

**Conseil d'État****N° 495209****ECLI:FR:CECHR:2025:495209.20251117**

Mentionné aux tables du recueil Lebon

**4ème - 1ère chambres réunies**

M. Hugo Bevort, rapporteur

SCP ROCHETEAU, UZAN-SARANO &amp; GOULET, avocats

**Lecture du lundi 17 novembre 2025****REPUBLIQUE FRANCAISE  
AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS**

Vu la procédure suivante :

La société Maubrac a demandé au tribunal administratif de Bordeaux d'annuler pour excès de pouvoir la décision du 10 janvier 2020 par laquelle l'inspecteur du travail de l'unité de contrôle nord-est de l'unité départementale de la Gironde de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Nouvelle Aquitaine a refusé de l'autoriser à licencier M. A... B..., ainsi que la décision par laquelle la ministre du travail a rejeté le recours hiérarchique qu'elle avait formé contre cette décision. Par un jugement n° 2001094 du 21 décembre 2021, le tribunal administratif a annulé ces décisions.

Par un arrêt n° 22BX00473 du 16 avril 2024, la cour administrative d'appel de Bordeaux a, sur appel de M. B..., annulé ce jugement et rejeté la demande de la société Maubrac.

Par un pourvoi sommaire, un mémoire complémentaire et un mémoire en réplique, enregistrés les 17 juin et 30 août 2024 et le 14 février 2025 au secrétariat du contentieux du Conseil d'État, la société Maubrac demande au Conseil d'Etat :

1°) d'annuler cet arrêt ;

2°) de mettre à la charge de l'Etat la somme de 3 500 euros au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Vu les autres pièces du dossier ;

Vu :

- le code du travail ;
- l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 ;
- le code de justice administrative ;

Après avoir entendu en séance publique :

- le rapport de M. Hugo Bevort, conseiller d'Etat,
- les conclusions de M. Cyrille Beaufiles, rapporteur public ;

La parole ayant été donnée, après les conclusions, à la SARL Le Prado-Gilbert, avocat de la société Maubrac et à la SCP Rocheteau, Uzan-Sarano et Goulet, avocat de M. B... ;

Considérant ce qui suit :

1. Il ressort des pièces du dossier soumis aux juges du fond que la société Maubrac a sollicité le 27 novembre 2019 l'autorisation de licencier M. B..., salarié protégé, pour motif disciplinaire. Par décision du 10 janvier 2020, l'inspecteur du travail de l'unité de contrôle nord-est de l'unité départementale de la Gironde de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) de Nouvelle-Aquitaine a rejeté sa demande. Par un jugement du 21 décembre 2021, le tribunal administratif de Bordeaux, sur demande de la société Maubrac, a annulé cette décision, ainsi que la décision implicite de la ministre du travail rejetant le recours hiérarchique formé par cette société. Par un arrêt du 16 avril 2024 contre lequel la société Maubrac se pourvoit en cassation, la cour administrative d'appel de Bordeaux a, sur appel de M. B..., annulé ce jugement et rejeté la demande de la société.

2. En vertu des dispositions du code du travail, le licenciement des salariés légalement investis de fonctions représentatives, qui bénéficient d'une protection exceptionnelle dans l'intérêt de l'ensemble des travailleurs qu'ils représentent, ne peut intervenir que sur autorisation de l'inspecteur du travail. Lorsque leur licenciement est envisagé, celui-ci ne doit pas être en rapport avec les fonctions représentatives normalement exercées ou avec leur appartenance syndicale. Dans le cas où la demande de licenciement est motivée par un comportement fautif, il appartient à l'inspecteur du travail saisi et, le cas échéant, au ministre compétent, 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 le 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.

3. Aux termes de l'article L. 2315-7 du code du travail, dans sa rédaction issue de l'ordonnance du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales : " L'employeur laisse le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions : / 1° A chacun des membres titulaires constituant la délégation du personnel du comité social et économique ; / 2° Aux représentants syndicaux au comité social et économique dans les entreprises d'au moins cinq cent un salariés ; / 3° Aux représentants syndicaux au comité social et économique central d'entreprise dans les entreprises d'au moins cinq cent un salariés dont aucun des établissements distincts n'atteint ce seuil. / Le nombre d'heures de délégation des représentants mentionnés aux 1° à 3°, fixé par décret en Conseil d'Etat en fonction à la fois des effectifs de l'entreprise ou de l'établissement et du nombre de membres de la délégation, ne peut être inférieur à dix heures par mois dans les entreprises de moins de cinquante salariés et à seize heures dans les autres entreprises. " Il résulte de la lettre même de ces dispositions que les représentants syndicaux au comité social et économique bénéficient d'un crédit d'heures dites de délégation dans les seules entreprises d'au moins cinq cent un salariés.

