

**TRIBUNAL ADMINISTRATIF
DE LA GUADELOUPE**

N° 2201049

MEMORIAL ACTE

Mme D...
Rapporteure

Mme G..
Rapporteure publique

Audience du 2 mars 2023
Décision du 16 mars 2023

66-07-01
C

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

Le tribunal administratif de la Guadeloupe

(2^{ème} chambre)

Vu la procédure suivante :

Par une requête enregistrée le 25 septembre 2022, le Mémorial ACTe, représenté par Me L..., demande au tribunal :

1°) d'annuler la décision du 22 juillet 2022 par laquelle l'inspectrice du travail de la deuxième section de l'unité de contrôle de Guadeloupe a refusé d'autoriser le licenciement de Mme D... ;

2°) d'enjoindre à l'inspectrice du travail de réexaminer la demande d'autorisation de licenciement de Mme D... dans un délai de deux mois à compter de la notification du jugement à intervenir ;

3°) de mettre à la charge de l'Etat la somme de 4 000 euros en application de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Il soutient que :

- la décision est entachée d'un vice de procédure dès lors que l'inspectrice du travail n'a pas respecté le principe du caractère contradictoire lors de son enquête en ne lui communiquant pas l'intégralité des motifs sur lesquels se fonde sa décision ;

- elle est entachée d'une erreur de droit dès lors que l'employeur n'avait pas à soumettre le projet de licenciement au comité social et économique en application des dispositions de l'article L. 2421-3 du code du travail ;

- elle est entachée d'une erreur de droit dès lors que l'inspectrice du travail ne pouvait pas opérer une analyse segmentée des faits reprochés à la salariée afin d'évaluer s'ils étaient d'une gravité suffisante pour justifier son licenciement, en méconnaissance des dispositions de l'article L. 1332-4 du code du travail ;

- l'inspectrice du travail a méconnu son office en ne se prononçant pas sur le bien-fondé de l'exercice du droit de retrait exercé par Mme D... ;

- la décision attaquée est entachée d'une erreur d'appréciation concernant le caractère fautif et suffisamment grave des faits reprochés à Mme D... pour justifier son licenciement.

Par un mémoire en défense, enregistré le 2 février 2023, le directeur de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités de Guadeloupe, conclut au rejet de la requête.

Il soutient que les moyens soulevés par la requête ne sont pas fondés.

La procédure a été communiquée à Mme H. D..., qui n'a pas produit d'observations en défense.

La procédure a été communiquée au ministre du travail, du plein emploi et de l'insertion.

Une mise en demeure a été adressée le 11 janvier 2023 au ministre du travail, du plein emploi et de l'insertion, qui n'a pas produit d'observations en défense.

Un mémoire a été enregistré le 22 février 2023 pour le Mémorial ACTe et n'a pas été communiqué en application du dernier alinéa de l'article R. 611-1 du code de justice administrative.

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 K...,
- les conclusions de Mme G..., rapporteure publique,
- et les observations de Me L..., représentant le Mémorial ACTe.

Considérant ce qui suit :

1. Le Mémorial ACTe, établissement public de coopération culturelle à caractère industriel et commercial, est une institution culturelle dédiée à l'histoire, au patrimoine et à la mémoire de la traite négrière, de l'esclavage et de ses abolitions. Il est administré par son conseil d'administration et son président et est dirigé par un directeur. A compter du 23 décembre 2016, Mme D... a été recrutée par le Mémorial ACTe pour une durée indéterminée en tant que guide animateur. Elle a présenté sa candidature aux élections professionnelles du 30 mars 2022. Par un courrier du 8 avril 2022, la directrice générale du Mémorial ACTe a convoqué Mme D... à un entretien préalable le 20 avril 2022, au motif qu'elle envisageait une sanction à son encontre pouvant aller jusqu'à une mesure de licenciement. Par un courrier du 16 mai 2022, reçu le 23

mai 2022, le Mémorial ACTe a demandé à l'inspectrice du travail de l'autoriser à licencier Mme D... pour un motif disciplinaire. Par la décision attaquée du 22 juillet 2022, l'inspectrice du travail de la deuxième section de l'unité de contrôle de Guadeloupe a, après avoir mené une enquête contradictoire, refusé d'autoriser le licenciement de Mme D....

