

Jurisprudence Sociale Lamy

Maladie pendant les congés payés : une décision préfigurant une inéluctable évolution

*Jean-Philippe Lhernould, Professeur de droit privé, faculté de droit et des sciences sociales,
Université de Poitiers*

- Actualité pratique de l'enquête interne en matière de harcèlement
- Le salarié qui a adhéré au CSP peut-il se prévaloir du non-respect par l'employeur du délai d'envoi de la lettre de licenciement ?
- Pas d'obligation d'informer le salarié de la possibilité de demander une précision du motif de licenciement
- L'alerte économique est du domaine réservé au CSE central
- Les salariés ont la faculté d'exprimer un vote blanc ou nul, que le scrutin ait lieu par vote physique ou par voie électronique
- Harcèlement moral : la Cour de cassation insiste une nouvelle fois sur le rôle clé de l'employeur

549 | BIMENSUEL
7 OCTOBRE 2022

549-1 Actualité pratique de l'enquête interne en matière de harcèlement

CAA Paris, 3^{ème} chambre, 22 août 2022, 21PA00008, Inédit au recueil Lebon

Au-delà de la question du statut protecteur des représentants du personnel et de la procédure de licenciement qui leur est applicable, il est nécessaire d'être particulièrement vigilant lorsqu'une enquête interne est menée. À défaut, comme c'est le cas en l'espèce, la demande d'autorisation de licenciement d'un salarié protégé serait refusée ou un licenciement considéré comme dénué de cause réelle et sérieuse.

Dans cette espèce, une société sollicite l'autorisation de licencier un salarié protégé pour motif disciplinaire : le représentant du personnel aurait fait preuve de violence verbale raciste et xénophobe et de harcèlement auprès de ses collègues. À l'appui de sa demande, la société produit de nombreuses preuves dont des témoignages, des plaintes et un procès-verbal d'audition d'un témoin des faits.

La cour administrative d'appel, suivant le tribunal administratif et, avant lui, le ministre du Travail et l'inspecteur du travail, refuse l'autorisation au motif que « *la matérialité des faits relatés n'est pas établie* ».

Les juges du fond ont en effet considéré que les attestations étaient trop générales, notamment qu'elles ne précisait pas la teneur exacte des propos tenus. Il apparaît également que certaines attestations se contredisaient, notam-

ment au regard des plages de travail des protagonistes. Par ailleurs, l'arrêt relève que les coordonnées des auteurs des attestations n'avaient pas été transmises à l'inspecteur du travail et donc qu'il n'avait pas été en mesure de vérifier la réalité des faits auprès d'eux.

Dès lors, la cour administrative d'appel confirme le refus d'autorisation du licenciement.

Cet arrêt et d'autres décisions récentes donnent l'occasion de revenir sur les modalités pratiques de la conduite d'une enquête interne⁽¹⁾.

⁽¹⁾ Attention : les recommandations du présent article devront bien entendu être adaptées dans l'hypothèse d'une alerte en cas d'atteinte aux



Caroline Merle,
Avocat associée,
Vivant Avocats



Pauline Curnier-
Cribeillet,
Avocat,
Vivant Avocats

1. L'objet de l'enquête

L'enquête doit permettre de :

- établir la réalité des faits allégués en recueillant les témoignages des personnes impliquées directement (victime) et indirectement (témoins, autres salariés, responsables hiérarchiques, médecine du travail...) et le cas échéant les caractériser (harcèlement sexuel ? harcèlement moral ? agissements sexistes ?) ;
- conclure si les faits qui sont établis sont ou non constitutifs d'un harcèlement sexuel, moral ou d'agissements sexistes.

2. Quelques principes généraux à respecter

Dans le cadre du déroulement de l'enquête, il faut agir avec discrétion et délicatesse pour protéger la dignité et la vie privée de l'ensemble des personnes impliquées. Ainsi, la mise en cause, précipitée et humiliante, d'un salarié soupçonné de harcèlement, sans ménagement ni précautions suffisantes au moins jusqu'à l'issue de la procédure disciplinaire engagée à son encontre, constitue un manquement de l'employeur à l'obligation de sécurité (Cass. soc., 6 juill. 2022, n° 21-13.631).

