

**TRIBUNAL ADMINISTRATIF
DE VERSAILLES**

cd

N° 2202355

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

M. N.

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

Mme Charlotte Degorce
Rapporteure

Le tribunal administratif de Versailles

Mme Anne Winkopp-Toch
Rapporteure publique

(1^{ère} chambre)

Audience du 29 avril 2024
Décision du 13 mai 2024

Vu la procédure suivante :

Par une requête et des mémoires enregistrés les 19 mars 2022, 25 mars 2022, 19 janvier 2024 et 19 février 2024 ainsi qu'un mémoire récapitulatif produit en application de l'article R. 611-8-1 du code de justice administrative et enregistré le 28 février 2024, M. [REDACTED], représenté par Me [REDACTED], demande au tribunal :

1°) d'annuler la décision du 20 janvier 2022 par laquelle le ministre chargé du travail a rejeté le recours hiérarchique qu'il a présenté à l'encontre de la décision du 23 juillet 2021 par laquelle l'inspecteur du travail a autorisé son licenciement ;

2°) d'annuler la décision implicite née du silence gardé par l'inspection du travail des Yvelines sur le recours gracieux qu'il a introduit le 17 septembre 2021 à l'encontre de la décision de l'inspecteur du travail du 23 juillet 2021 autorisant son licenciement ;

3°) de mettre à la charge de l'Etat une somme de 2 000 euros au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Il soutient que :

- la décision du 20 janvier 2022 a été signée par une autorité incompétente ;
- elle est insuffisamment motivée ;
- la décision portant rejet de son recours gracieux est également insuffisamment motivée ;
- l'enquête administrative est entachée de plusieurs vices de procédure dès lors que M. [REDACTED] à la date de la convocation à l'entretien préalable n'était pas encore responsable d'unité de contrôle, que M. [REDACTED] ne pouvait pas prendre part au vote du comité social et économique et que la société [REDACTED] n'a pas respecté les prescriptions de l'article R. 2421-1 du code du travail ;

- les faits sur lesquels la société s'est fondée pour le licenciement sont prescrits ;

- l'audit interne mené par des auditeurs de la société constitue un moyen de contrôle des salariés qui aurait dû être précédé d'une consultation du comité social et économique, conformément à l'article L. 2312-38 du code du travail, à défaut de quoi il constitue un mode de preuve déloyal ;

- en procédant à cet audit, la société a méconnu le règlement général de protection des données ;

- la probité des auditeurs internes interrogés dès lors que le rapport final n'a pas été communiqué dans son intégralité, que la méthodologie utilisée n'a pas été explicitée et que rien ne permet de démontrer que ces auditeurs n'auraient pas ciblé particulièrement les salariés protégés ;

- il a été victime d'une inégalité de traitement avec les onze autres salariés auxquels il a été demandé des justifications ainsi qu'avec un autre salarié qui s'est rendu coupable de fraudes bien plus graves sans être jamais sanctionné ;

- la matérialité des faits n'est pas établie ;

- il existe un lien entre son mandat syndical et la procédure de licenciement dont il a fait l'objet.

Par des mémoires en défense enregistrés les 23 mai 2022, 28 décembre 2023, 5 février 2024, un mémoire récapitulatif produit en application de l'article R. 611-8-1 du code de justice administrative enregistré le 18 mars 2024 et un mémoire non communiqué enregistré le 15 mars 2024, la société, représentée par Me Le Fric, conclut au rejet de la requête et à ce qu'il soit mis à la charge de M. une somme de 2 000 euros au titre des dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Elle fait valoir que les moyens invoqués ne sont pas fondés.

Par un mémoire en défense enregistré le 3 janvier 2024, le ministre du travail, du plein emploi et de l'insertion conclut au rejet de la requête en faisant valoir que les moyens invoqués par M. sont pas fondés.

Par une ordonnance du 20 février 2024, la clôture de l'instruction a été fixée au 25 mars 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 Mme Degorce ;
- les conclusions de Mme Winkopp-Toch, rapporteure publique ;
- et les observations de Me Le Fric pour ...

