

**TRIBUNAL ADMINISTRATIF
D'AMIENS**

N°1500939 et 1501552

Société B
M. F X

Mme Pierre
Rapporteur

M. Thérain
Rapporteur public

Audience du 7 novembre 2017
Lecture du 21 novembre 2017

66-07-01

C+

**RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS**

Le tribunal administratif d'Amiens
(4^{ème} chambre)

Vu la procédure suivante :

I. Par une requête, enregistrée sous le numéro 1500939, le 17 mars 2015, la société B, représentée par Me Gabyzon, demande au tribunal :

1°) d'annuler la décision du 11 août 2014 de l'inspectrice du travail de l'Oise lui refusant l'autorisation de licencier M. F X, ensemble la décision implicite de rejet de son recours hiérarchique prise par le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social ;

2°) d'autoriser le licenciement de M. X ;

3°) de condamner l'Etat à lui verser la somme de 2 000 euros en application des dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Elle soutient que :

- la décision de l'inspecteur du travail est entachée d'erreur de droit pour avoir pris en compte l'impact limité des faits reprochés sur l'entreprise et l'absence d'intention de nuire de l'intéressé, alors que ces éléments ne font pas partie du cadre d'examen d'une demande de licenciement ;

- la décision de l'inspecteur du travail est entachée d'erreur d'appréciation dès lors que les faits reprochés étaient de nature à justifier le licenciement de l'intéressé.

La requête et les pièces produites dans le cadre de la présente instance ont été communiquées à M. F X et au ministre du travail, qui en dépit des mises en demeure qui leur ont été adressées le 21 décembre 2016, n'ont pas produit d'observation.

Les parties ont été informées, en application des dispositions de l'article R. 611-7 du code de justice administrative, de ce que le jugement était susceptible d'être fondé sur un moyen relevé d'office tiré de l'irrecevabilité des conclusions tendant à ce que le tribunal autorise lui-même le licenciement de M. X dès lors qu'il n'appartient pas à la juridiction administrative dans le cadre d'un recours pour excès de pouvoir de substituer sa décision à celle de l'autorité administrative.

Par ordonnance du 26 avril 2017, la clôture d'instruction a été fixée au 29 mai 2017.

Un mémoire présenté pour la société B a été enregistré le 18 octobre 2017.

II. Par une requête enregistrée sous le numéro 1501552, le 12 mai 2015, M. F X, représenté par Me Vial, demande au tribunal :

1°) d'annuler la décision du 13 mars 2015 par laquelle le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social a retiré sa décision implicite de rejet du recours hiérarchique formé par la société B à l'encontre de la décision du 11 août 2014 de l'inspectrice du travail de l'Oise refusant d'autoriser son licenciement et a autorisé ce dernier ;

2°) d'enjoindre à la société B de le réintégrer ;

3°) de condamner l'Etat à lui verser la somme de 3 000 euros en application des dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Il soutient que :

- les recherches opérées à la demande de l'employeur sur sa messagerie informatique n'ont pas été entourées de garanties suffisantes et ont eu une ampleur non justifiée au regard des faits les ayant motivés, ce qui rend illégitimes les éléments de preuve qui en découlent ;

- les faits qui lui sont reprochés quant à l'envoi de courriers électroniques qualifiés de racistes depuis sa messagerie professionnelle ne sont pas constitutifs d'une faute dès lors que les messages électroniques ont été adressés sans intention polémique ou raciste et que ce n'est que par erreur qu'un destinataire au sein de l'entreprise R a été ajouté alors que lui-même n'avait pas connaissance du code éthique de cette entreprise ;

- les faits qui lui sont reprochés quant à l'usage abusif de sa messagerie professionnelle à des fins privées ne sont pas fautifs dès lors que cette pratique est généralisée dans l'entreprise et fait l'objet d'une tolérance par l'employeur ;

- les faits ne sont pas suffisamment graves pour justifier une mesure de licenciement alors qu'il appartenait à son employeur de mettre en œuvre une procédure de filtrage des messages électroniques, qu'il n'avait aucune intention de nuire à l'entreprise et n'a pas d'antécédent disciplinaire ; que les faits en cause n'ont pas eu d'impact sur les relations commerciales de son employeur avec la société R ;

- le licenciement est en lien avec son mandat.

