



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DU PLEIN EMPLOI
ET DE L'INSERTION**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**Direction générale
du travail**

Service de l'animation
territoriale, de la politique du
travail et de l'action de
l'inspection du travail

Sous-direction de l'appui et du
soutien au contrôle au système
d'inspection du travail

Bureau du statut protecteur

Affaire suivie par : Ketty AFOY
Tél. : 01.44.38.29.78
Mél : ketty.afoy@travail.gouv.fr
N° du dossier : 2021-107313
V/réf : ****
PJ :

Monsieur I
44 rue Vasco de Gama

75015 PARIS

Paris, le **10 AOÛT 2022**

Objet : Recours hiérarchique, affaire I

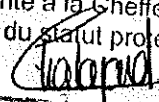
Monsieur,

Je vous prie de bien vouloir trouver, ci-joint, la décision prise à l'issue d'une enquête et d'un examen approfondis de cette affaire.

Un recours contentieux peut être formé devant le Tribunal Administratif de Cergy-Pontoise dans un délai de deux mois à compter de la présente notification. Ce recours n'est pas suspensif. Le tribunal administratif peut être saisi par l'application « Télérecours citoyen » accessible sur le site Internet www.telerecours.fr.

Veuillez agréer, Monsieur, l'expression de ma considération distinguée.

Adjointe à la Cheffe du bureau
du statut protecteur


Alexandra CHALOYARD

Des données personnelles, utiles à l'accomplissement des missions de l'inspection du travail, sont enregistrées dans le traitement WIKI'T. Ce traitement est nécessaire à l'exécution des missions d'intérêt public qui nous sont confiées. Les agents du système de l'inspection du travail, les inspecteurs du travail de l'agence de sûreté nucléaire et les agents habilités de la direction générale du travail ou du ministère de l'agriculture peuvent y avoir accès. Les données pourront être transmises à des tiers lorsque l'exercice des missions ou des obligations légales le prévoient.

Dès lors que les données personnelles citées dans ce courrier vous concernent directement, conformément aux dispositions relatives au règlement européen sur la protection des données personnelles (RGPD), vous disposez d'un droit d'accès, de rectification, de limitation et d'opposition. Vous pouvez exercer ces droits, en vous adressant au responsable de traitement à l'adresse suivante : dgt.dasc1@travail.gouv.fr. Pour en savoir plus : <https://travail-emploi.gouv.fr/ministere/article/donnees-personnelles-et-cookies>

CONSIDERANT, s'agissant de la régularité de la procédure interne, ce qui suit :

4. aux termes des dispositions de l'article L.1232-4 du code du travail, le salarié peut se faire assister, lors de l'entretien préalable au licenciement, par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ; lorsque l'employeur relève d'une UES dotée d'institutions représentatives du personnel qui lui sont propres, la mention selon laquelle le salarié peut se faire accompagner d'une personne appartenant au personnel d'une des entreprises de cette unité économique et sociale doit figurer sur la lettre de convocation à l'entretien préalable ; l'omission de cette mention constitue une irrégularité substantielle sauf qu'il soit établi que le salarié a été pleinement informé en temps utile des modalités d'assistance auxquelles il avait droit ;
5. depuis juillet 2021, l'UES constituée par accord de février 2016 est désormais composée des sociétés
6. c'est dans ce contexte que monsieur [redacted] a été convoqué par lettre du 25 août 2021, présenté le 26 août 2021, en vue d'un entretien préalable au licenciement fixé au 22 septembre 2021 ; cette lettre se limite à mentionner la possibilité de se faire assister par une personne appartenant au personnel de l'entreprise ;
7. interrogé sur l'information du salarié sur sa possibilité d'être assisté par un salarié de l'UES, l'employeur a indiqué que, bien que la mention de l'UES n'apparaisse pas expressément dans la convocation, monsieur [redacted] ne pouvait ignorer que le salarié pouvant l'accompagner devait faire partie de l'UES ; de plus, l'employeur affirme que le salarié était accompagné et n'a donc subi aucun préjudice ;
8. si lors de l'entretien préalable, le salarié était effectivement assisté par monsieur [redacted] salarié de la même société, l'employeur ne démontre cependant pas, que monsieur [redacted] ait été pleinement informé, en temps utile, des modalités d'assistance auxquelles il avait droit pour son entretien préalable ;
9. dès lors, l'omission de cette mention constitue une irrégularité substantielle de procédure qui s'oppose à elle seule à ce qu'il soit fait droit à la demande d'autorisation de licenciement présentée par l'employeur ;
10. au surplus, l'ensemble des griefs mentionnés à l'appui de la demande d'autorisation de licenciement doivent être évoqués lors de l'entretien préalable ; or, en l'espèce un seul des deux griefs a été évoqué, ce que reconnaît l'employeur ;
11. en outre, l'entretien préalable s'est déroulé en présence de madame [redacted] alors qu'il existe un différend entre cette dernière et monsieur [redacted] ainsi, l'entretien préalable a été détourné de son objet et la procédure est irrégulière ;

DECIDE :

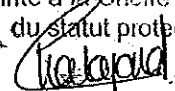
Article 1 : La décision implicite de rejet du recours hiérarchique née le 2 juin 2022 est retirée.

Article 2 : La décision implicite de rejet de l'inspectrice du travail intervenue en date du 7 décembre 2021 est annulée.

Article 3 : Le licenciement de monsieur [redacted] est refusé.

Pour le Ministre

Adjointe à la Cheffe du bureau
du statut protecteur


Alexandra CHALOYARD