Considérant ce qui suit :

1. M. _____ recruté par la société _____ le 19 février 2018 en qualité d'opérateur de sécurité ferroviaire, occupait, par ailleurs, le mandat de représentant du personnel suppléant au sein du comité social et économique de son entreprise ainsi que celui de délégué syndical. Ayant constaté, à la suite d'un audit interne, plusieurs doubles prises en charge de frais liés aux déplacements de M. _____ son employeur a sollicité auprès de l'inspection du travail l'autorisation de le licencier. Par décision du 23 juillet 2021, le responsable de l'unité de contrôle n°2 des Yvelines a autorisé son licenciement. M. _____ a alors formé, le 17 septembre 2021, un recours gracieux ainsi qu'un recours hiérarchique à l'encontre de cette décision. Par décision du 20 janvier 2022, la ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion a confirmé la décision de l'inspection du travail tandis que, du silence gardé par la direction interdépartementale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités d'Ile-de-France naissait une décision implicite de rejet. Par la présente requête, M. _____ demande l'annulation de ces deux dernières décisions.

Sur l'étendue du litige :

2. En matière d'autorisations administratives de licenciement des salariés protégés, les décisions prises sur recours hiérarchique par le ministre ne se substituent pas aux décisions de l'inspecteur du travail, dès lors que ce recours ne présente pas un caractère obligatoire. Ainsi, la demande d'un salarié protégé tendant à l'annulation de la décision du ministre rejetant son recours hiérarchique contre la décision de l'inspecteur du travail autorisant son licenciement doit être regardée comme tendant également à l'annulation de cette dernière décision.

3. En l'espèce, les conclusions à fin d'annulation de la requête, dirigées contre la décision du 20 janvier 2022 par laquelle la ministre chargée du travail a rejeté son recours hiérarchique et contre la décision implicite de rejet du recours gracieux introduit par M. _____ le 17 septembre 2021, doivent donc être regardées comme étant également dirigées contre la décision du 23 juillet 2021 par laquelle l'inspecteur du travail a autorisé son licenciement.

Sur les conclusions à fin d'annulation :

En ce qui concerne la légalité externe :

4. En premier lieu, lorsque le ministre rejette le recours hiérarchique qui lui est présenté contre la décision de l'inspecteur du travail statuant sur la demande d'autorisation de licenciement formée par l'employeur, sa décision ne se substitue pas à celle de l'inspecteur. Par suite, s'il appartient au juge administratif, saisi d'un recours contre ces deux décisions, d'annuler, le cas échéant, celle du ministre par voie de conséquence de l'annulation de celle de l'inspecteur, les moyens critiquant les vices propres dont serait entachée la décision du ministre ne peuvent être utilement invoqués au soutien des conclusions dirigées contre cette décision. Ainsi, les moyens invoqués par M. _____ tirés de l'incompétence et de l'insuffisance de motivation qui entacheraient la décision de la ministre chargée du travail du 20 janvier 2022, sont inopérants et ne peuvent qu'être écartés.

5. En deuxième lieu, alors que les vices propres d'une décision portant rejet d'un recours gracieux ne peuvent être utilement contestés, il y a lieu de diriger le moyen tiré du défaut de motivation invoqué par M. _____ à l'encontre de la décision de l'inspecteur du travail du 23 juillet 2021. Cette décision, qui comporte l'énoncé des considérations de droit et

de fait qui en constituent le fondement, est suffisamment motivée. Dès lors, le moyen tiré du défaut de motivation ne peut qu'être écarté.

6. En troisième lieu, aux termes de l'article L. 8122-4 du code du travail : « *Le responsable de l'unité de contrôle (...) peut en outre, sur décision du directeur régional de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités, être chargé d'exercer les fonctions d'inspecteur du travail dans une section relevant de son unité.* »

7. Il ressort des pièces du dossier que, par une décision n°2021-49 du 23 avril 2021 publié le même jour au recueil des actes administratifs spécial de la préfecture de la région Ile-de-France, le directeur régional et interdépartemental de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités d'Ile-de-France a procédé à la nomination de M. _____, directeur adjoint du travail, en qualité de responsable en intérim de l'unité de contrôle n°2 et l'a également chargé d'exercer, dès le 23 avril 2021, les fonctions d'inspecteur du travail au sein de la troisième section de cette unité concernant les établissements situés dans les communes de Marly-le-Roi et de Louveciennes. Le siège de la société _____ étant situé sur le territoire de la commune de Louveciennes, il en résulte que M. _____ était bien compétent pour convoquer M. _____ : 4 juin 2021, à un entretien contradictoire. Par suite, le moyen tiré de ce que l'enquête contradictoire serait entachée d'un vice de procédure manque donc en fait et doit être écarté.