Par un mémoire en défense, enregistré le 17 juillet 2015, la société B conclut au rejet de la requête et à ce que la somme de 3 000 euros soit mise à la charge de M. X en application des dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Elle fait valoir que les moyens soulevés par M. X ne sont pas fondés.

La requête, les mémoires et les pièces produits dans le cadre de la présente instance ont été communiqués au ministre du travail, qui en dépit de la mise en demeure qui lui a été adressée le 20 février 2017, n'a pas produit d'observation.

Les parties ont été informées, en application des dispositions de l'article R. 611-7 du code de justice administrative, de ce que le jugement était susceptible d'être fondé sur un moyen relevé d'office tiré de l'irrecevabilité des conclusions tendant à ce que le tribunal enjoigne à la société B de réintégrer M. X, dès lors que les dispositions de l'article L. 911-1 du code de justice administrative n'autorisent pas le juge administratif à adresser des injonctions à l'encontre de personnes privées autres que celles chargées de la gestion d'un service public.

M. X a produit un mémoire enregistré le 17 janvier 2017.

Par ordonnance du 26 avril 2017, la clôture d'instruction a été fixée au 29 mai 2017.

Un mémoire présenté pour la société B a été enregistré le 18 octobre 2017.

Vu :

- les autres pièces du dossier.

Vu :

- le code du travail ;
- le décret n° 2016-1481 du 2 novembre 2016 ;
- 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 Pierre,
- les conclusions de M. Thérain, rapporteur public,
- et les observations de Me Sarazin, représentant la société B et de Me Vial, représentant

M. X.

1. Considérant que M. X était employé par la société B depuis le mois d'avril 1999 et exerçait depuis le mois de novembre 2004 les fonctions de chargé de clientèle ; que M. X étant membre suppléant du comité d'établissement et délégué du personnel suppléant, la société B a sollicité le 13 juin 2014 l'autorisation de le licencier pour motif disciplinaire auprès de l'inspectrice du travail de l'Oise ; que la société B fondait cette demande sur trois griefs tirés, d'une part, de l'envoi d'un courriel jugé raciste depuis la messagerie professionnelle de l'intéressé le 5 avril 2014 dont un salarié de ses clients avait été destinataire et s'en était plaint auprès d'elle, d'autre part, d'avoir utilisé au moins à cinq reprises sa messagerie professionnelle

pour l'envoi de courriels au contenu inapproprié et, enfin, de faire un usage abusif de sa messagerie professionnelle à des fins personnelles ; que, toutefois, par une décision du 11 août 2014, l'inspectrice du travail de l'Oise a refusé cette autorisation au motif que les faits reprochés étaient insuffisamment graves pour justifier le licenciement demandé ; que, la société B a alors saisi le 26 septembre 2014 d'un recours hiérarchique, le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social ; qu'une décision implicite de rejet est née du silence gardé par le ministre ; que, toutefois, celui-ci a retiré cette décision implicite le 13 mars 2015 et a autorisé le licenciement de M. X ; que, par la requête enregistrée sous le numéro 1500939, la société B demande l'annulation de la décision de l'inspectrice du travail de l'Oise du 11 août 2014, ensemble la décision implicite de rejet de son recours hiérarchique ; que, par la requête enregistrée sous le numéro 1501552, M. X demande l'annulation de la décision 13 mars 2015 par laquelle le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social a autorisé son licenciement ;

Sur la jonction :

2. Considérant que les requêtes susvisées n°1500939 et 1501552, présentées pour la société B et pour M. X présentent à juger des questions semblables et ont fait l'objet d'une instruction commune ; qu'il y a lieu de les joindre pour y statuer par un seul jugement ;

Sur la recevabilité des conclusions accessoires présentées par la société B et par M. X :

3. Considérant, d'une part, qu'il n'appartient pas à la juridiction administrative dans le cadre d'un recours pour excès de pouvoir de substituer sa décision à celle de l'autorité administrative ; que dès lors les conclusions présentées par la société B et tendant à ce que le tribunal autorise lui-même le licenciement de M. X sont irrecevables ;