Sur les conclusions à fin d'annulation :

2. 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. 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. 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. Il résulte notamment des dispositions de l'article L. 2411-7 du code du travail que cette protection s'applique également au candidat aux fonctions de membre élu de la délégation du personnel du comité social et économique dans les six mois à compter de l'envoi par lettre recommandée de la candidature à l'employeur.

3. Aux termes de l'article L. 4131-1 du code du travail : *« Le travailleur alerte immédiatement l'employeur de toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ainsi que de toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection. / Il peut se retirer d'une telle situation. / L'employeur ne peut demander au travailleur qui a fait usage de son droit de retrait de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent résultant notamment d'une défectuosité du système de protection. »*. Aux termes de l'article L. 4131-3 du même code : *« Aucune sanction, aucune retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre d'un travailleur ou d'un groupe de travailleurs qui se sont retirés d'une situation de travail dont ils avaient un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour la vie ou pour la santé de chacun d'eux. »*.

4. Il ressort des pièces du dossier, et notamment d'un procès-verbal de constat d'huissier du même jour, que, le 4 mars 2021, à 8h45, Mme D... et onze autres salariés du MACTe se sont regroupés à l'extérieur du bâtiment et n'ont pas rejoint leur poste de travail. Par un courrier du 4 mars 2021, envoyé par un syndicat en leur nom collectif, la direction du MACTe a été informée que ces douze salariés exerçaient leur droit de retrait en raison de l'absence de protocole de sécurité pendant la réalisation des travaux au sein du MACTe et face à l'épidémie de COVID-19. Toutefois, il ressort du rapport du médecin du travail faisant suite à sa visite du 17 mars 2021 que, concernant les travaux de peinture débutés le 4 mars 2021 dans le couloir d'exposition, il n'y avait pas, à la date de sa visite, d'odeur de peinture ou de solvants dans le couloir repeint. Il ajoute que les circuits de ventilation avaient été nettoyés après l'intervention du peintre. Ce rapport indique d'autre part que des mesures pour lutter contre la COVID-19 avaient préalablement été mises en place, à savoir la mise à disposition de gel hydro-alcoolique et de dix masques par semaine et par salarié, ainsi que de l'entretien quotidien des locaux avec des produits actifs sur le virus Sars Cov 2, la nomination et la formation d'une référente COVID-19, l'affichage dans le musée de consignes concernant le port obligatoire du masque et le nombre maximum de personne autorisé dans chaque zone, ainsi que l'instauration d'un sens de circulation unique, la mise en place d'hygiaphone au niveau de chaque guichet et l'organisation du télétravail après le confinement. Il en conclut que, malgré l'absence d'un protocole sanitaire

écrit, dont il précise qu'il est en cours de finalisation, il n'a pas été constaté de danger imminent au jour de la visite. Par suite, alors que la salariée n'a produit aucune observation en défense et n'a jamais apporté de précisions concernant la situation de danger dont elle se prévalait, il ne ressort pas des pièces du dossier que les circonstances ainsi alléguées caractérisent l'existence d'un danger grave et imminent justifiant l'exercice de son droit de retrait par Mme D...

