

# Licenciement d'un salarié protégé et établissement employeur compétent

Lire les conclusions de :

François Pourny  
Conclusions du rapporteur public

## DÉCISION DE JUSTICE

CAA Lyon, 6ème chambre – N° 11LY01063 – Société SITA MOS – 01 mars 2012 – C+  
[🔗](#)

## INDEX

### Mots-clés

Licenciement, Salarié protégé, Etablissement employeur, Autorisation de l'inspecteur du travail

### Rubriques

Droits sociaux et travail

## TEXTES

[f](#) [X](#) [in](#) [✉](#) | [PDF](#) [PDF, 104k]

Résumé Conclusions du rapporteur public

## Résumé

<sup>1</sup> Il résulte des dispositions des articles R2421-1 et R2421-10 du code du travail que le licenciement d'un salarié investi de fonctions représentatives ne peut intervenir que sur autorisation de l'inspecteur du travail dont dépend l'établissement dans lequel il est employé. Un tel établissement se caractérise par sa capacité à gérer l'ensemble du personnel permanent qui en relève et non pas seulement une catégorie déterminée de salariés tels que les salariés protégés.

<sup>2</sup> En l'espèce, le responsable de l'agence Drôme-Ardèche dont dépendait l'établissement secondaire de la société SITA MOS, disposait d'une autonomie de gestion permettant de caractériser un établissement au sens des dispositions susvisées. Ainsi, la seule qualité de salarié protégé de l'intéressé ne suffisait pas à ce que son dossier de licenciement soit traité par le siège de l'entreprise et non par l'établissement lui-même.

<sup>3</sup> Cf [CE, 12 octobre 2006, Société Sidel Filling Aseptic, n° 287489, B.](#)

# Conclusions du rapporteur public

**François Pourny**

Rapporteur public à la cour administrative d'appel de Lyon

DOI : [10.35562/alyoda.5972](https://doi.org/10.35562/alyoda.5972)

<sup>1</sup> La requérante, la société S..., exploite une activité de collecte et de traitement de déchets pour les besoins de laquelle elle emploie environ 900 salariés. Après avoir racheté la société F..., qui exploitait une activité de même nature dans le secteur de Valence, elle est devenue l'employeur de M. David M..., né en 1970, lequel avait été embauché en 1999 en qualité de conducteur poids lourd par cette société.

<sup>2</sup> Victime d'un accident du travail, M. M... a été déclaré apte à un poste de travail aménagé par un avis du médecin du travail du 3 juin 2008, puis il a été déclaré temporairement inapte par un deuxième avis du 18 juin 2008. Le directeur de l'agence Drôme-Ardèche de la société S... a contesté ces avis médicaux devant l'inspecteur du travail des transports de la subdivision de Valence qui a annulé, par une décision du 5 septembre 2008, l'avis d'inaptitude temporaire du 18 juin 2008 et déclaré M. M... définitivement inapte au poste de chauffeur poids lourds qu'il occupait. Par cette décision l'inspecteur du travail des transports déclarait également M. M... apte à un emploi sans port de charges lourdes avec le membre supérieur gauche. La société S... a alors recherché les possibilités de reclasser M. M.... L'intéressé a refusé les postes qui lui étaient proposés, ces postes étant éloignés de son domicile. La société S... l'a alors convoqué à un entretien préalable à son licenciement pour inaptitude physique et, après avoir consulté le comité d'entreprise, elle a demandé l'autorisation de le licencier pour inaptitude physique, l'intéressé étant représentant syndical au comité d'entreprise, conseiller du salarié et délégué syndical de l'établissement de Pont de l'Isère.

<sup>3</sup> Cette autorisation de licenciement lui a été accordée par une décision du 20 mars 2009 de l'inspectrice du travail de la 25<sup>e</sup> section du Rhône. M. M... a contesté cette autorisation devant le Tribunal administratif de Lyon, qui l'a annulé, par son jugement n° 0903175 du 15 février 2011, en retenant un moyen tiré de l'incompétence territoriale de l'inspectrice du travail de la 25<sup>e</sup> section du Rhône.

<sup>4</sup> La société S... vous demande, par une requête enregistrée le 15 avril 2011, d'annuler ce jugement, de rejeter la demande de M. M... et de mettre une somme de 3 000 euros à la charge de ce dernier au titre de l'article L761-1 du code de justice administrative.

<sup>5</sup> Elle soutient que l'établissement de Pont de l'Isère ne disposait pas d'une autonomie de gestion et que c'est donc à tort que le Tribunal administratif de Lyon a retenu le moyen tiré de l'incompétence

territoriale de l'inspectrice du travail pour annuler l'autorisation de licenciement qui lui avait été accordée.