4. Considérant, d'autre part, qu'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* » ;

5. Considérant que les dispositions précitées de l'article L. 911-1 du code de justice administrative n'autorisent pas le juge administratif à adresser des injonctions à l'encontre de personnes privées autres que celles chargées de la gestion d'un service public ; que, par suite, les conclusions de M. X tendant à ce qu'il soit enjoint à la société B de le réintégrer dans son emploi ne peuvent qu'être rejetées comme irrecevables ;

Sur le défaut de présentation par télérecours du mémoire du 17 janvier 2017 :

6. Considérant qu'aux termes de l'article R. 414-1 du code de justice administrative : « (...) *Lorsqu'elle est présentée par un avocat, un avocat au Conseil d'Etat et à la Cour de cassation, une personne morale de droit public autre qu'une commune de moins de 3 500 habitants ou un organisme de droit privé chargé de la gestion permanente d'un service public, la requête doit, à peine d'irrecevabilité, être adressée à la juridiction par voie*

électronique au moyen d'une application informatique dédiée accessible par le réseau internet. La même obligation est applicable aux autres mémoires du requérant (...) » ; qu'aux termes de l'article 10 du décret du 2 novembre 2016 relatif à l'utilisation des téléprocédures devant le Conseil d'Etat, les cours administratives d'appel et les tribunaux administratifs : « Pour les instances en cours, les dispositions du 1° et du 3° de l'article 3 et celles du 1° de l'article 5 s'appliquent aux mémoires et pièces produits à compter du 1er janvier 2017. » ;

7. Considérant que le mémoire présenté pour M. X le 17 janvier 2017, qui a été produit par un avocat, a été adressé au tribunal sans qu'il soit recouru, en application de l'article R. 414-1 du code de justice administrative, à l'application informatique dédiée ; que, ce mémoire n'ayant pas été régularisé malgré l'invitation adressée en ce sens à l'intéressé, il doit, par suite, être écarté des débats ;

Sur les conclusions à fin d'annulation de la décision du ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social du 13 mars 2015 :

8. Considérant, en premier lieu, que le salarié a droit, même au temps et au lieu du travail, au respect de l'intimité de sa vie privée et notamment au secret de sa correspondance ; que les correspondances adressées ou reçues par le salarié sur le lieu de son travail sont présumées avoir un caractère professionnel, en sorte que l'employeur est en droit de les ouvrir en dehors de la présence de l'intéressé, sauf si elles sont identifiées comme étant personnelles ; qu'à cet égard, si l'employeur peut toujours consulter de tels fichiers, il ne peut les utiliser pour sanctionner le salarié s'ils s'avèrent relever de sa vie privée ; qu'en conséquence, l'autorité administrative saisie d'une demande d'autorisation de licenciement ne peut se fonder, sous le contrôle du juge administratif, sur des pièces recueillies en méconnaissance de ces principes ;

9. Considérant, d'une part, qu'il ressort des pièces du dossier que la société B a été destinataire d'un courriel, le 7 avril 2014, émanant d'un responsable d'approvisionnement de la société R, par lequel cette société se plaignait du courriel reçu par un de ses salariés le 5 avril 2014 après son émission le même jour par M. X, salarié de la société B ; que ce courriel avait pour titre « Un peu d'Histoire de Eudes, Charles Martel et Charlemagne ... » ; que le courriel litigieux était joint par la société R ; qu'ainsi, la société B, qui a obtenu le courriel adressé par M. X le 5 avril 2014 par l'intermédiaire d'un de ses destinataires et alors que ce courriel avait fait l'objet d'un signalement par un de ses fournisseurs dans le cadre de leur relations commerciales, pouvait valablement produire ce courriel dans le cadre de la procédure disciplinaire engagée à l'encontre de M. X ;

