

TOULOUSE
CAPITOLE
Publications



« Toulouse Capitole Publications » est l'archive institutionnelle de
l'Université Toulouse 1 Capitole.

AUTORISATION DE LICENCIEMENT D'UNE SALARIEE PROTEGEE

MATHIEU TOUZEIL-DIVINA

Référence de publication : Touzeil-Divina, Mathieu (2013) [CE, 04 décembre 2013, Z \(req. 361667\)](#) : « *Autorisation de licenciement d'une salariée protégée* ». Juris-classeur Justice administrative (51).

Pour toute question sur Toulouse Capitole Publications,
contacter portail-publi@ut-capitole.fr

AUTORISATION DE LICENCIEMENT D'UNE SALARIEE PROTEGEE

CE, 4 déc. 2013, n° 361667 : JurisData n° 2013-027995

Le droit des travailleurs (publics comme privés) protège de façon exceptionnelle, rappelle ici le Conseil d'État dans son premier considérant, les salariés précisément nommés « protégés » et « légalement investis de fonctions représentatives ». En effet, lorsqu'un représentant syndical par exemple fait l'objet d'un licenciement, sa procédure – suivie par l'administration de l'inspection du travail et au besoin contrôlée par le juge de l'excès de pouvoir – donne lieu à une attention particulière afin qu'il soit établi que ce n'est pas la seule appartenance syndicale ou l'exercice des fonctions de représentation qui ont pu être à l'origine dudit licenciement. En l'espèce, le représentant syndical d'un comité d'entreprise dont l'autorisation de licenciement avait été accordée par une décision ministérielle du 20 avril 2007, en contestait la légalité. Suivant les juges nordistes du fond (TA de Lille et CAA de Douai), le Conseil d'État a cependant confirmé la position ministérielle : ainsi, la procédure litigieuse avait-elle bien permis au travailleur de présenter utilement sa défense et elle s'était réalisée de façon contradictoire ce qui n'imposait du reste pas à l'administration de communiquer au salarié l'ensemble des documents le concernant. Au fond, en outre, le travailleur était employé au sein d'une société attributaire d'un marché public lui confiant la gestion du service de collecte et de transport des déchets et ordures ménagères. Or, au nom de la continuité du service public, tant défendue par Louis Rolland, sont applicables aux agents (publics ou privés) d'un employeur (public ou privé) chargé d'une mission de service public les articles L. 2512-1 et L. 521-3 du Code du travail qui disposent notamment de l'obligation d'assortir l'usage du droit de grève en ces lieux d'un préavis de cinq jours. Constitue subséquemment une faute que l'employeur est en droit de sanctionner « *la participation à un mouvement de cessation concertée du travail ne respectant pas* » ledit préavis obligatoire. Les faits caractérisant un tel manquement de la part de l'employé, conscient d'enfreindre le Code du travail, la procédure d'autorisation de licenciement a donc été confirmée.