

**TRIBUNAL ADMINISTRATIF
DE RENNES**

N° 2205076

Société YER BREIZH

M. Antoine Blanchard
Rapporteur

M. Pierre Vennéguès
Rapporteur public

Audience du 8 novembre 2024
Décision du 22 novembre 2024

C

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

Le tribunal administratif de Rennes,

(1^{ère} chambre)

Vu la procédure suivante :

Par une requête et trois mémoires, enregistrés les 7 octobre 2022, 28 juin 2023, 6 octobre 2023 et 8 novembre 2023, la société Yer Breizh, représentée par la société d'avocats FIDAL, demande au tribunal, dans le dernier état de ses écritures :

1°) d'annuler la décision de l'inspectrice du travail du 3 février 2022 ayant refusé d'autoriser le licenciement de Mme Houdelette ainsi que la décision implicite du ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion du 8 août 2022 ayant refusé d'annuler cette décision de l'inspectrice du travail ;

2°) de mettre à la charge de l'Etat la somme de 3 000 euros sur le fondement de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Elle soutient que :

- les décisions attaquées sont entachées d'erreur d'appréciation, dès lors que la demande de licenciement n'est pas en rapport avec les fonctions représentatives exercées par Mme Houdelette ou avec son appartenance syndicale ;

- elles sont entachées d'erreur de droit dès lors que l'inspectrice du travail a recherché la cause de l'inaptitude de Mme Houdelette.

Par quatre mémoires en défense, enregistrés les 24 octobre 2022, 22 décembre 2022, 24 juillet 2023 et 5 octobre 2023, Mme Delphine Houdelette, représentée par la société d'avocats inter-barreaux LBBa, conclut, dans le dernier état de ses écritures, au rejet de la requête et à la mise à la charge de la société Yer Breizh de la somme de 3 500 euros sur le fondement de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Elle fait valoir que les moyens soulevés par la requérante ne sont pas fondés.

Par un mémoire en défense, enregistré le 7 août 2023, le ministre du travail, du plein emploi et de l'insertion conclut au rejet de la requête.

Il fait valoir que les moyens soulevés par la requérante ne sont pas fondés.

La requête a été communiquée à la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités de Bretagne, qui n'a pas produit d'observations.

Vu les autres pièces du dossier.

Vu :

- le code du travail ;
- le code de justice administrative.

Les parties ont été régulièrement averties du jour de l'audience.

Ont été entendus au cours de l'audience publique :

- le rapport de M. Blanchard,
- les conclusions de M. Venneguès, rapporteur public,
- et les observations de Me Guyot, de la société d'avocats inter-barreaux LBBa, représentant Mme Houdelette.

Considérant ce qui suit :

1. Mme Delphine Houdelette a été recrutée à compter du 2 mars 1992, pour exercer un emploi de secrétaire de production dans l'établissement de La Harmoye, qui abrite une activité de couvoir et de ferme d'élevage de volailles de chair et est désormais exploité par la société Yer Breizh. Mme Houdelette a démissionné de son emploi à compter du 31 décembre 2000, puis a conclu le 14 avril 2008 un contrat de travail à durée indéterminée avec la société Doux Poussins, aux droits de laquelle vient la société Yer Breizh, afin de travailler de nouveau au sein de l'établissement de La Harmoye. Elle y exerçait en dernier lieu les fonctions de technicienne administrative avicole. Mme Houdelette a été élue membre titulaire du comité social et économique le 6 juin 2019.

2. Le 16 juin 2020, Mme Houdelette a été placée en arrêt de travail, que la mutualité sociale agricole a pris en charge en tant qu'accident du travail. Par un jugement du 13 août 2021, le tribunal judiciaire de Quimper a déclaré cette décision de prise en charge inopposable à la société Yer Breizh. L'appel de la mutualité sociale agricole contre ce jugement a été rejeté par un arrêt du 6 juin 2023 de la cour d'appel de Rennes. Par ailleurs, le médecin du travail, par un avis

du 20 septembre 2021, a déclaré Mme Houdelette inapte à tout poste dans l'entreprise. La société Yer Breizh a demandé le 6 décembre 2021 l'autorisation de licencier Mme Houdelette. Cette demande a été rejetée par une décision du 3 février 2022 de l'inspectrice du travail. Le recours hiérarchique formé le 5 avril 2022, reçu le 8 avril, a fait l'objet d'une décision de rejet implicite de la ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion. La société Yer Breizh demande l'annulation de ces deux décisions.