10. Considérant, d'autre part, qu'il était loisible à la société B de produire dans le cadre de la procédure disciplinaire le journal des événements de la messagerie professionnelle de M. X, qui fait apparaître les courriels émis par celui-ci, leur date et heure d'émission et leur objet afin d'établir un éventuel usage abusif de sa messagerie professionnelle, dès lors qu'il ne ressort pas des pièces du dossier qu'à cette occasion, l'employeur aurait pris connaissance du contenu desdits courriels et notamment de ceux identifiés comme personnels par M. X ;

11. Considérant, en revanche, qu'il ressort également des pièces du dossier qu'à la suite du courriel adressé par la société R le 7 avril 2014, la société B a consulté, hors la présence de l'intéressé et sans que celui-ci ne soit appelé, sa messagerie professionnelle ; qu'à cette occasion, la société B a identifié cinq courriels au contenu jugé inapproprié sur lesquels elle s'est fondée dans le cadre de la procédure disciplinaire engagée à l'encontre de M. X ; que, si la société B pouvait consulter ces courriels qui n'avaient pas été identifiés comme personnels par M. X, elle ne pouvait toutefois pas s'en prévaloir dans le cadre de la procédure disciplinaire dès

lors que ceux-ci étaient purement personnels, malgré leur émission depuis la messagerie professionnelle de l'intéressé ; que, par suite, il appartenait au ministre d'écarter ces pièces du dossier de M. X ; qu'en s'en abstenant, le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social a entaché d'illégalité le motif de sa décision tiré de ce que le deuxième grief exposé par la société B, consistant en l'envoi de plusieurs courriels au contenu jugé inapproprié, était fautif ; qu'il ne ressort pas des pièces du dossier, et alors que le ministre précise dans la décision attaquée que « les faits fautifs établis, pris ensemble, sont dans les circonstances de l'espèce, d'une gravité suffisante pour justifier le licenciement de monsieur X », que ledit ministre aurait pris la même décision en l'absence de ce motif ; que, par suite M. X est fondé à demander l'annulation de la décision du 13 mars 2015 par laquelle le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social a autorisé son licenciement ;

12. Considérant, en deuxième 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 ;

13. Considérant qu'ainsi qu'il a été dit, la société B reproche à M. X d'avoir adressé, le 5 avril 2014, un courriel polémique à connotation xénophobe depuis sa messagerie professionnelle dont l'un des destinataires a été de manière involontaire un responsable d'approvisionnement de la société R ; que ces faits, dont la matérialité n'est d'ailleurs pas contestée par M. X, sont établis par les pièces du dossier et notamment par le contenu du courriel en cause ; que, par ailleurs, la société B reproche également à M. X d'avoir entre les mois d'octobre et décembre 2013 envoyé depuis sa messagerie professionnelle cinq autres messages de même nature ; que, toutefois, ainsi qu'il a été dit au point 11, ces messages, qui ont un caractère purement privé dans leur origine et leur destination, bien qu'envoyés depuis la messagerie professionnelle de l'intéressé, ne pouvaient être utilisés dans le cadre de la procédure disciplinaire engagée contre M. X ; qu'enfin, la société B reproche à M. X d'avoir utilisé sa messagerie professionnelle à des fins privées ce dont atteste le journal des événements de ladite messagerie produit par la société B qui établit l'envoi de nombreux messages dont l'objet établit leur caractère purement personnel ;

14. Considérant que les faits ainsi reprochés, constitués par l'envoi par M. X, d'un message au contenu polémique allégué par la société B, à un salarié d'un client de l'employeur et ce à partir de sa messagerie professionnelle dont l'adresse permettait d'identifier la société B et un usage important à des fins privées de la messagerie professionnelle, qui excède la tolérance dont doivent bénéficier les salariés pour un tel usage, sont fautifs ;

15. Considérant, toutefois, que l'usage à des fins privées de la messagerie professionnelle mise à la disposition du salarié, alors même que le nombre de messages en cause dépasse la tolérance permise pour un tel usage, n'est pas suffisamment grave pour justifier à lui-même le licenciement de l'intéressé ; que, s'agissant de l'envoi du courriel litigieux du 5 avril 2014 à un fournisseur de la société B, ce fait isolé, bien que fautif, n'est, en l'absence d'antécédents disciplinaires et alors que le préjudice pour l'employeur est resté limité au courriel adressé en retour par la société R, pas d'une gravité suffisante pour justifier le licenciement de l'intéressé ;

que, par suite, M. X est fondé à demander l'annulation de la décision du ministre autorisant son licenciement ;

