



LA LETTRE DE JURISPRUDENCE DES TRIBUNAUX ADMINISTRATIFS DE LA GUADELOUPE, DE SAINT-BARTHELEMY ET DE SAINT-MARTIN

N° 5 – Juin 2024 (décisions rendues
entre janvier et juin 2024)

EAUX.....	2
ELECTIONS ET REFERENDUM.....	3
ENSEIGNEMENT ET RECHERCHE	4
ETRANGERS	5
FISCAL	5
FONCTIONNAIRES ET AGENTS PUBLICS	6
MARCHES ET CONTRATS ADMINISTRATIFS	8
PENSIONS	8
TRAVAIL ET EMPLOI.....	9
URBANISME ET AMENAGEMENT	11

Gestion de la ressource en eau – Schémas directeurs et schémas d'aménagement et de gestion des eaux – Reports d'échéance et assignations d'objectifs moins stricts

S'il résulte de l'article L. 212-1 du code de l'environnement que les objectifs de bon état écologique et chimique des masses d'eau fixés au niveau européen doivent être atteints au plus tard le 22 décembre 2015, ces mêmes dispositions prévoient également, pour des raisons techniques, financières



ou tenant aux conditions naturelles, la possibilité pour les auteurs du schéma directeur d'aménagement et de gestion des eaux (SDAGE) de fixer des échéances plus lointaines à condition de ne pas provoquer de nouvelle détérioration de l'état de la masse d'eau concernée.

En l'espèce, le SDAGE approuvé par le préfet de la Guadeloupe pour les années 2022 à 2027 prévoit que vingt-et-une « masse d'eau cours d'eau » du district hydrographique sont concernées par des reports d'échéances au-delà de 2027 pour l'atteinte des objectifs de bon état écologique et chimique, en raison de leur dégradation par le chlordécone, molécule à faible biodégradabilité persistant dans l'environnement, et de l'absence de traitement de cette molécule, allongeant par conséquent le temps de réaction des milieux. Par conséquent, l'assignation de reports de délais au-delà de 2027 pour un nombre limité de masses d'eau ne méconnaît pas les dispositions de l'article L. 212-1 du code de l'environnement.

Par ailleurs, l'article L. 212-1 du code de l'environnement permet aux auteurs d'un SDAGE de fixer des objectifs dérogatoires lorsque l'atteinte de ces derniers est impossible ou trop onéreuse, sous réserve de remplir les conditions prévues au I de l'article R. 212-16 de ce même code.

En l'espèce, une « masse d'eau cours d'eau » et quatre masses d'eau côtières sont concernées par des objectifs moins stricts de bon état chimique, pour la première, et écologique, pour les dernières, pour des raisons techniques, tenant d'une part, à la présence de huit substances ou familles de substances ubiquistes, dont le tributylétain-cation, substance identifiée comme dangereuse et prioritaire aux termes de l'annexe X de la directive 2008/105/CE du 16 décembre 2008, et, d'autre part, à l'exposition à des pressions multiples, fortes et souvent constantes tenant principalement à des pollutions domestiques (rejets d'eaux issues de l'assainissement collectif), industrielles (rejets industriels), agricoles (azote agricole, lixiviats), touristiques, au développement de

l'artificialisation littorale et à certaines circonstances naturelles (recul du trait de côte, biodiversité). Ainsi, l'assignation d'objectifs moins stricts pour ces seules zones se justifie par les impacts conjugués d'activités humaines et de circonstances naturelles entraînant une pollution significative des eaux et ne méconnaît pas l'article L. 212-1 du code de l'environnement.

TA de la Guadeloupe, 2ème chambre, 26 juin 2024, Association A., n° 2200573, C, M. Gouès, pdt, Mme Sollier, rapp., M. Sabatier-Raffin, rapp.publ.

