



## Conseil d'État, 4ème - 1ère chambres réunies, 17/11/2025, 496006

**Conseil d'État - 4ème - 1ère chambres réunies      Lecture du lundi 17 novembre 2025**

N° 496006

ECLI:FR:CECHR:2025:496006.20251117

Mentionné dans les tables du recueil Lebon

Rapporteur  
M. Julien Fradel

Rapporteur public  
M. Cyrille Beaufils

Avocat(s)  
SCP GATINEAU, FATTACCINI, REBEYROL ; SARL THOUVENIN, COUDRAY, GREVY

### Texte intégral

#### RÉPUBLIQUE FRANÇAISE AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

Vu la procédure suivante :

M. A... B... a demandé au tribunal administratif de Strasbourg d'annuler pour excès de pouvoir la décision du 27 mars 2020 par laquelle l'inspecteur du travail de la 7ème section de l'unité de contrôle n° 3 de l'unité départementale du Haut-Rhin de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) de la région Grand-Est a autorisé la société Superba à le licencier pour motif disciplinaire, ainsi que la décision du 21 septembre 2020 par laquelle la ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion a rejeté son recours hiérarchique contre cette décision. Par un jugement n° 2007103 du 14 décembre 2021, le tribunal administratif a rejeté sa demande.

Par un arrêt n° 22NC00275 du 16 mai 2024, la cour administrative d'appel de Nancy a, sur appel de M. B..., annulé ce jugement et les décisions de l'inspecteur du travail et de la ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion.

Par un pourvoi sommaire, un mémoire complémentaire et un mémoire en réplique, enregistrés les 15 juillet et 7 octobre 2024 et le 17 avril 2025 au secrétariat du contentieux du Conseil d'Etat, la société Superba demande au Conseil d'Etat :

1°) d'annuler cet arrêt ;

2°) réglant l'affaire au fond, de rejeter l'appel de M. B... ;

3°) de mettre à la charge de M. B... la somme de 4 500 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 ;

- le code de justice administrative ;

Après avoir entendu en séance publique :

- le rapport de M. Julien Fradel, maître des requêtes en service extraordinaire,

- les conclusions de M. Cyrille Beaufils, rapporteur public ;

La parole ayant été donnée, après les conclusions, à la SCP Gatineau, Fattaccini, Rebeyrol, avocat de la société Superba et à la SARL Thouvenin, Coudray, Grevy, avocat de M. B... ;

Considérant ce qui suit :

1. Il ressort des pièces du dossier soumis aux juges du fond que la société Superba a demandé à l'autorité administrative l'autorisation de licencier pour motif disciplinaire M. B..., salarié protégé. Par une décision du 27 mars 2020, l'inspecteur du travail de la 7ème section de l'unité de contrôle n° 3 de l'unité départementale du Haut-Rhin de la DIRECCTE de la région Grand-Est a fait droit à cette demande en retenant, comme constitutif d'une faute d'une gravité suffisante pour justifier son licenciement, le refus du salarié de se conformer à la mise à pied disciplinaire d'une durée de trois jours, devant s'exécuter du 18 au 20 novembre 2019, qui lui avait été notifiée par un courrier de son employeur du 28 octobre 2019. Par une décision du 21 septembre 2020, la ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion a rejeté le recours hiérarchique formé par M. B... contre cette décision. Par un jugement du 14 décembre 2021, le tribunal administratif de Strasbourg a rejeté la demande de M. B... tendant à l'annulation pour excès de pouvoir des décisions de l'inspecteur du travail et de la ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion. Par un arrêt du 16 mai 2024, contre lequel la société Superba se pourvoit en cassation, la cour administrative d'appel de Nancy a, sur appel de M. B..., annulé ce jugement et les deux décisions litigieuses.

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. En particulier, lorsqu'elle est saisie d'une demande d'autorisation de licenciement d'un salarié protégé motivée par son refus de se soumettre à une sanction infligée par l'employeur, il appartient à l'autorité administrative de s'assurer, sous le contrôle du juge de l'excès de pouvoir, du bien-fondé de cette sanction.

3. La contestation d'une mise à pied prononcée à titre disciplinaire à l'encontre d'un salarié protégé, dont la mise en œuvre n'est pas subordonnée à l'autorisation préalable de l'autorité administrative, ne relève pas de la compétence du juge administratif. Il résulte toutefois de ce qui a été dit au point précédent qu'un salarié protégé licencié pour une faute résultant de son refus de se conformer à une telle sanction peut utilement en critiquer le bien-fondé devant le juge administratif, à l'appui de conclusions tendant à l'annulation de la décision administrative ayant autorisé son licenciement.

4. Il ressort des énonciations de l'arrêt attaqué que, pour juger que le refus de M. B... d'exécuter la mise à pied disciplinaire qui lui avait été infligée par son employeur ne caractérisait pas un comportement fautif de nature à justifier son licenciement, la cour administrative d'appel de Nancy s'est fondée sur ce que cette mise à pied n'était pas justifiée dès lors que les agissements ayant motivé cette sanction n'étaient, pour certains, pas matériellement établis et, pour les autres, pas fautifs. En portant une telle appréciation sur le bien-fondé de la sanction infligée par l'employeur, la cour n'a pas dénaturé les pièces les pièces du dossier ni inexactement qualifié les faits qui lui étaient soumis. Elle n'a pas davantage, eu égard à ce qui a été dit au point précédent, entaché son arrêt d'erreur de droit en en déduisant, par une motivation suffisante, l'ilégalité de la décision administrative autorisant le licenciement, sans qu'ait d'incidence, à cet égard, la circonstance que l'intéressé n'avait pas contesté devant le juge judiciaire le bien-fondé de la sanction avant la date fixée pour le début de son exécution.

5. Il résulte de ce qui précède que la société Superba n'est pas fondée à demander l'annulation de l'arrêt qu'elle attaque.

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 M. B... qui n'est pas, dans la présente instance, la partie perdante. Il y a lieu, dans les circonstances de l'espèce, de mettre à la charge de la société Superba la somme de 3 000 euros à verser à M. B... sur le fondement des mêmes dispositions.

**D E C I D E :**

Article 1er : Le pourvoi de la société Superba est rejeté.

Article 2 : La société Superba versera la somme de 3 000 euros à M. B... au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Article 3 : La présente décision sera notifiée à la société Superba, à M. A... B... et au ministre du travail et des solidarités.

ECLI:FR:CECHR:2025:496006.20251117

**Analyse**

▼ **Abstrats**

▼ **Résumé**

▼ **Renvois jurisprudentiels**