En ce qui concerne la légalité interne :

S'agissant de la procédure organisée dans l'entreprise préalablement à la saisine de l'inspection du travail :

8. Soulevés à l'appui d'une demande d'annulation d'une autorisation administrative de licenciement, les moyens tirés de ce que la procédure organisée au sein de l'entreprise préalablement à la saisine de l'inspection du travail serait entachée d'irrégularités relèvent de la légalité interne de la décision attaquée.

9. D'une part, aux termes de l'article L. 2421-3 du code du travail : « *Le licenciement envisagé par l'employeur d'un membre élu à la délégation du personnel au comité social et économique titulaire (...) est soumis au comité social et économique, qui donne un avis sur le projet de licenciement dans les conditions prévues à la section 3 du chapitre II du titre Ier du livre III.* » Saisie par l'employeur d'une demande d'autorisation de licenciement d'un salarié protégé, il appartient à l'administration de s'assurer que la procédure de consultation du comité d'entreprise a été régulière. Elle ne peut légalement accorder l'autorisation demandée que si le comité d'entreprise a été mis à même d'émettre son avis en toute connaissance de cause, dans des conditions qui ne sont pas susceptibles d'avoir faussé sa consultation.

10. En l'espèce, si M. _____ soutient que M. _____ salarié à l'origine du déclenchement de l'enquête sur la prise en charge des frais de transports, n'aurait pas dû prendre part au vote et ne pouvait remplacer, en sa qualité de membre suppléant appartenant au second collège, l'élu titulaire du premier collège alors absent lors de la consultation du comité social et économique du 12 mai 2021, il ressort toutefois des pièces du dossier que ce remplacement n'a pas empêché le comité social et économique d'émettre son avis en toute connaissance de cause et qu'il n'a pas faussé la consultation de cette institution alors que, sur les sept membres présents, quatre ont rendu un avis négatif et un s'est abstenu sur la demande de licenciement.

11. D'autre part, aux termes de l'article R. 2421-1 du code du travail : « *La demande d'autorisation de licenciement d'un délégué syndical (...) est adressée à l'inspecteur du travail (...) Dans tous les cas, la demande énonce les motifs du licenciement envisagé. Elle est transmise (...) par lettre recommandée avec avis de réception en deux exemplaires.* » Aux termes de l'article R. 2421-10 du même code : « *La demande d'autorisation de licenciement d'un membre de la délégation du personnel au comité social et économique (...) est adressée à l'inspecteur du travail (...). La demande énonce les motifs du licenciement envisagé. Elle est transmise par lettre recommandée avec avis de réception.* »

12. En l'espèce, si la demande d'autorisation de licenciement a été adressée à l'inspection du travail le 27 mai 2021 par courrier recommandé avec accusé de réception, il n'est pas contesté en défense que ce document n'a pas été transmis en double exemplaire, en méconnaissance des dispositions de l'article R. 2421-1 du code du travail. Toutefois, alors que les conditions de notification de ce document n'ont d'incidence que sur la détermination de la date à compter de laquelle naîtra la décision de l'inspecteur du travail autorisant ou non le licenciement d'un salarié protégé, aucune disposition législative ou réglementaire ne subordonne par ailleurs la recevabilité de la demande d'autorisation de licenciement à son envoi en double exemplaire. Par suite, en autorisant le licenciement de M. [redacted] en dépit d'une demande qui n'aurait pas été envoyée en double exemplaire, l'inspecteur du travail n'a pas entaché sa décision d'une erreur de droit. Le moyen doit donc être écarté.

S'agissant de la prescription :

13. 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* ». Dans le cas où des investigations complémentaires ont été diligentées par l'employeur, elles ne sont de nature à justifier un report du déclenchement de ce délai que si elles sont nécessaires à la connaissance des faits exacts de la réalité de la nature et de l'ampleur des faits reprochés au salarié.