Ensuite, les personnes auditionnées doivent bénéficier d'une écoute impartiale et d'un traitement équitable. Ainsi, la Cour d'appel de Grenoble a récemment jugé que les témoignages « *recueillis par l'employeur à partir d'un même questionnaire élaboré par ce dernier, constitué de questions très fermées et très orientées, ne laissant aucune place à la spontanéité et la liberté de parole des salariés dont les réponses très similaires ont alimenté un dossier à charge de la salariée (...) qui avait dénoncé une situation de souffrance au travail, cette enquête interne apparaissant dans ces conditions plutôt comme un dévoiement de ce que l'employeur qualifie, sans en convaincre la cour, d'enquête « pour prendre la mesure des faits dont se plaignait la salariée »* » (CA Grenoble, ch. soc. sect. B, 24 juin 2021, n° 19/01114).

L'enquête doit bien sûr respecter le principe de proportionnalité. Le Conseil d'État a récemment rappelé que « *les investigations menées dans ce cadre doivent être justifiées et proportionnées par rapport aux faits qui sont à l'origine de l'enquête et ne sauraient porter d'atteinte excessive au droit du salarié au respect de sa vie privée* » (CE, 2 mars 2020, n° 418640).

3. Préalables à l'engagement d'une enquête

Avant d'engager une enquête, il est recommandé :

- de vérifier si une politique d'entreprise ou de groupe est prévue en la matière ;
- si cela est pertinent, de mettre en place une cellule de crise, qui peut être utilement composée notamment du DRH, ainsi que

droits des personnes lancée par un membre de CSE (article L. 2312-59 du Code du travail) ou de danger grave et imminent (article L. 2312-60 du Code du travail).

du harcèlement sexuel au CSE et, éventuellement, du médecin du travail ;

- que la Direction désigne deux de ses membres qui mèneront l'enquête interne et l'ensemble des entretiens.

En dehors des hypothèses d'alerte lancée par un membre de CSE en cas d'atteinte aux droits des personnes (article L. 2312-59 du Code du travail) ou de danger grave et imminent (article L. 2312-60 du Code du travail), le CSE n'a pas à être associé à l'enquête (Cass. soc., 29 juin 2022, n° 21-11.437, JSL n° 547, 14 sept. 2022, obs. H. Nasom-Tissandier, « *Enquête interne en cas de harcèlement moral : la preuve est libre* »).

3.1 L'auteur de l'alerte

La première personne devant être auditionnée est l'auteur de l'alerte (victime ou non).

Ce dernier doit à la fois être interrogé sur les faits dénoncés et les éléments de preuve dont il dispose, et sur l'identité des témoins de ces faits.

En complément de cet entretien, il est recommandé de :

- informer par écrit l'auteur de l'alerte des suites données au signalement et des modalités de l'enquête à venir. Il peut utilement lui être précisé que l'enquête sera menée avec la plus grande discrétion et que les informations dévoilées au cours de celle-ci resteront strictement confidentielles en dehors des personnes impliquées et de celles en charge de l'enquête ;
- organiser pour la victime présumée une visite médicale auprès du médecin du travail (article R. 4624-34 du Code du travail) ;
- s'il y a un psychologue du travail, proposer à l'auteur de l'alerte (et à la/aux victime/s) de le rencontrer.

3.2 Les témoins directs et indirects

L'ensemble des personnes mentionnées par l'auteur de l'alerte doivent être entendues. L'enquête doit également permettre d'entendre les témoins (directs ou indirects) des actes dénoncés.

Par ailleurs, l'employeur peut choisir de n'entendre qu'une partie des collaborateurs potentiellement victimes, l'exigence d'impartialité et d'exhaustivité de l'enquête n'étant pas nécessairement remise en cause par une telle décision (Cass. soc., 8 janv. 2020, n° 18-20.151).

Bien entendu, toute personne demandant à être auditionnée ou dont l'audition est souhaitée par la victime présumée ou la personne mise en cause doit être entendue.

3.3 La personne mise en cause

Enfin, une fois que les éléments auront pu être réunis, la personne mise en cause peut être auditionnée.