6

Le code du travail dispose dans ses articles R2421-1 et R2421-10 que la demande d'autorisation de licenciement doit être adressée à l'inspecteur du travail dont dépend l'établissement dans lequel est employé le salarié concerné. Si le Conseil d'Etat a indiqué dans une décision du 12 octobre 2006 n° 287489 Sté Sidel Filling Aseptic, mentionnée au recueil, que l'existence d'un comité d'établissement implique nécessairement la reconnaissance de l'existence d'un établissement, l'absence de comité d'établissement n'implique pas nécessairement l'inexistence d'un établissement distinct. Il convient alors de rechercher si l'établissement employant le salarié dispose d'une autonomie de gestion suffisante.

7

En l'espèce, il ressort des pièces du dossier que le contrat de travail de M. M... a été transféré au sein de l'agence S... Pont de l'Isère à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2006 et que l'intéressé était délégué syndical dans cet établissement, qui n'était pas doté d'un comité d'établissement. Toutefois, de même que l'absence d'un comité d'établissement ne fait pas obstacle à la reconnaissance d'un établissement distinct, la présence d'un délégué syndical ne suffit pas à établir que l'établissement disposait d'une autonomie de gestion suffisante. Vous pourrez voir en ce sens CE 21 décembre 1994 n° 151746 compagnie Air Algérie. Il convient donc de rechercher si le directeur de l'agence S... Pont de l'Isère disposait d'une autonomie de gestion. En l'espèce, vous avez au dossier une attestation qui indique que le dossier de M. M... était traité au niveau local jusqu'à l'avis d'inaptitude ayant conduit à sa transmission à la direction des ressources humaines de l'entreprise, seule habilitée à traiter des dossiers d'inaptitude et de recherches de reclassement. Vous y avez également un autre courrier, émanant du directeur des ressources humaines de l'entreprise, indiquant à l'inspectrice du travail que le dossier a été géré par le siège social de l'entreprise compte tenu du fait que le salarié est protégé par un mandat de représentation syndical au comité d'entreprise et que les agences ne possèdent pas une autonomie suffisante dans la gestion de ce type de dossier. En revanche, il n'est pas contesté que les responsables d'agence ont une compétence générale pour embaucher et licencier les salariés. Vous pourrez en outre relever que c'est le responsable de l'agence de Pont de l'Isère qui avait contesté l'avis d'inaptitude temporaire émis par le médecin du travail devant l'inspecteur du travail des transports de la subdivision de Valence. Comme la notion d'autonomie s'apprécie en fonction de la capacité à gérer le personnel permanent et non les seuls salariés protégés ou salariés présentant une inaptitude physique, la notion d'établissement ne pouvant varier en fonction de l'existence ou non d'un salarié protégé au sein de l'agence ou de la complexité particulière du dossier d'un salarié, il nous semble qu'il

convient de retenir le fait que l'agence de Pont de l'Isère avait une autonomie suffisante pour gérer son personnel et que, même si la procédure de licenciement de M. M... a été conduite depuis le siège de la société, l'inspecteur du travail de la Drôme avait seul compétence pour connaître de la situation de M. M....

8

Il nous semble donc que la requérante n'est pas fondée à soutenir que c'est à tort que, par le jugement attaqué, le Tribunal administratif de Lyon a annulé la décision de l'inspectrice du travail du Rhône l'autorisant à licencier M. M....

9

A titre subsidiaire, vous pourrez observer qu'il est vrai que la requérante a proposé plusieurs postes de reclassement à M. M... et que l'intéressé a refusé les postes qui lui ont été proposés, parce qu'ils étaient trop éloignés de son domicile, et qu'il nous paraît également vrai que l'intéressé n'avait pas les compétences nécessaires pour occuper le poste de chef du centre d'exploitation de Chabeuil, dans la Drôme, qui ne lui a pas été proposé. En revanche, un poste d'attaché d'exploitation, responsable planning à Pont de l'Isère était également vacant, au moins à titre temporaire, et il n'a jamais été proposé à M. M..., ce qui pourrait également vous conduire à annuler la décision de l'inspectrice du travail en substituant ce motif à celui retenu par les premiers juges.

10

Mais nous vous proposons à titre principal de considérer que la requérante n'est pas fondée à soutenir que c'est à tort que, par le jugement attaqué, le Tribunal administratif de Lyon a annulé la décision de l'inspectrice du travail l'autorisant à licencier M. M..., ce qui entraînera le rejet, par voie de conséquence, des conclusions qu'elle présente au titre de l'article L761-1 du code de justice administrative, l'intimé n'ayant pour sa part pas produit au cours de l'instance d'appel.

11

Par ces motifs, nous concluons au rejet de la requête.