

Conseil d'Etat, 14 décembre 2009, n° 314877

Lorsque le licenciement d'un salarié protégé repose en partie sur des témoignages, le salarié doit être informé de l'identité des témoins et du contenu de leurs attestations.

Lorsqu'un employeur sollicite une autorisation administrative de licenciement à l'encontre d'un représentant du personnel, l'inspecteur du travail doit révéler à l'élu les faits qui lui sont reprochés ainsi que l'identité de ceux qui l'accusent. A défaut, la sanction est nulle.

Ce qu'il a fait : Un employeur voulant licencier un salarié protégé sollicite une autorisation de licenciement à l'inspection du travail. Il joint à l'appui de sa demande deux témoignages de salariés de l'entreprise mettant en cause l'élu. L'inspecteur du travail autorise le licenciement.

Le salarié conteste en justice le bien-fondé de son licenciement, car il estime ne pas avoir eu toutes les informations lui permettant de se défendre. En effet, pendant son enquête, l'inspecteur du travail s'est limité à organiser une confrontation entre le salarié et l'employeur, sans même porter à la connaissance du représentant du personnel l'existence des deux attestations et de l'identité des témoins.

Ce qu'en disent les juges : Le Conseil d'État donne raison au salarié. Les juges estiment que l'Administration a manqué à son obligation d'information en omettant de porter à la connaissance du représentant du personnel l'existence de deux attestations et l'identité des témoins.

Le salarié protégé n'ayant pas été mis en position de se défendre correctement, les juges concluent à la nullité de son licenciement.

Tout licenciement d'un représentant du personnel requiert l'accord préalable de l'inspecteur du travail. Mais l'autorisation de licenciement peut être annulée si l'inspecteur du travail n'a pas mené une enquête rigoureuse et contradictoire. Dans le cas présent, il aurait dû divulguer au salarié le contenu du témoignage dont il s'est servi pour autoriser le licenciement. Il ne l'a pas fait, le licenciement doit être annulé.

Un seul cas justifie que l'identité des témoins ne soit pas divulguée : lorsque cette divulgation risque de leur porter gravement préjudice (risque d'intimidations, de pressions, voire de représailles). Mais à supposer que l'inspecteur du travail ait estimé que la divulgation de l'identité des auteurs des déclarations ait été de nature à leur porter gravement préjudice, la teneur de ces attestations doit toujours être rapportée au salarié menacé de licenciement.