Lors de cette audition, il est préférable ne pas dévoiler l'identité de témoins entendus préalablement dans le cadre de l'enquête.

Par ailleurs, la personne mise en cause peut également désigner les témoins (directs ou indirects) des faits évoqués pour sa défense.

Rappelons que l'enquête peut se faire à l'insu du salarié mis en cause, ce qui ne constitue pas un mode de preuve déloyal (Cass. soc., 17 mars 2021, n° 18-25.597, JSL n° 518, 20 avr. 2021, obs.

M. Hautefort, « *Comment conjuguer répression du harcèlement et loyauté de la preuve ?* »).

4. En pratique

Il convient de :

- garantir la confidentialité des échanges (salle à l'abri des regards extérieurs et permettant un accès discret) ;
- informer les personnes auditionnées dans un délai raisonnable en amont de l'entretien (3 jours avant par exemple) en précisant l'objet de l'entretien. Nous recommandons de préciser qu'elles peuvent être accompagnées par un salarié de l'entreprise ;
- auditionner les personnes de manière individuelle (ne pas procéder par confrontation entre victime et auteur présumés) ;
- s'assurer que les conditions ne soient pas intimidantes : entretiens menés par 2 personnes maximum (incluant la personne chargée de prendre des notes) ;
- rédiger un compte rendu détaillé de chaque entretien, inscrire les date et heures de début et de fin de l'entretien et les faire signer par l'ensemble des participants. Privilégier dans la rédaction du compte rendu le style direct et se limiter à rapporter strictement les propos tenus (exemple : À la question « ... », M/ Mme X a répondu « ... »).

Par ailleurs, il est recommandé de mener les entretiens selon une trame commune et neutre, en laissant la possibilité pour la personne auditionnée de pouvoir ajouter quelque chose si elle le souhaite.

5. Les attestations

À défaut d'audition, des attestations peuvent également être recueillies dans le cadre d'une enquête.

Il est recommandé de :

- produire des attestations détaillées, respectant les dispositions des articles 200 à 203 du Code de procédure civile et reproduisant celles de l'article 441-7 du Code pénal (https://www.formulaires.service-public.fr/gf/cerfa_11527.do) : des faits précis et datés, si possible avec des propos exacts, signalés par des guillemets ;
- vérifier la cohérence des agendas des protagonistes (congés payés, horaires de travail, arrêt maladie, etc.) ;
- conserver les coordonnées personnelles des témoins et une copie de leur pièce d'identité et s'assurer de leur autorisation à les transmettre, le cas échéant, à l'inspection du travail ou au ministère du Travail.

6. L'issue de l'enquête

Le rapport d'enquête a vocation à rassembler :

- les comptes rendus pertinents des auditions ;
- les conclusions de l'enquête : les faits de harcèlement sexuel/moral/agissements sexistes sont-ils ou non caractérisés ?

Il est recommandé que le rapport d'enquête soit rédigé rapidement après la clôture de celle-ci et soit signé par l'ensemble des enquêteurs.

Il conviendra, au regard des résultats de l'enquête,

- compte-tenu de la sensibilité du sujet, de limiter au maximum toute communication, sauf auprès des victimes qui auraient été identifiées ;
- de réunir, le cas échéant, la cellule de crise qui envisagera les mesures à prendre (étant précisé qu'en cas de sanction, la cellule ne pourrait que faire des recommandations auprès de la Direction, avant tout entretien préalable du salarié mis en cause) ;
- le cas échéant, entamer la procédure disciplinaire, le délai de prescription étant de deux mois (article L. 1332-4 du Code du travail).

Il convient d'être vigilant en la matière. Rappelons que la Cour de cassation considère que lorsqu'une enquête interne est diligentée aux fins de mesurer l'ampleur des fautes commises par un salarié, c'est la date à laquelle les résultats de l'enquête sont connus qui marque le point de départ du délai de deux mois (Cass. soc., 10 juill. 2001, n° 98-46180).

