

LA COUR ADMINISTRATIVE D'APPEL  
DE PARIS

ALCP

N° 11PA01436

Mme Antoinette LEVY-RENSEN  
SYNDICAT CGT DES HOTELS MERIDIENS DE  
PARIS

REPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

Mme Mille  
Président

La Cour administrative d'appel de Paris

(8<sup>ème</sup> Chambre)

Mme Amat-Clot  
Rapporteur

Mme Seulin  
Rapporteur public

Audience du 14 mai 2012  
Lecture du 29 mai 2012

Vu la requête, enregistrée le 21 mars 2011, présentée pour Mme Antoinette LEVY-RENSEN, demeurant au 13 rue Gaston Dourdin à Saint Denis (93200) et le SYNDICAT CGT DES HOTELS MERIDIENS DE PARIS, dont le siège est au 81 boulevard Gouvion Saint-Cyr à Paris (75017), par la SCP Didier & Pinet ; Mme LEVY-RENSEN et le SYNDICAT CGT DES HOTELS MERIDIENS DE PARIS demandent à la Cour :

1°) d'annuler le jugement n° 0906954 du 19 janvier 2011 par lequel le Tribunal administratif de Paris a rejeté leur demande tendant à l'annulation de la décision du 17 février 2009 par laquelle l'inspecteur du travail a autorisé la société Lehwood Montparnasse à licencier Mme LEVY-RENSEN ;

2°) d'annuler, pour excès de pouvoir, ladite décision ;

3°) de mettre à la charge in solidum de l'Etat et de la société Lehwood Montparnasse une somme de 4 000 euros au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative ;

Mme LEVY-RENSEN et le SYNDICAT CGT DES HOTELS MERIDIENS DE PARIS soutiennent :

- que le jugement est insuffisamment motivé dès lors que les premiers juges n'ont pas recherché si la décision de l'inspecteur du travail faisait état d'éléments concrets permettant d'écarter tout lien entre le licenciement et le statut de salariée protégée de l'intéressée ni si, hormis le contrôle des motifs énoncés par l'employeur dans sa demande d'autorisation de

licenciement, l'inspecteur du travail avait pris en compte les protestations de la salariée faisant valoir que le véritable motif de la rupture était discriminatoire ;

- que les premiers juges ont dénaturé les pièces du dossier en estimant que l'inspecteur du travail avait écarté l'existence d'un lien entre le mandat et le licenciement ;

- que la décision litigieuse de l'inspecteur du travail est insuffisamment motivée ;

- que la décision d'autorisation de licenciement est entachée d'une erreur de droit dès lors que l'inspecteur s'est fondé sur les seuls motifs invoqués par l'employeur dans sa demande d'autorisation de licenciement sans vérifier que le licenciement en cause n'était pas en rapport avec les mandats détenus par l'intéressée ; qu'il ne pouvait se borner à relever que l'absence de la requérante était fautive ;

- que le lien entre le mandat syndical de Mme LEVY-RENSEN et son licenciement est caractérisé ; que notamment la position de leader syndical de Mme LEVY-RENSEN au sein de l'Hôtel Méridien Montparnasse a conduit à des dissensions depuis plusieurs années avec la direction ; qu'elle a vu sa carrière bloquée en raison de son activité syndicale ; que la société Leewood Montparnasse a refusé de faire suivre à la requérante une formation professionnelle ;

- que compte tenu de l'attitude de son employeur, Mme LEVY-RENSEN a été contrainte d'exercer son droit de retrait et de quitter son emploi à compter d'octobre 2008 ;

- que l'inspecteur du travail ne pouvait légalement autoriser le licenciement de Mme LEVY-RENSEN sans rechercher si les multiples discriminations syndicales invoquées par l'intéressée n'otaient pas à son absence un caractère de gravité suffisant pour justifier son licenciement ;

Vu la mise en demeure adressée le 28 juillet 2011 au ministre du travail, de l'emploi et de la santé, en application de l'article R. 612-3 du code de justice administrative, et l'avis de réception de cette mise en demeure ;

