

CE 6 juin 2018, n° 391860 (Enseignement, Mandat de délégué personnel, Contrat de droit public, Modifications substantielles du contrat de travail)

06/06/2018

Une salariée de l'association "Comité de patronage et des étudiants étrangers" ayant exercé depuis 1989 en qualité d'enseignante et y exerçant le mandat de déléguée du personnel, s'est vue proposer sur le fondement de l'article L.1224-3 du code du travail un contrat de droit public par l'Université. Pour rappel, cet article dispose que «lorsque l'activité d'une entité économique employant des salariés de droit privé est, par transfert de cette entité, reprise par une personne publique dans le cadre d'un service public administratif, il appartient à cette personne publique de proposer à ces salariés un contrat de droit public, à durée déterminée ou indéterminée selon la nature du contrat dont ils sont titulaire..».

Considérant que cette situation engendrait des modifications substantielles de son contrat de travail antérieur, la salariée s'oppose à sa signature.

L'Association saisit alors l'inspecteur du travail d'une demande d'autorisation de licenciement qu'elle obtient. La requérante demande alors au tribunal administratif l'annulation de cette décision au motif que l'inspecteur du travail n'était pas compétent pour connaître d'une telle demande d'autorisation.

Saisi, le Conseil d'État rappelle que l'article 4 de la directive 2001/23/CE conseil du 12 mars 2001 concernant le rapprochement des législations des États membres relatives au maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprises, d'établissements ou de parties d'entreprises ou d'établissements dispose que : «le transfert d'une entreprise, d'un établissement ou d'une partie d'entreprise ou d'établissement ne constitue pas en lui-même un motif de licenciement pour le cédant ou le cessionnaire. Cette disposition ne fait pas obstacle à des licenciements pouvant intervenir pour des raisons économiques, techniques ou d'organisation impliquant des changements sur le plan de l'emploi (...) Si le contrat de travail ou la relation de travail est résilié du fait que le transfert entraîne une modification substantielle des conditions de travail au détriment du travailleur, la résiliation du contrat de travail ou de la relation de travail est considérée comme intervenue du fait de l'employeur »... De plus l'article L.1224-3 du code du travail rappelle que le cas de la rupture du contrat de travail d'un salarié protégé résulte de son refus d'accepter le contrat qu'une personne publique lui propose. Ces dispositions sont soumises à l'ensemble de la procédure prévue en cas de licenciement d'un salarié protégé et est dès lors que celle-ci est subordonnée à l'obtention d'une autorisation administrative préalable, de fait il appartient à l'inspecteur du travail ou le cas échéant au ministre chargé du travail saisi par voie de recours hiérarchique de vérifier sous le contrôle du juge de l'excès de pouvoir que les conditions légales de cette rupture sont remplies, notamment le respect par l'employeur public de son obligation de proposer au salarié une offre reprenant les clauses substantielles de son contrat antérieur sauf exceptions liées aux conditions générales de rémunération y faisant obstacle. Et ensuite de vérifier qu'un motif d'intérêt général ne s'oppose pas à ce que l'autorisation soit accordée.

En jugeant qu'il n'appartenait pas à l'inspecteur du travail, saisi par l'université de la demande d'autorisation de licenciement, la Cour administrative d'appel de Lyon a commis une erreur de droit.