La Cour d'appel de Grenoble a très récemment rappelé que le délai de prescription ne commençait à courir qu'à partir du moment où l'employeur avait une connaissance pleine et entière des faits fautifs, et ce nonobstant le fait que les conclusions de l'enquête interne sur les faits n'aient pas été encore rendues. Dans cette affaire, l'employeur n'avait pas été en mesure de démontrer qu'il n'avait eu connaissance de ceux-ci que dans les deux mois ayant précédé l'engagement de la procédure disciplinaire (CA Grenoble, ch. soc. sect. B, 7 avr. 2022, RG n° 20/01022). La décision est logique : l'ouverture d'une enquête interne ne permet pas à l'employeur d'allonger le délai de prescription dès lors qu'il a une connaissance précise des faits.

Enfin, si les faits sont avérés, il conviendra de s'interroger sur l'organisation d'une restitution de l'enquête en CSE.

Considérant ce qui suit :

1. M. E G a été recruté en contrat à durée indéterminée le 1^{er} décembre 2002 en qualité d'agent de maîtrise par la société PMS Multiservices. Dans le cadre d'un transfert partiel d'activité portant sur le marché « manutention de bagages de soutes sur les terminaux 2E, 2F et 2G » à la société par actions simplifiée City One Bags, spécialisée dans le secteur d'activité des services auxiliaires des transports terrestres, et plus spécifiquement le traitement des bagages des passagers, son contrat de travail a été transféré, en vertu d'un avenant signé le 10 avril 2015, à la société City One Bags. Il détenait les mandats de délégué syndical et de représentant syndical de droit de la délégation unique du personnel et exerçait, à la date des faits reprochés, les fonctions de superviseur. Par un courrier du 3 septembre 2018, la société City One Bags a demandé à l'inspecteur du travail l'autorisation de licencier M. G pour motif disciplinaire. Par une décision du 31 octobre 2018, l'inspecteur du travail a refusé d'autoriser son licenciement au motif que la matérialité des faits reprochés à M. G n'était pas établie. La société City One Bags a formé auprès de la ministre chargée du travail un recours hiérarchique contre cette décision. Le silence gardé par l'administration a fait naître le 3 mai 2019 une décision implicite de rejet. La société City One Bags relève appel du jugement du 9 novembre 2020 par lequel le tribunal administratif de Montreuil a rejeté les conclusions de la requête de la société City One Bags tendant à l'annulation de la décision de l'inspecteur du travail du 31 octobre 2018 refusant d'autoriser le licenciement pour motif disciplinaire de M. G, ensemble le rejet implicite de son recours hiérarchique.

2. En vertu des dispositions du code du travail, les salariés légalement investis de fonctions représentatives bénéficient, dans l'intérêt de l'ensemble des salariés qu'ils représentent, d'une protection exceptionnelle. Lorsque le licenciement d'un de ces salariés est envisagé, ce licenciement ne doit pas être en rapport avec les fonctions représentatives normalement exercées ou l'appartenance syndicale de l'intéressé. Dans le cas où la demande de licenciement est motivée par un comportement fautif, il appartient à l'inspecteur du travail, et le cas échéant au ministre, 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 son 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. Enfin, il résulte des dispositions de l'article L. 1235-1 du code du travail que, lorsqu'un doute subsiste au terme de l'instruction diligentée par le juge sur l'exactitude matérielle des faits à la base des griefs formulés par l'employeur contre le salarié, ce doute profite au salarié.

3. Pour justifier sa demande adressée à l'inspecteur du travail d'autoriser le licenciement de M. G pour un motif disciplinaire, la société City One Bags reprochait à son salarié « d'avoir fait preuve de violence verbale, menaces et intimidations, sur son lieu et temps de travail, auprès de ses collègues, et d'autre part de harcèlement », ce comportement agressif et menaçant de l'intéressé à l'égard de plusieurs salariés de l'entreprise et intérimaires travaillant sur le site se traduisant notamment par des insultes à caractère raciste et xénophobe, des menaces et intimidations et pouvant caractériser des agissements constitutifs de harcèlement moral. A l'appui de sa demande, la société City One Bags produisait dix-neuf témoignages de salariés, deux plaintes pour harcèlement moral et le procès-verbal d'audition d'un témoin des faits, rapportant des faits de harcèlement, des menaces et des insultes dont M. G serait l'auteur.