Sur les conclusions aux fins d'annulation :

3. En vertu du code du travail, les salariés protégés bénéficient, dans l'intérêt de l'ensemble des travailleurs qu'ils représentent, d'une protection exceptionnelle. Lorsque le licenciement de l'un de ces salariés est envisagé, il ne doit pas être en rapport avec les fonctions représentatives normalement exercées par l'intéressé ou avec son appartenance syndicale. Dans le cas où la demande de licenciement est motivée par l'inaptitude du salarié, il appartient à l'administration de rechercher si cette inaptitude est telle qu'elle justifie le licenciement envisagé, compte tenu des caractéristiques de l'emploi exercé à la date à laquelle elle est constatée, de l'ensemble des règles applicables au contrat de travail de l'intéressé, des exigences propres à l'exécution normale du mandat dont il est investi et de la possibilité d'assurer son reclassement dans l'entreprise, et non de rechercher la cause de cette inaptitude. Toutefois, il appartient en toutes circonstances à l'autorité administrative de faire obstacle à un licenciement en rapport avec les fonctions représentatives normalement exercées par un salarié ou avec son appartenance syndicale. Par suite, même lorsque le salarié est atteint d'une inaptitude susceptible de justifier son licenciement, la circonstance que le licenciement envisagé est également en rapport avec les fonctions représentatives normalement exercées par l'intéressé ou avec son appartenance syndicale fait obstacle à ce que l'administration accorde l'autorisation sollicitée. Le fait que l'inaptitude du salarié résulte d'une dégradation de son état de santé, elle-même en lien direct avec des obstacles mis par l'employeur à l'exercice de ses fonctions représentatives, est à cet égard, de nature à révéler l'existence d'un tel rapport.

En ce qui concerne le moyen tiré de l'erreur d'appréciation :

S'agissant de la dégradation des conditions de travail de Mme Houdelette :

4. Il ressort des pièces du dossier que Mme Houdelette n'a pas connu de tensions relationnelles avec d'autres salariés de la société Yer Breizh avant son élection comme membre titulaire du comité social et économique, le 6 juin 2019. En revanche, ses relations de travail avec Mme Morzadec, responsable de production, se sont nettement dégradées à compter de la fin de l'année 2019. Il apparaît ainsi que la requérante a été prise à partie de manière véhémement par cette dernière à l'occasion d'une réunion organisée le 12 novembre 2019 et qu'elle s'est trouvée placée en arrêt de travail le lendemain. La société Yer Breizh conteste qu'une altercation ait eu lieu lors de cette réunion. Il résulte cependant du courrier adressé par le président de la société Yer Breizh à l'inspection du travail, en avril 2020, lequel est cité par le rapport de contre-enquête réalisé à l'occasion du recours hiérarchique, que ce dernier y indiquait que Mme Morzadec s'était emportée lors de cette réunion et qu'elle s'en était ensuite excusé auprès de Mme Houdelette. Une autre altercation avec Mme Morzadec a eu lieu le 6 février 2020, tandis qu'il résulte des échanges de courriels versés aux débats que, lors du premier semestre de l'année 2020, Mme Morzadec, ainsi que M. Guillet, responsable de l'accoupage et supérieur hiérarchique de la requérante, ont restreint leurs communications avec Mme Houdelette, qui ne

recevait plus les consignes professionnelles nécessaires à l'exécution de ses tâches. Si la société Yer Breizh fait valoir que Mme Morzadec n'est pas la supérieure hiérarchique de la requérante aux termes de son contrat de travail, cette dernière était investie d'une autorité fonctionnelle à son égard, en raison de ses fonctions de responsable de production de l'élevage. Mme Morzadec a au demeurant validé la fiche de poste de Mme Houdelette, et s'y trouve placée à un niveau supérieur dans l'organigramme.

5. En outre, une partie des tâches administratives normalement confiées à Mme Houdelette lui ont été retirées entre février et juin 2020. La société défenderesse fait valoir que le transfert de ces tâches à d'autres salariés était justifié par des absences de Mme Houdelette. Toutefois, le planning des jours d'absence de la requérante que produit la société, sans explication supplémentaire, ne suffit pas à établir que ces transferts de tâche ont été uniquement justifiés par la nécessité d'assurer la continuité du travail dans l'entreprise. En effet, à la date du courriel du 12 février 2020 dans lequel elle s'étonne du retrait d'une tâche qui lui avait été confiée à certaines des dates mentionnées, Mme Houdelette était présente dans l'établissement, d'après ce planning. Il résulte d'ailleurs du courriel de M. Guillet, supérieur hiérarchique de Mme Houdelette, du 12 février 2020 que la préparation d'un transfert de poules, revenant normalement à Mme Houdelette, a été réalisée par Mme Morzadec au motif que la requérante ne l'avait pas saluée à son arrivée dans l'établissement, le matin.