16. Considérant, en troisième lieu, que les attestations produites, qui ne font état que des plaintes qu'auraient formulées M. X à l'encontre de son employeur sans relater aucun fait précis, n'établissent pas de discrimination syndicale ; que, par ailleurs, si M. X soutient que le contexte social tendu de l'entreprise, qui connaît des difficultés économiques, aurait amené la société B à souhaiter se séparer de lui, cette allégation n'est étayée par aucune des pièces du dossier ; qu'ainsi, il ne ressort pas des pièces du dossier que la demande d'autorisation de licenciement serait en lien avec les mandats de l'intéressé ;

Sur les conclusions à fin d'annulation à fin d'annulation de la décision de l'inspectrice du travail du 11 août 2014 :

17. Considérant, d'une part, que l'inspectrice du travail, à qui il appartenait de prendre en compte l'ensemble des éléments pertinents pour apprécier le comportement de l'intéressé, pouvait retenir dans sa décision les circonstances que ce dernier n'avait pas eu d'intention de nuire à son employeur, dès lors que l'envoi du message en cause à un des fournisseurs de la société avait été involontaire et que les relations commerciales avec la société R n'avaient pas été affectées par l'envoi du courriel litigieux le 5 avril 2014, pour apprécier les conséquences sur la société du comportement reproché ; que, par suite, la société B n'est pas fondée à soutenir que c'est à tort que l'inspectrice du travail se serait fondée sur ces éléments alors qu'il ne s'agirait pas de conditions permettant le licenciement d'un salarié ;

18. Considérant, d'autre part, qu'ainsi qu'il a été dit au point 15, les faits reprochés à M. X n'étaient pas d'une gravité suffisante pour justifier son licenciement, que, par suite, la société B n'est pas fondée à soutenir que c'est à tort que l'inspectrice du travail a refusé de lui délivrer l'autorisation de licencier l'intéressé pour ce motif ;

19. Considérant qu'il résulte de tout ce qui précède que M. X est fondé à demander l'annulation de la décision du ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social du 13 mars 2015 ; qu'en revanche, la société B n'est pas fondée à demander l'annulation de la décision de l'inspectrice du travail de l'Oise du 11 août 2014 ; ensemble la décision implicite de rejet de son recours hiérarchique ;

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

20. 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.* » ;

21. Considérant que les dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative font obstacle à ce que M. X ou l'Etat, qui n'ont pas la qualité de partie perdante, versent à la société B les sommes que celle-ci demande au titre des frais exposés par elle et non compris dans les dépens ; qu'en revanche, il y a lieu de mettre à la charge de l'Etat la somme de 1 500 euros au titre des frais exposés par M. X et non compris dans les dépens ;

D É C I D E :

Article 1^{er} : La décision du 13 mars 2015 par laquelle le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social a retiré sa décision implicite de rejet du recours hiérarchique formé par la société B à l'encontre de la décision du 11 août 2014 de l'inspectrice du travail de l'Oise refusant d'autoriser son licenciement et a autorisé ce dernier est annulée.

Article 2 : L'Etat versera à M. X la somme de 1 500 euros en application de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Article 3 : Le surplus des conclusions de la requête présentée par M. X est rejeté.

Article 4 : La requête présentée par la société B est rejetée.

Article 5 : Le présent jugement sera notifié à la société B, à M. F X et au ministre du travail. Copie en sera adressée à l'inspecteur du travail de l'Oise.

Délibéré après l'audience du 7 novembre 2017, à laquelle siégeaient :
M. Durand, président,
M. Lapaquette et Mme Pierre, conseillers.

Lu en audience publique le 21 novembre 2017.

Le conseiller rapporteur,

signé

A-L Pierre

Le président,

signé

M. Durand

Le greffier,

signé

S. Margot

La République mande et ordonne au ministre du travail en ce qui le concerne ou à tous huissiers 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.