4. Il ressort des énonciations de l'arrêt attaqué que M. B... a été désigné par l'union locale CGT de la Presqu'île de Bassens, par courrier du 11 février 2019, représentant syndical au comité social et économique (CSE) de la société Maubrac, laquelle comptait alors quarante-huit salariés. M. B... a informé son employeur, le 28 mars 2019, de son absence le lendemain, dans le cadre de l'exercice de ce mandat. Le 10 avril 2019, M. B... a annoncé la prise de nouvelles heures de délégation pour le 12 avril suivant. Par courriers des 12, 25 et 29 avril 2019, la société Maubrac s'y est opposée au motif que le mandat de représentant syndical au CSE n'attribuait à M. B... aucun crédit d'heures compte tenu des effectifs de l'entreprise. Le 2 mai 2019, M. B... a transmis à son employeur un nouveau bon de délégation pour le 9 mai suivant, puis le 18 juillet 2019 deux bons pour les 24 et 25 juillet, enfin le 28 juillet 2019, deux bons pour les 1er et 2 août. Le salarié ne s'étant pas présenté à son poste de travail malgré le nouveau refus de son employeur, la société Maubrac lui a infligé, par courrier du 24 septembre 2019, une mise à pied de quatre jours prenant effet du 7 au 10 octobre 2019. Enfin, M. B... s'est de nouveau absenté au titre de son mandat de représentant syndical au CSE, les 22 et 28 octobre 2019, après avoir présenté des bons de délégation les 16 et 23 octobre précédents. La société Maubrac a alors sollicité, par courrier du 20 novembre 2019, l'autorisation de licencier l'intéressé, lui reprochant l'utilisation réitérée les 22 et 28 octobre 2019 d'heures de délégation auxquelles il ne pouvait prétendre en application des dispositions de l'article L. 2315-7 du code du travail.

5. Pour juger que les absences injustifiées de M. B... des 22 et 28 octobre 2019 ne constituaient pas, au regard des règles applicables à son contrat de travail et des exigences propres à l'exécution normale du mandat dont il était investi, des faits de nature à justifier son licenciement, la cour administrative d'appel de Bordeaux s'est fondée sur les ambiguïtés entachant une fiche de doctrine administrative publiée sur le site internet du ministère du travail le 15 avril 2019 et sur les indications erronées données par un inspecteur du travail, sollicité par l'intéressé, dans un courrier adressé à la société Maubrac le 18 octobre 2019. Toutefois, d'une part, ainsi qu'il a été dit au point 3, il résulte de la lettre même des dispositions de l'article L. 2315-7 du code du travail que M. B... ne pouvait, compte tenu de l'effectif de la société Maubrac, prétendre au bénéfice d'un crédit d'heures de délégation au titre de son mandat de représentant syndical au comité social et économique. D'autre part, il ressort des pièces du dossier soumis aux juges du fond qu'alors qu'il avait fait l'objet de mises en garde répétées de son employeur et avait déjà été sanctionné pour des agissements similaires, l'intéressé a persisté à s'absenter au prétexte d'exercer des fonctions représentatives. Par suite, en se prononçant comme elle l'a fait, la cour administrative d'appel de Bordeaux a inexactement qualifié les faits qui lui étaient soumis. Dès lors, son arrêt doit être annulé.

6. Les dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative font obstacle à ce qu'une somme soit mise à ce titre à la charge de la société Maubrac qui n'est pas, dans la présente instance, la partie perdante. Il n'y a pas lieu, dans les circonstances de l'espèce, de faire droit aux conclusions présentées par cette société au titre de ces dispositions.

## DECIDE :

Article 1er : L'arrêt de la cour administrative d'appel de Bordeaux du 16 avril 2024 est annulé.

Article 2 : L'affaire est renvoyée à la cour administrative d'appel de Bordeaux.

Article 3 : Les conclusions présentées par M. B... et la société Maubrac au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative sont rejetées.

Article 4 : La présente décision sera notifiée à la société Maubrac et à M. A... B....

Copie en sera adressée au ministre du travail et des solidarités.