6. Enfin, Mme Houdelette a été convoquée à un entretien disciplinaire le 11 mars 2020. Si la société requérante conteste que l'entretien se soit inscrit dans le cadre d'une procédure préalable à une sanction, l'objet du courrier de convocation indique « entretien préalable à sanction disciplinaire », tandis que les termes comminatoires du courrier du 24 mars 2020, recensant les manquements professionnels reprochés à Mme Houdelette lors de l'entretien, établissent sans ambiguïté le caractère disciplinaire de la démarche engagée par la société Yer Breizh. A cet égard, l'employeur ne soutient pas que des manquements professionnels auraient été reprochés à Mme Houdelette depuis son embauche, en 1992 au sein de l'établissement de La Harmoye et l'année 2019, avant qu'elle ne soit élue au comité social et économique de l'entreprise. Mme Houdelette a au contraire fait l'objet d'une progression professionnelle régulière, passant d'un emploi de secrétaire de production, relevant de la catégorie des employés, à un emploi de technicienne administrative avicole, appartenant à la catégorie des agents de maîtrise.

7. La société Yer Breizh fait valoir que, suite aux informations données par la requérante sur la dégradation de ses conditions de travail, des médiations ont été entreprises. Elle ne fournit toutefois aucune précision quant aux actions menées, à l'exception d'une réunion menée le 28 novembre 2019 en présence du président de la société. Or, ainsi qu'il a été dit, les relations entre, d'une part, Mme Houdelette et, d'autre part, Mme Morzadec et M. Guillet ont continué de se dégrader après cette date, tandis que des tâches relevant des fonctions de Mme Houdelette lui ont été retirées au début de l'année 2020 sans explication valable alors qu'elle a fait l'objet d'un entretien disciplinaire le 11 mars 2020.

S'agissant de l'exercice par Mme Houdelette de ses fonctions représentatives :

8. Il ressort des pièces du dossier que Mme Houdelette est intervenue à plusieurs reprises lors de séance du comité social et économique au sujet de manquements aux règles de sécurité qu'elle imputait, notamment, au conjoint de Mme Morzadec. Il résulte en outre de

l'attestation de M. Briend, salarié de la société Yer Breizh, que Mme Houdelette l'a accompagné lors d'un entretien avec Mme Morzadec, relatif aux difficultés pour M. Briend d'utiliser un engin de manutention en raison de ses problèmes de santé. M. Briend indique à cet égard que sa supérieure hiérarchique lui a demandé, après l'entretien, de ne plus faire appel à l'assistance de Mme Houdelette. Par ailleurs, dans un courriel adressé au président de la société Yer Breizh du 6 février 2020, Mme Houdelette fait également état d'un entretien entre elle et une salariée s'étonnant d'avoir été placée en congé sans solde sans l'avoir demandé, entretien à l'occasion duquel Mme Morzadec, passant dans le bureau, est intervenue. Cet entretien a donné lieu à une altercation entre Mme Morzadec et Mme Houdelette. Si la société Yer Breizh fait valoir que cet incident relaté dans le courriel du 6 février 2020 a eu lieu en raison des responsabilités de Mme Houdelette en matière de paie des salariés, la circonstance que l'entretien se rapporte à une interrogation d'une salariée relative à une perte de rémunération éventuellement induite ne permet pas d'exclure tout lien avec le mandat représentatif.

9. Au surplus, le rapport d'enquête de l'inspection du travail du 28 octobre 2020, faisant suite à des auditions menées par deux inspecteurs du travail auprès de 19 salariés de la société, dont l'ensemble des membres du comité social et économique, indique que l'entreprise n'a pas mis en place d'organisation pour permettre aux représentants du personnel d'exercer leur mandat, s'agissant notamment des heures de délégation. Le rapport d'enquête de l'inspection du travail indique en outre que les rapports sociaux étaient, de manière générale, dégradés au sein de la société. La société Yer Breizh fait valoir que des mesures ont été prises à cet égard, telles qu'une formation de sensibilisation aux risques psychosociaux, un accompagnement pour la médiation au sein de l'entreprise et un appui de l'encadrement par un conseil en ressources humaines extérieur. Ces actions ont toutefois été menées à compter de la fin de l'année 2020, alors que les conditions de travail de Mme Houdelette avaient déjà subi une nette dégradation et qu'elle se trouvait placée en arrêt maladie depuis le 15 juin 2020.