4. La décision de refus d'autorisation de licencier M. G du 31 octobre 2018 de l'inspecteur du travail, implicitement confirmée après recours hiérarchique par la ministre chargée du travail, est motivée, d'une part, par les circonstances que sur les dix-neuf attestations, les deux plaintes pour harcèlement moral et le procès-verbal d'audition de témoin produits par l'employeur, quatorze attestations ainsi que les deux plaintes rapportent des faits qui ne sont ni circonstanciés ni datés ou des allégations vagues et sans mention de faits précis et que les cinq attestations restantes, dont l'une reprend les faits relatés dans le procès-verbal d'audition produit par la société, se révèlent, à l'issue de l'enquête contradictoire, insuffisantes pour établir la matérialité des faits reprochés, et, d'autre part, que le lien entre la demande d'autorisation de licenciement et l'exercice des mandats de M. G est établi.

S'agissant de la matérialité des faits reprochés à M. G :

5. Aux termes des dispositions de l'article L. 1235-1 du code du travail : « ()

/ A défaut d'accord, le juge, à qui il appartient d'apprécier la régularité de la procédure suivie et le caractère réel et sérieux des motifs invoqués par l'employeur, forme sa conviction au vu des éléments fournis par les parties après avoir ordonné, au besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles. / () / Si un doute subsiste, il profite au salarié ».

6. D'une part, il ressort de l'examen de l'ensemble des témoignages produits par la société City One Bags que quatorze de ces attestations, dont quatre au surplus ne sont pas datées, ainsi que les deux plaintes, si elles font état de propos et d'injures racistes et d'intimidation, sont toutefois rédigées en des termes très généraux, ne précisent pas la teneur exacte des propos tenus par

M. G ou font état de faits qui ne sont pas datés ni même bien situés dans le temps ou ont été relatés en dehors d'un contexte précis, comme l'a relevé l'inspecteur du travail dans les motifs de sa décision, qui, de ce fait, ne les a, à juste titre, pas pris en considération. Dans son rapport de contre-enquête du 2 mai 2019 rédigé à la suite du recours hiérarchique de la société City One Bags, la directrice adjointe du travail a noté à juste titre qu'alors que certaines des attestations avaient été rédigées une seconde fois en étant antérieures, d'autres mentionnaient la minute précise à laquelle les faits relatés étaient survenus, ce qui était peu crédible eu égard aux mois qui s'étaient écoulés entre ces faits et la rédaction des attestations.

7. D'autre part, s'agissant des cinq attestations relatant des faits précis (dont deux ont le même auteur et l'une reprend les faits relatés dans le procès-verbal d'audition) retenues par l'inspecteur du travail dans sa décision du 31 octobre 2018, la première, datée du 10 août 2018, qui émane de M. A I, qui avait également rédigé un courrier au directeur de la société employeur daté du 6 août 2018, concerne des accusations d'intimidation physique et d'avoir proféré des insultes racistes le 17 juillet 2018 (une première attestation datée également du 10 août 2018 mentionnait la date du 13 juillet 2018, mais M. A I a indiqué, dans sa seconde attestation, qu'il avait commis une erreur de date). L'inspecteur du travail a indiqué, dans sa décision du 31 octobre 2018, que bien que M. A I ait travaillé, ce jour-là, de 6 heures à 17 heures et M. G de 6 heures à 13 heures, toutefois, en l'absence d'autres éléments de preuve relatifs à la commission des faits, il existe un doute sur l'existence matérielle de ces faits. La directrice adjointe du travail, dans son rapport de contre-enquête du 2 mai 2019 rédigé à la suite du recours hiérarchique de la société City One Bags, relève que les tableaux de planning et d'émargement pour la journée du 13 juillet 2018 n'ont pas été produits par l'employeur et que les signatures des deux attestations successives du 10 août 2018 paraissent sensiblement différentes, que les coordonnées de l'auteur de l'attestation n'ont pas été communiquées à l'administration du travail malgré sa demande, et que si, le 17 juillet 2018,

M. A I et M. G ont bien travaillé pendant une plage horaire commune (en l'occurrence de 6 heures à 13 heures), l'attestation n'indique pas l'heure à laquelle les faits en cause se seraient produits. Dès lors, et eu égard à la circonstance que M. G ne reconnaît pas ces faits, leur matérialité ne peut être regardée comme établie.