Vu le mémoire en défense, enregistré le 1<sup>er</sup> août 2011, présenté pour la société d'exploitation hôtelière Montparnasse SEHM SAS, par Mes Henry et Guinot, qui conclut au rejet de la requête et demande à la Cour de mettre solidairement à la charge de Mme LEVY-RENSEN et du SYNDICAT CGT DES HOTELS MERIDIENS DE PARIS la somme de 10 000 euros au titre des dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative ;

La société d'exploitation hôtelière Montparnasse SEHM SAS soutient :

- que la décision de l'inspecteur du travail est suffisamment motivée dès lors que celui-ci a indiqué que les discriminations dont l'intéressée soutenait faire l'objet n'étaient pas de nature à justifier son absence, que la demande de licenciement était exclusivement fondée sur son absence injustifiée et qu'ainsi il n'existait aucun lien entre le mandat et la mesure de licenciement, que les faits étaient d'une gravité suffisante pour justifier une mesure de licenciement ;

- que la décision litigieuse n'est pas entachée d'erreur de droit dans la mesure où le licenciement de la requérante n'a aucun lien avec son mandat ;

- qu'elle n'a subi aucun traitement discriminatoire et que sa carrière n'a pas été bloquée, contrairement à ce qu'elle soutient ; qu'elle ne saurait tirer argument des promotions des autres salariés du service comptabilité pour établir une discrimination, les situations personnelles qu'elle vise n'étant pas comparables à la sienne ; qu'elle n'a fait l'objet d'aucun traitement discriminatoire en termes de formation ; qu'au contraire la société a respecté l'ensemble de ses obligations en matière de formation ; qu'elle n'a fait l'objet d'aucun traitement discriminatoire en termes de rémunération et d'intéressement dès lors que ni la loi ni les accords d'intéressement et de participation de la société n'assimilent le congé individuel formation à du temps de travail effectif pouvant donner droit au versement de primes de participation et

d'intéressement ; qu'elle n'a pas plus été victime de discrimination à la suite du mouvement de grève ;

- que c'est à bon droit que l'inspecteur du travail a estimé que les discriminations alléguées par la requérante n'étaient pas de nature à justifier son absence ; que l'existence de discriminations, même si elles sont établies, ne constitue par un danger grave et imminent de nature à justifier un droit de retrait ;

- que l'absence injustifiée de la requérante constituait un motif d'une gravité suffisante pour justifier son licenciement ;

Vu les mémoires, enregistrés les 20 octobre 2011 et 24 janvier 2012, présentés pour Mme LEVY-RENSEN et le SYNDICAT CGT DES HOTELS MERIDIENS DE PARIS qui concluent par les mêmes moyens aux mêmes fins que leur requête ;

Vu les mémoires, enregistrés les 22 novembre 2011 et 9 février 2012, présentés pour la société d'exploitation hôtelière Montparnasse SEHM SAS qui persiste par les mêmes moyens dans ses précédentes écritures ;

Vu les autres pièces du dossier ;

Vu le code du travail ;

Vu le code de justice administrative ;

Les parties ayant été régulièrement averties du jour de l'audience ;

Après avoir entendu au cours de l'audience publique du 14 mai 2012 :

- le rapport de Mme Amat-Clot, rapporteur,

- les conclusions de Mme Seulin, rapporteur public,

- et avoir pris connaissance de la note en délibéré enregistrée le 15 mai 2012, présentée par le ministre du travail, de l'emploi et de la santé ;

Considérant que Mme LEVY-RENSEN, employée au service de la comptabilité, représentante syndicale au comité d'entreprise, relève régulièrement appel du jugement en date du 19 janvier 2011 par lequel le Tribunal administratif de Paris a rejeté sa demande tendant à l'annulation de la décision du 17 février 2009 par laquelle l'inspecteur du travail a autorisé la société SAS Leewood Montparnasse à la licencier pour motif disciplinaire ;

Sans qu'il soit besoin de statuer sur la régularité du jugement attaqué et d'examiner les autres moyens de la requête ;

