que M. B... soutient qu'il ne peut être établi qu'il serait l'auteur de ces covoiturages ; que la société a produit devant l'inspecteur du travail des constats d'huissiers des 18, 19 juillet et 6 et 7 août 2013, consistant en des captures d'écran d'un site de covoiturage, affichant le profil de M. B... ainsi que les trajets effectués et proposés, les avis laissés par les personnes qui affirment avoir voyagé avec lui dans le cadre de trajets en covoiturage ; que si M. B... relève que l'âge du conducteur est de 44 ans sur certaines pages alors qu'il en a 54 et que la personne s'identifie seulement comme Lofti N., il est constant que le véhicule est du même type que celui que la société lui avait confié, que le numéro de téléphone, qui a fait l'objet d'une certification par le site, est bien le sien et que d'après une photographie produite par la société, celle figurant sur le site le représente bien ; qu'en outre, le requérant ne conteste pas la concordance entre les trajets proposés sur le site et ses trajets domicile-travail ainsi que son agenda professionnel ; que s'il a pu faire valoir devant l'inspecteur du travail qu'il était possible que son épouse ait été l'auteure de ces covoiturages, ces derniers ayant partagé le téléphone mobile dont le numéro était renseigné sur le site, ce fait n'est aucunement établi, d'autant moins que son épouse dispose d'un véhicule d'un autre type ; que de surcroît, les commentaires des passagers déclarant avoir voyagé avec lui ne mentionnent pas que le conducteur différerait de celui présenté sur l'annonce ;

13. Considérant, ensuite, que M. B... soutient que les pièces produites par l'employeur énumérées au point 12 ont pu être fabriquées ; qu'il fait valoir qu'en raison de son état de santé, il n'est pas crédible qu'il ait pu être l'auteur de ces covoiturages, en raison de sa prothèse de hanche ; que s'il produit des certificats médicaux attestant que son état de santé nécessite l'utilisation d'un véhicule professionnel où il est possible d'entrer et sortir sans avoir à positionner la hanche au-delà de 90°, et qu'à défaut un véhicule inadapté provoquerait une usure anticipée de la prothèse, il ne ressort pas des pièces du dossier que son état de santé empêchait toute conduite de véhicule ; qu'un autre véhicule a été mis provisoirement à sa disposition, dont il est constant qu'il ne correspondait pas aux préconisations de son médecin, mais dont il n'est pas contesté qu'il n'était pas dans l'impossibilité de le conduire ; qu'en outre, s'il fait valoir ses revenus sont confortables et qu'il n'a pas besoin d'exercer d'activité parallèle, une telle

circonstance n'est pas, à elle seule, de nature à rendre peu crédible l'organisation de covoiturages ; que, de plus, la circonstance que le 12 août 2013, son supérieur hiérarchique l'a accompagné lors d'un déplacement à Rouen et a alors pu constater qu'il n'avait aucun passager ne saurait, à elle seule, établir qu'il n'organisait pas ces covoiturages, dès lors qu'elle permet seulement de démontrer qu'il ne transportait pas de passager ce jour-là ;

14. Considérant, par ailleurs, que la société produit les factures relatives à l'utilisation de la carte de carburant, confiée à M. B... par l'entreprise ; que s'il soutient que les montants sont démesurés, il n'apporte aucun élément de nature à étayer cette allégation ; que les relevés de ces factures correspondent aux trajets réalisés par lui en covoiturage, s'agissant des pleins d'essence ou des péages ; que ces factures révèlent également qu'il a utilisé la carte de carburant de l'entreprise lors de ses congés alors que les stipulations de son contrat de travail réservaient l'usage de cette dernière aux déplacements professionnels, pendant lesquels il a également effectué des trajets en covoiturage, ce qu'il ne conteste pas ;

15. Considérant, enfin, qu'il est constant que l'assurance du véhicule mis à la disposition de M. B... ne protégeait pas les passagers présents lors des trajets en covoiturage ;

16. Considérant qu'il résulte de ce qui précède que M. B... a détourné son véhicule de fonctions de sa destination et en a retiré un profit, manquant ainsi à son obligation de loyauté, a utilisé la carte de carburant en méconnaissance des règles issues de son contrat et a fait supporter des risques juridiques à la société et ses passagers quant à l'absence de prise en charge de ces derniers par l'assurance du véhicule ; que la circonstance que d'autres salariés de l'entreprise, soumis aux mêmes obligations, auraient commis des faits similaires, à la supposer établie, ne saurait atténuer la gravité de la faute de M. B..., sauf à établir une discrimination, ce qui ne ressort pas des pièces du dossier ; que, par suite, c'est sans commettre d'erreur d'appréciation que l'inspecteur du travail et le ministre chargé du travail ont considéré que les faits étaient établis et qu'ils revêtaient un caractère de gravité suffisante pour justifier son licenciement ;