S'agissant du rapport entre le licenciement envisagé et les fonctions représentatives de Mme Houdelette :

10. Il résulte des motifs retenus aux points précédents que la dégradation des conditions de travail de Mme Houdelette, se traduisant par une posture agressive à son égard de l'une de ses encadrantes, un refus de communiquer avec elle de la part de Mme Morzadec et de M. Guillet, et un retrait non justifié de tâches relevant de son poste, a été constatée quelques mois après son élection comme membre titulaire du comité social et économique. Cette dégradation, au regard notamment du fait qu'elle est consécutive à la mise en cause du conjoint de Mme Morzadec lors de réunions du comité social et économique et à une hostilité de l'encadrement à l'égard de l'assistance apportée par Mme Houdelette à des salariés de l'entreprise sur des sujets relatifs à la santé au travail ou à leur rémunération, doit être regardée comme liée à l'exercice par cette dernière de son mandat représentatif. Si la société requérante fait valoir que Mme Houdelette a également connu des tensions relationnelles avec d'autres membres de la société, hors de tout exercice de ses fonctions de représentante du personnel, les deux courriels qu'elle produit à cet égard, faisant référence à des incidents isolés et sans gravité, ne l'établissent pas.

11. Dès lors que la dégradation des conditions de travail de Mme Houdelette, consécutive à l'exercice de ses fonctions de représentant du personnel, a conduit à une détérioration de son état de santé psychique puis à la déclaration de son inaptitude à tout poste dans l'entreprise, par un avis du médecin du travail du 20 septembre 2021, le licenciement

envisagé est en rapport avec les fonctions représentatives normalement exercées par l'intéressée. La seule circonstance que l'accident de travail de Mme Houdelette, survenu le 15 juin 2020, ait été déclaré inopposable à la société Yer Breizh par la juridiction judiciaire n'est pas de nature à écarter l'existence d'un lien entre l'exercice de ses fonctions représentatives et la demande de licenciement, dès lors que le litige né au sujet de l'imputabilité de cet accident était circonscrit aux faits survenus le 15 juin 2020, à l'exclusion de toute appréciation sur les autres événements survenus depuis l'élection de Mme Houdelette au comité social et économique de l'entreprise, le 6 juin 2019. Par suite, c'est sans commettre d'erreur d'appréciation que l'administration a fait obstacle au licenciement demandé.

En ce qui concerne le moyen tiré de l'erreur de droit :

12. La décision de l'inspectrice du travail du 3 février 2022 indique que la dégradation de la santé de plusieurs représentants du personnel, dont Mme Houdelette, est liée aux difficultés de fonctionnement du comité social et économique, ainsi qu'aux réactions de certains membres de l'encadrement aux prises de position des élus. Ce faisant, la décision attaquée établit que l'inaptitude de la salariée résulte d'une dégradation de son état de santé, elle-même en lien direct avec des obstacles mis par l'employeur à l'exercice de ses fonctions représentatives, et que cette circonstance est de nature à révéler l'existence d'un rapport entre le licenciement envisagé et les fonctions représentatives normalement exercées par l'intéressée ou avec son appartenance syndicale. L'inspectrice n'a, par suite, pas méconnu l'étendue du contrôle qui lui incombait. Le moyen tiré de l'erreur de droit, en ce que l'inspectrice du travail aurait recherché la cause de l'inaptitude de Mme Houdelette, doit dès lors être écarté.

13. Il résulte de tout ce qui précède que les conclusions de la requête de la société Yer Breizh aux fins d'annulation de la décision de l'inspectrice du travail du 3 février 2022 ayant refusé d'autoriser le licenciement de Mme Houdelette et de la décision implicite du ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion du 8 août 2022 ayant refusé d'annuler cette décision de l'inspectrice du travail doivent être rejetées.

Sur les frais liés au litige :

14. Les dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative font obstacle à ce que soit mise à la charge de l'Etat, qui n'est pas la partie perdante dans la présente instance, la somme que la société Yer Breizh demande au titre des frais exposés et non compris dans les dépens.

15. Il y a lieu, en revanche, de faire application de ces dispositions et de mettre à la charge de la société Yer Breizh une somme de 1 500 euros au titre des frais exposés par Mme Houdelette et non compris dans les dépens.

D É C I D E :

Article 1^{er} : La requête de la société Yer Breizh est rejetée.

Article 2 : La société Yer Breizh versera à Mme Houdelette la somme de 1 500 euros au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Article 3 : Le présent jugement sera notifié à la société Yer Breizh, à la ministre du travail et de l'emploi et à Mme Delphine Houdelette.

Copie en sera adressée à la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités de Bretagne.

Délibéré après l'audience du 8 novembre 2024, à laquelle siégeaient :

M. Radureau, président,
M. Blanchard, premier conseiller,
Mme Villebesseix, conseillère.

Rendu public par mise à disposition au greffe le 22 novembre 2024.

Le rapporteur,

signé

A. Blanchard

Le président,

signé

C. Radureau

Le greffier,

signé

N. Josserand

La République mande et ordonne à la ministre du travail et de l'emploi en ce qui la concerne ou à tous commissaires 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.