Considérant qu'en vertu des dispositions de l'article L. 2411-8 du code du travail, les représentants syndicaux au comité d'entreprise bénéficient, dans l'intérêt de l'ensemble des travailleurs qu'ils représentent, d'une protection exceptionnelle ; que, lorsque le licenciement d'un de ces salariés est envisagé, il ne doit pas être en rapport avec les fonctions représentatives normalement exercées par l'intéressé ; que, 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 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 ;

Considérant que pour demander l'autorisation de licencier Mme LEVY-RENSEN, la société SAS Lehwood Montparnasse s'est fondée sur l'absence injustifiée de celle-ci depuis le 24 septembre 2008 ; que pour autoriser le licenciement, l'inspecteur du travail a relevé que « quelle que soit la réalité de la discrimination invoquée par Mme Levy-Renssen, cette éventuelle discrimination ne justifie pas la décision de ne plus se présenter sur son lieu de travail depuis le 24 septembre 2008, que les faits invoqués par le demandeur sont dès lors d'une gravité suffisante pour justifier son licenciement » et « qu'en décidant de licencier Mme Levy-Renssen du fait de cette absence, et sans préjuger de discriminations dont pourrait être victime Mme Levy-Renssen par ailleurs, le demandeur a exercé son pouvoir disciplinaire de façon non discriminatoire et sans lien avec le mandat détenu » ; qu'ainsi il ressort de la formulation même de la décision litigieuse que l'inspecteur du travail s'est borné à vérifier que les faits allégués étaient établis et qu'ils présentaient une gravité suffisante sans rechercher, alors même qu'il n'a pas écarté l'existence de discriminations éventuelles à l'égard de l'intéressée, laquelle indiquait qu'elle avait été victime d'un traitement discriminatoire en raison notamment de son engagement syndical, si la demande d'autorisation de licenciement n'était pas en rapport avec son mandat de représentante syndicale au comité d'entreprise ; qu'il a ainsi méconnu l'étendue de ses compétences et entaché sa décision d'une erreur de droit ;

Considérant qu'il résulte de ce qui précède que Mme LEVY-RENSEN et le SYNDICAT CGT DES HOTELS MERIDIENS DE PARIS sont fondés à soutenir que c'est à tort que, par le jugement attaqué, le Tribunal administratif de Paris a rejeté leur demande tendant à l'annulation de la décision du 17 février 2009 par laquelle l'inspecteur du travail a autorisé son licenciement pour motif disciplinaire ;

Considérant que Mme LEVY-RENSEN et le SYNDICAT CGT DES HOTELS MERIDIENS DE PARIS n'étant pas parties perdantes en la présente instance, les dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative font obstacle à ce que soit mise à leur charge la somme que la société d'exploitation hôtelière Montparnasse S.A.S demande au titre des frais qu'elle a exposés ; qu'en revanche il y a lieu, dans les circonstances de l'espèce, de mettre à la charge de la société d'exploitation hôtelière Montparnasse S.A.S le versement de la somme de 1 500 euros au titre des frais exposés par Mme LEVY-RENSEN et le SYNDICAT CGT DES HOTELS MERIDIENS DE PARIS ;

#### DECIDE :

Article 1<sup>er</sup> : Le jugement du Tribunal administratif de Paris en date du 19 janvier 2011 et la décision de l'inspecteur du travail du 17 février 2009 sont annulés.

Article 2 : La société d'exploitation hôtelière Montparnasse S.A.S versera à Mme LEVY-RENSEN et au SYNDICAT CGT DES HOTELS MERIDIENS DE PARIS une somme de 1 500 euros au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Article 3 : Le surplus des conclusions des parties est rejeté.

Article 4 : Le présent arrêt sera notifié à Mme Antoinette LEVY-RENSSEN, au SYNDICAT CGT DES HOTELS MERIDIENS DE PARIS, au ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et à la Société d'exploitation hôtelière Montparnasse S.A.S.

Délibéré après l'audience du 14 mai 2012 à laquelle siégeaient :

Mme Mille, président,

Mme Amat-Clot, premier conseiller,

Mme Bailly, premier conseiller,

Lu en audience publique, le 29 mai 2012.

Le rapporteur,



N. AMAT-CLOT

Le président,



S. MILLE

Le greffier,



A. CLEMENT

La République mande et ordonne au ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social en ce qui le concerne et 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.