17. Considérant, en quatrième lieu, que, tout d'abord, M. B... fait valoir qu'une première procédure de licenciement avait été engagée en novembre 2003, et avait été rejetée par l'inspecteur du travail, confirmée par jugement du tribunal administratif de Versailles ; que cette procédure avait été initiée en raison d'une faute professionnelle commise par M. B... dont la matérialité avait été reconnue mais qui avait été estimée insuffisamment grave pour justifier alors son licenciement ; que l'inspecteur du travail avait d'ailleurs alors relevé que la demande d'autorisation de licenciement était dépourvue de lien avec son mandat ; qu'ensuite, M. B... soutient qu'une procédure prud'homale a été engagée à son encontre en avril 2004 relative à la justification d'utilisation de ses heures de délégation, suite à une grève de deux semaines sur un site, grève au cours de laquelle il avait invité un journal à publier une information sur cette grève ; que, cependant, il n'apporte aucun élément au soutien de cette allégation ; qu'enfin, s'il fait état d'un acharnement de son employeur à son endroit, d'une complicité avec son syndicat d'appartenance initiale en vue de remettre en cause systématiquement ses mandats, ces faits datent de plus de sept ans, et la société soutient sans être contredite que les personnels de direction de l'époque n'étaient plus présents dans l'entreprise à la date de la demande d'autorisation de licenciement ; qu'il n'a fait état d'aucun élément nouveau depuis lors ; que, dans ces conditions, le moyen tiré de l'erreur d'appréciation quant au lien entre la demande d'autorisation de licenciement et le mandat de M. B... doit être écarté ;

18. Considérant, en dernier lieu, à supposer que M. B... puisse être regardé comme faisant état de motifs d'intérêts général s'opposant à son licenciement, il n'apporte aucun élément de nature à apprécier le bienfondé de ce moyen ;

19. Considérant qu'il résulte de l'ensemble de ce qui précède que les conclusions tendant à l'annulation de la décision de l'inspecteur du travail autorisant le licenciement de M. B... ainsi que la décision implicite de rejet de son recours hiérarchique doivent être rejetées ;

**Sur les conclusions à fin de réintégration et de régularisation de ses salaires et indemnitaires :**

20. Considérant que M. B... demande au tribunal d'enjoindre à son employeur de le réintégrer et de lui verser les salaires correspondants à son éviction et d'autre part, la condamnation de son employeur à réparer les préjudices tirés de l'illégalité de son licenciement ; que ces conclusions sont relatives à un litige entre des personnes privées ; qu'il n'appartient pas à la juridiction administrative d'en connaître ; que, par suite, les conclusions susvisées doivent être rejetées comme étant portées devant une juridiction incompétente ;

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

21. 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. » ;*

22. Considérant que ces dispositions font obstacle à ce qu'il soit mis à la charge de la société, qui n'est pas la partie perdante à la présente instance, la somme demandée par le requérant au titre des frais exposés par lui et non compris dans les dépens ;

23. Considérant qu'il n'y a pas lieu, dans les circonstances de l'espèce, de mettre à la charge du requérant la somme demandée par la société au titre des mêmes dispositions, frais dont il ne justifie au demeurant pas ;

**Sur les dépens :**

24. Considérant qu'aux termes de l'article R. 761-1 du code de justice administrative :  
*« Les dépens comprennent la contribution pour l'aide juridique prévue à l'article 1635 bis Q du code général des impôts, ainsi que les frais d'expertise, d'enquête et de toute autre mesure d'instruction dont les frais ne sont pas à la charge de l'État. / Sous réserve de dispositions particulières, ils sont mis à la charge de toute partie perdante sauf si les circonstances particulières de l'affaire justifient qu'ils soient mis à la charge d'une autre partie ou partagés entre les parties. / L'État peut être condamné aux dépens. » ;*

25. Considérant que la présente instance n'ayant pas généré de dépens, les conclusions présentées au titre de l'article précité ne peuvent qu'être rejetées ;

D E C I D E :

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

Article 2 : Les conclusions de la société Derichebourg Propreté tendant à l'application des articles L. 761-1 et R. 761-1 du code de justice administrative sont rejetées.

Article 3 : Le présent jugement sera notifié à M. A... B..., au ministre chargé du travail et à la société Derichebourg Propreté.

Délibéré après l'audience du 30 septembre 2015, à laquelle siégeaient :

Mme Favier, présidente,  
Mme Ruiz, première conseillère,  
Mme Champenois, conseillère,

Lu en audience publique le 14 octobre 2015.

La rapporteure,

La présidente,

M. Champenois

S. Favier

Le greffier,

G. Ngassaki

La République mande et ordonne au ministre chargé du travail 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