5. En tout état de cause, il ressort des termes mêmes de la décision attaquée, qui ne sont pas contestés, que Mme D... n'avait pas rejoint son poste de travail à la date de la décision attaquée. S'il ressort d'un courrier collectif du 9 décembre 2021 que Mme D... et les onze autres salariés concernés ont déclaré continuer à exercer leur droit de retrait en raison de l'absence d'élaboration d'un protocole sanitaire au sein du MACTe, l'envoi de ce courrier plus de huit mois après la cessation de travail de l'intéressée, et alors qu'elle avait déjà reçu une demande d'explication de la part de l'établissement le 2 octobre 2021, à laquelle elle n'avait pas répondu, ne saurait attester de l'existence d'un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé tel que défini par les dispositions de l'article L. 4131-1 du code du travail. En outre, la salariée ne peut utilement arguer pour la première fois dans sa requête de la situation de risque psychosocial constatée au sein de l'établissement dès lors qu'elle ne s'en est jamais prévalu auparavant. Il ne ressort, enfin, d'aucune pièce du dossier que Mme D... ait jamais produit aucun élément permettant d'attester qu'elle avait un motif raisonnable de penser que sa situation de travail présentait un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, notamment après avoir reçu plusieurs courriers de la direction du MACTe lui demandant d'expliquer sa situation. Ainsi, l'absence pérenne de Mme D... à son poste de travail depuis le mois de mars 2021, ne saurait être justifiée par l'exercice par la salariée d'un droit de retrait, invoqué tardivement et dont la légitimité n'est nullement établie, alors même que l'employeur l'a mise en demeure, à plusieurs reprises, de reprendre son poste ou de justifier des raisons de son absence. Ce comportement fautif constitue dès lors un abandon de poste justifiant à lui seul qu'il soit fait droit à sa demande d'autorisation de licenciement de Mme D... En outre, en raison du caractère continu du comportement de la salariée intéressée, l'administration en défense n'est pas fondée à soutenir que les faits qui lui sont reprochés seraient prescrits au titre de l'engagement des poursuites disciplinaires. Par suite, pour ce seul motif et sans qu'il soit besoin de se prononcer sur les autres moyens de la requête, le MACTe est fondé à soutenir que l'inspectrice du travail a entaché sa décision d'une erreur d'appréciation concernant le caractère fautif et suffisamment grave des faits reprochés à Mme D... pour justifier son licenciement.

6. Il résulte de ce qui précède, et sans qu'il soit besoin de se prononcer sur les autres moyens de la requête, que la décision du 22 juillet 2022 par laquelle l'inspectrice du travail de la deuxième section de l'unité de contrôle de Guadeloupe a refusé d'autoriser le licenciement de Mme D... doit être annulée.

Sur les conclusions à fin d'injonction :

7. Aux termes de l'article L. 911-1 du code de justice administrative : « *Lorsque sa décision implique nécessairement qu'une personne morale de droit public ou un organisme de droit privé chargé de la gestion d'un service public prenne une mesure d'exécution dans un sens déterminé, la juridiction, saisie de conclusions en ce sens, prescrit, par la même décision, cette mesure assortie, le cas échéant, d'un délai d'exécution* ».

8. L'annulation de la décision refusant d'autoriser le licenciement d'un salarié protégé a pour seul effet de saisir à nouveau l'administration de la demande d'autorisation initialement formée par l'employeur. Par suite, il y a seulement lieu d'enjoindre à ce que l'inspecteur du travail territorialement compétent de la direction de l'économie, de l'emploi, du travail et des

solidarités de Guadeloupe procède au réexamen de la demande d'autorisation de licenciement de Mme D... présentée par le Mémorial ACTe, dans un délai qu'il convient de fixer à deux mois à compter de la notification du présent jugement.

Sur les frais exposés et non compris dans les dépens :

9. Il y a lieu, dans les circonstances de l'espèce, de mettre à la charge de l'Etat une somme de 1 500 euros au titre des frais exposés par le Mémorial ACTe et non compris dans les dépens.

D E C I D E :

Article 1^{er} : La décision du 22 juillet 2022 de l'inspectrice du travail de la deuxième section de l'unité de contrôle de Guadeloupe est annulée.

Article 2 : Il est enjoint à l'inspecteur du travail territorialement compétent de la direction de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités de Guadeloupe procéder au réexamen de la demande d'autorisation de licenciement de Mme D... présentée par le Mémorial ACTe, dans un délai de deux mois à compter de la notification du présent jugement.

Article 3 : L'Etat versera une somme de 1 500 euros au Mémorial ACTe au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Article 4 : Le présent jugement sera notifié au Mémorial ACTe, au directeur de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités de Guadeloupe, au ministre du travail, du plein emploi et de l'insertion et à Mme H... D....

Délibéré après l'audience du 2 mars 2023, à laquelle siégeaient :

M. K..., président,
Mme P..., conseillère,
Mme X...N..., conseillère.

Rendu public par mise à disposition au greffe le 16mars 2023.

La rapporteure,

Signé

G...H...

Le président,

Signé

J... X..

La greffière,

Signé

S... Z...

La République mande et ordonne au ministre du travail, du plein emploi et de l'insertion, en ce qui le 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.