14. En l'espèce, la société [redacted] fait valoir qu'elle n'a eu connaissance des faits fautifs reprochés à M. [redacted], commis en janvier 2020, que le 26 mars 2021, à l'issue des conclusions déposées par deux auditeurs chargés d'enquêter en interne sur la conformité des demandes de remboursement des frais d'emploi réalisés par l'ensemble des salariés sur la période courant de janvier à octobre 2020. Si M. [redacted] soutient que son employeur a nécessairement eu connaissance des faits dès la validation de chacune des demandes de remboursement de ses notes de frais par le service des ressources humaines, il ressort des pièces du dossier que ces anomalies n'ont pu être détectées qu'au cours de l'enquête interne qui a permis de croiser les demandes de remboursement et les justificatifs produits par chacun des cent-soixante-dix-sept salariés concernés en 2020 avec les données issues de leur carte d'abonnement dite « GR » permettant le paiement direct par l'employeur des frais de carburant, de parking et de péage. L'enquête, dont les conclusions ont été présentées à la direction le 26 mars 2021, apparaît ainsi avoir été nécessaire à la connaissance exacte, par la société [redacted], de la réalité, de la nature et de l'ampleur des faits reprochés au salarié. Le délai de prescription ayant commencé à courir à compter du 26 mars 2021, les faits reprochés à M. [redacted] n'étaient donc pas prescrits à la date d'envoi de la convocation à l'entretien préalable, le 6 avril 2021. Par suite, le moyen tiré de la méconnaissance du délai de prescription ne peut qu'être écarté.

S'agissant des moyens relatifs à la déloyauté du mode de preuve utilisé :

15. En premier lieu, aux termes de l'article L. 2312-38 du code du travail : « *Le comité social et économique est informé, préalablement à leur utilisation, sur les méthodes ou techniques d'aide au recrutement des candidats à un emploi ainsi que sur toute modification de celles-ci. Il est aussi informé, préalablement à leur introduction dans l'entreprise, sur les traitements automatisés de gestion du personnel et sur toute modification de ceux-ci. Le comité est informé et consulté, préalablement à la décision de mise en œuvre dans l'entreprise, sur les moyens ou les techniques permettant un contrôle de l'activité des salariés.* ».

16. Le contrôle de l'activité d'un salarié, au temps et au lieu de travail, par un service interne de l'entreprise chargé de cette mission ne constitue pas, en soi, même en l'absence d'information préalable du comité social et économique en application de l'article L. 2312-38 du code du travail, un mode de preuve illicite devant le juge administratif. Il en résulte que l'enquête interne diligentée par la société _____ sans consultation préalable du comité social et économique, constitue un mode de preuve licite.

17. En deuxième lieu, en se bornant à soutenir que l'audit mené par la société _____ a permis la constitution d'une base de données en « violation flagrante du code du travail et du règlement général de protection des données », M. _____ n'assortit pas son moyen des précisions, fondements textuels et éléments permettant d'en apprécier le bien-fondé.

18. En troisième lieu, il ressort des pièces du dossier que l'enquête réalisée sur la conformité des demandes de remboursement des frais d'emploi a été menée par des salariés de la société _____ : occupant spécifiquement les fonctions d'auditeurs internes qui n'ont fait que croiser les demandes de remboursement et justificatifs fournis par l'ensemble des salariés de l'entreprise entre janvier et octobre 2020 avec les données inscrites dans leur carte d'abonnement « GR ». A l'appui de sa remise en cause de la probité de ces auditeurs, M. _____ soutient d'abord que la méthodologie qu'ils ont utilisée n'a pas été explicitée. Toutefois, il ressort des extraits du rapport final de cet audit qu'une nomenclature des anomalies a été indexée à ce rapport permettant une définition très précise de ces dernières et que les synthèses concernant chaque salarié s'appuient sur des schémas et tableaux détaillés permettant de comprendre les conclusions de ce rapport. Par ailleurs, s'il est constant que cet audit n'a pas été intégralement produit par la société _____, les synthèses relatives à chaque salarié contiennent des données personnelles qui n'avaient pas vocation à être communiquées à l'ensemble de l'entreprise. Par suite, le moyen tiré de la remise en cause de la probité des auditeurs, que M. _____ se borne à tirer de l'absence de communication de la méthodologie et de l'intégralité de l'audit, manque en fait et doit être écarté.

19. Il résulte de ce qui précède que les résultats de l'enquête menée en interne sur les demandes de remboursement des frais d'envoi des salariés de la société _____ sauraient être regardés comme constituant un mode de preuve illicite et déloyal.