8. L'auteur (M. A M. C) de la deuxième attestation, qui est le même que celui entendu dans le procès-verbal d'audition daté du 11 août 2018, indique s'être fait bousculé et insulté par

M. G le samedi 4 août 2018 au matin, alors qu'il était au « 2F1 » et qu'il faisait les « valises tests ». L'inspecteur du travail a toutefois relevé, dans sa décision du 31 octobre 2018, que, comme cela ressort des tableaux de planning et d'émargement produits, M. A M. C était affecté au test « 2F1 » de 4 heures 15 à 5 heures, puis au « 2F1 » de 5 heures à 13 heures 45, tandis que

M. G, qui conteste les faits, travaillait de 6 heures à 13 heures 30, et ne pouvait donc se trouver sur les lieux au moment des faits qui lui sont reprochés. Si la société City One Bags fait valoir que M. G a pointé le 4 août 2018 à 6 heures au « 2F1 », elle ne l'établit pas par les tableaux de planning et d'équipement qu'elle produit, comme l'avait déjà relevé la directrice adjointe du travail dans son rapport de contre-enquête du 2 mai 2019 rédigé à la suite du recours hiérarchique de la société City One Bags.

9. L'auteur (M. A H) de la troisième attestation, datée du 7 août 2018, qui est responsable opérationnel adjoint (ROA), fait état de menaces et d'insultes qu'aurait proférées à son encontre

M. G le 6 août 2018 à 14 heures 28 alors qu'il lui remettait des documents concernant le contrôle de qualité des agents dans le bureau situé dans le terminal 2F, et à nouveau d'insultes au même endroit, le même jour, à 22 heures 04, lorsqu'il lui a remis des documents, faits qui ne sont pas reconnus par M. G. L'inspecteur du travail, dans sa décision du 31 octobre 2018, a relevé que M. A H, selon les tableaux de planning et d'équipement produits, travaillait le 6 août 2018 de 4 heures à 15 heures, tandis que M. G était en délégation dans le cadre de son mandat syndical en dehors de l'entreprise de 20 heures à 22 heures, de sorte que ni M. A H ni M. G n'étaient en poste à 22 heures 04, ce qui ne permet pas de tenir les faits reprochés pour établis, ce que ne conteste pas la société City One Bags, qui fait cependant valoir que la réalité des faits survenus ce jour à 14 heures 28 est établie dès lors que, de par ses fonctions, M. G doit rencontrer le responsable opérationnel adjoint (ROA) au début de sa vacation. Toutefois, en l'absence d'autres éléments probants et eu égard à la circonstance que la direction de la société employeur n'a pas communiqué, malgré sa demande, les coordonnées téléphoniques de M. A H à l'administration du travail, l'inspecteur du travail a pu, à juste titre, estimer qu'un doute subsistait quant à la réalité de ces faits.

10. L'auteur (M. B M.) de la quatrième attestation, datée du 12 août 2018, agent de piste intérimaire, indique que, le jour même, il s'est fait insulter et humilier publiquement. Selon les tableaux de planning et d'équipement produits, M. B M. travaillait ce jour-là de 5 heures 30 à 17 heures au poste TBF HF, alors que M. G, qui conteste les faits, travaillait de 14 heures 30 à 22 heures. M. G produit l'attestation de M. I A, opérateur de sûreté en poste au TBF HF de 14 heures 30 à 24 heures 00, qui indique avoir vu M. G effectuer son contrôle sur ce poste et n'avoir « constaté aucune anomalie ». L'administration du travail n'ayant pu obtenir les coordonnées téléphoniques de M. B M., auteur de l'attestation, l'inspecteur du travail a pu, à juste titre, estimer qu'en l'absence de tout élément probant complémentaire et en raison de témoignages contradictoires, le doute n'était pas levé et que la matérialité des faits reprochés ne pouvait donc être regardée comme établie.