S'agissant du moyen relatif à l'inégalité de traitement :

20. D'une part, il ressort des pièces du dossier que sur les cent-soixante-dix-sept salariés, le croisement de leurs demandes de remboursement et des données de leur carte « GR » a permis de mettre en évidence des anomalies mineures pour onze d'entre eux et des anomalies

caractéristiques de fraudes ou d'abus pour six d'entre eux. Par suite, en ne demandant des explications et des justifications qu'aux onze salariés à l'origine d'anomalies mineures, qui n'étaient pas placés dans une situation identique à celle des six autres salariés à l'origine de fraudes ou d'abus, la société n'a pas créé entre eux une inégalité de traitement dont l'inspecteur du travail n'aurait pas tenu compte.

21. D'autre part, il ne ressort pas des pièces du dossier que M. l'aurait été traité plus sévèrement que l'autre salarié dont il dénonce les fraudes commises en 2022 et qui a fait l'objet, lui aussi d'une procédure disciplinaire en janvier 2023, soit postérieurement à la date des décisions attaquées.

S'agissant de la matérialité des faits :

22. Il ressort des pièces du dossier que la société a demandé l'autorisation de licencier M. au motif qu'il avait demandé le remboursement de frais de déplacement qu'il avait pourtant déjà réglés avec la carte d'abonnement dite « GR » et qu'il aurait ainsi indûment perçu une somme de 3 744 euros.

23. En premier lieu, la circonstance que la société n'indemnisait pas les temps de voyage en méconnaissance de l'article 8.13 de la convention collective, au demeurant contestée en défense, ainsi que la circonstance qu'un autre salarié se serait également rendu coupable d'une « fraude de très grande ampleur » sont sans incidence sur la matérialité des faits reprochés à M.

24. En deuxième lieu, si le requérant soutient que ses demandes de remboursement ont été falsifiées, il est constant que le service des ressources humaines de la société s'est borné à procéder au changement de motif du voyage sur la fiche de frais, pour simplifier leur traitement, sans que cette modification ait une quelconque incidence sur la circonstance que M. a demandé le remboursement des frais de ce déplacement qu'il avait pourtant exposés en se servant de sa carte d'abonnement « GR ».

25. En troisième lieu, la circonstance, au demeurant qui manque en fait, que le frère de M. serait aperçu, dans sa propre procédure, que les tickets justificatifs visés dans l'audit n'étaient pas ceux qu'il avait joints à sa demande de remboursement de son déplacement du 20 au 22 février 2020, sont sans incidence sur la légalité des décisions attaquées.

26. En quatrième lieu, en se bornant à invoquer des hypothèses non étayées par les pièces du dossier pour tenter d'expliquer pourquoi ses justificatifs comporteraient des numéros de carte bleue différents, M. ne conteste pas utilement la matérialité des faits qui lui sont reprochés.

27. Enfin, M. qui invoque sans les préciser les nombreuses irrégularités commises par le service des ressources humaines, n'établit pas que les auditeurs auraient rendu leur rapport en se fondant sur des données peu fiables.

28. Il résulte de ce qui précède que la matérialité des faits reprochés à M. est établie.

Sur le lien entre les mandats syndicaux et la procédure de licenciement :

29. M. se prévaut de l'existence d'un lien entre la demande d'autorisation de licenciement et ses mandats syndicaux. Il ne ressort cependant d'aucune pièce du dossier que ses fonctions représentatives ou son appartenance syndicale auraient contribué à son licenciement qui se fonde sur la pratique frauduleuse de double remboursement dont il s'est rendu coupable au cours de l'année 2020. Par suite, le moyen tiré de l'existence d'un lien entre son licenciement et les mandats qu'il détient doit être écarté.

Sur les frais d'instance :

30. 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 l'Etat, qui n'a pas la qualité de partie perdante dans la présente instance, la somme que M. réclame au titre des frais exposés par lui et non compris dans les dépens. Par ailleurs, il n'y a pas lieu, dans les circonstances de l'espèce de mettre à la charge de M. la somme que la société demande à ce même titre.

DECIDE :

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

Article 2 : Les conclusions présentées par la société au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative sont rejetées.

Article 3 : Le présent jugement sera notifié à M. , à la société et à la ministre du travail, de la santé et des solidarités.

Délibéré après l'audience du 29 avril 2024, à laquelle siégeaient :

- Mme Sauvageot, présidente,
- Mme Lutz, première conseillère,
- Mme Degorce, première conseillère.

Rendu public par mise à disposition au greffe le 13 mai 2024.

La rapporteure,

Signé

Ch. Degorce

La présidente,

Signé

J. Sauvageot

La greffière,

Signé

C. Delannoy

La République mande et ordonne à la ministre du travail, de la santé et des solidarités 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.