11. Par ailleurs, il ressort des pièces du dossier que, comme l'a relevé l'inspecteur du travail dans les motifs de sa décision, la société City One Bags n'a pas procédé à une véritable enquête interne permettant de vérifier et d'établir la matérialité des faits relatés dans ces attestations, la direction de la société ayant entendu seulement six de ses propres salariés et des travailleurs intérimaires ayant témoigné, tandis que sept d'entre eux avaient été contactés mais n'avaient pas donné suite, et que cinq n'avaient pas été contactés, dont trois faute d'un numéro de téléphone permettant de les joindre.

12. En outre, la directrice adjointe du travail indique que, lors de la visite inopinée qu'elle a effectuée dans les locaux de la société City One Bags les 25 et 26 mars 2019 avec la responsable de l'unité de contrôle chargée de l'aéroport de Roissy - Charles de Gaulle dans le cadre de la contre-enquête réalisée dans le cadre de l'instruction du recours hiérarchique, elle a rencontré treize salariés dont neuf en intérim, dont huit ont déclaré ne pas avoir eu de problèmes avec M. G et ne pas avoir été témoin d'un comportement déplacé de celui-ci envers d'autres salariés, y compris en intérim, un a déclaré que M. G ne lui disait pas bonjour, un autre a déclaré que

M. G parlait mal aux intérimaires, sans pouvoir préciser ses propos, et trois ont déclaré qu'ils avaient eu des problèmes avec M. G (propos injurieux, provocations, agressions). De plus, M. G a fourni au cours de l'enquête contradictoire un témoignage d'un intérimaire, également produit à l'instance, par lequel ce dernier atteste avoir subi, à l'instar d'autres collègues, des pressions de la part de responsables de la société City One Bags pour établir une attestation mensongère à l'encontre de M. G.

13. Enfin, il ressort des pièces du dossier que, d'une part, les auteurs de l'ensemble des attestations produites étaient soumis à un lien de subordination hiérarchique ou de dépendance à l'égard de la société City One Bags (en effet, comme le relève la directrice adjointe du travail dans son rapport de contre-enquête du 2 mai 2019 rédigé à la suite du recours hiérarchique de la société City One Bags, les intérimaires ayant rédigé des attestations étaient non seulement soumis à l'autorité de la société City One Bags, mais étaient également pour la plupart salariés de la société Excellence Interim, qui appartient au groupe City One, et étaient donc en situation de dépendance économique vis-à-vis de celui-ci) et, d'autre part, qu'un climat durablement conflictuel existait au sein de la société City One Bags depuis le transfert d'activité de la société PMS, comprenant le transfert du contrat de travail de M. G en avril 2015.

14. Il résulte de ce qui précède que, le doute sur l'exactitude matérielle des faits fondant les griefs formulés par son employeur contre M. G devant profiter au salarié en application des dispositions précitées du dernier alinéa de l'article L. 1235-1 du code du travail, c'est à bon droit que l'inspecteur du travail, dans sa décision du 31 octobre 2018, implicitement confirmée par la ministre chargée du travail, a considéré que la matérialité des faits reprochés à M. G ne pouvait être regardée comme étant établie.

Sur le lien de la demande d'autorisation de licenciement avec les mandats de M. G :

15. Le premier motif retenu par l'inspecteur du travail, dans sa décision du 31 octobre 2018, tiré de ce que les faits reprochés à M. G ne pouvaient être regardés comme étant matériellement établis, est, à lui seul, de nature à justifier légalement le refus d'une autorisation de licenciement. Comme l'ont à bon droit estimé les premiers juges, si l'inspecteur du travail s'est également fondé sur la circonstance qu'un lien entre la demande d'autorisation de licenciement et les mandats détenus par M. G ne pouvait être exclu, ce motif présente un caractère surabondant et l'inspecteur du travail aurait pris la même décision s'il ne s'était fondé que sur le motif rappelé ci-dessus. Par conséquent, la circonstance que le motif tiré du lien avec les mandats serait mal fondé est sans incidence sur la légalité des décisions litigieuses.

16. Il résulte de tout ce qui précède que la société City One Bags n'est pas fondée à soutenir que c'est à tort que, par le jugement attaqué du 9 novembre 2020, qui est suffisamment motivé, le tribunal administratif de Montreuil a rejeté sa demande d'annulation de la décision de l'inspecteur du travail du 31 octobre 2018 et de la décision implicite de rejet de son recours hiérarchique.