N° 2

ELECTIONS ET REFERENDUM

Elections municipales – Opérations électorales – Dépouillement – Décompte des bulletins – Signes de reconnaissance – Absence



Un bulletin manuscrit sur lequel est inscrit le prénom « Guy » souligné et suivi d'un point d'exclamation ne comporte pas de signes de reconnaissance dès lors, d'une part, qu'il n'est pas contesté que le prénom écrit désignait sans ambiguïté l'un des candidats, sans

qu'aucune homonymie ni aucune confusion au sein du conseil municipal ne soit possible, et, d'autre part, que les éléments de ponctuation soulignent par inadvertance l'enthousiasme ou l'assertivité du membre du conseil municipal ayant rédigé ce bulletin manuscrit et ne permettent pas d'identifier un électeur en particulier. Ainsi, ces circonstances ne sont pas de nature à porter atteinte au secret du vote et c'est à tort que ce bulletin n'a pas été pris en compte lors du dépouillement.

TA de la Guadeloupe, 2ème chambre, 5 juin 2024, M. B., n° 2400427, C, M. Gouès, pdt, Mme Le Roux, rapp., M. Sabatier-Raffin, rapp.publ.

Questions générales concernant les élèves – Refus d'autorisation d'instruction en famille – Effet de l'écoulement du temps – Non-lieu à statuer

Dans le contentieux de l'excès de pouvoir des décisions de refus de prendre un acte, l'impossibilité de faire droit à l'injonction prive le litige en annulation de son objet dès lors que l'effet utile de l'annulation pour excès de pouvoir de ce type de décision réside dans l'obligation, que le juge peut prescrire d'office en vertu des dispositions de l'article L. 911-1 du code de justice administrative, aux autorités compétentes de prendre cet acte. Par suite, et dès lors qu'en l'espèce, le refus de délivrer une autorisation d'instruction en famille portait uniquement sur l'année scolaire 2022-023, l'achèvement de l'année scolaire a pour conséquence contentieuse le non-lieu à statuer.



TA de la Guadeloupe, 1^{ère} chambre, 5 mars 2024, M. S et Mme C., n° 2201350, C, Mme Mahé, pdte, Mme Bakhta, rapp., M. Lubrani, rapp. publ.

Obligation de quitter le territoire français (OQTF) et reconduite à la frontière – Décision fixant le pays de destination en cas d'exécution d'office - Haïti



Une décision fixant Haïti comme pays de renvoi en cas d'exécution d'office d'une obligation de quitter le territoire français doit être regardée comme exposant un étranger à un risque réel de subir des traitements contraires à l'article 3 de la convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales lorsque

l'administration n'établit pas que l'intéressé n'aura pas vocation, par l'exécution de cette mesure, à rejoindre ou traverser la zone de Port-de-Prince, le département de l'Ouest ou le département de l'Artibonite dans lesquels la situation de violence aveugle généralisée atteint un niveau d'intensité exceptionnelle.

Cf. Cour nationale du droit d'asile, grande formation, 5 décembre 2023, M. A, n° 23035187.

TA de la Guadeloupe, formation plénière, 3 juin 2024, Mme C., n° 2300640, C+, M. Gouès, pdt, Mme Bentolila, rapp., M. Lubrani, rapp.publ.

TA de la Guadeloupe, formation plénière, 3 juin 2024, M. L., n° 2300758, C+, M. Gouès, pdt, Mme Sollier, rapp., M. Lubrani, rapp.publ.

FISCAL

Contributions et taxes – Amende fiscale prévue à l'article 1740 du code général des impôts – conditions de mise en œuvre

L'administration fiscale a infligé à la société requérante, qui avait mis en place un montage fiscal dans le seul but de bénéficier du crédit d'impôt pour investissement productif outre-mer, l'amende prévue à l'article 1740 du code général des impôts. Toutefois, elle ne justifie pas avoir procédé à la reprise des crédits d'impôt pour investissement productif indument obtenus par les investisseurs participant audit montage, condition prévue par les dispositions précitées. Par suite, la société requérante est fondée à soutenir que la procédure suivie est irrégulière.

TA de la Guadeloupe, 2ème chambre, 18 avril 2024, Société X., n° 2201212, C+, M. Gouès, pdt, Mme Sollier, rapp., M. Sabatier-Raffin, rapp.publ.

FONCTIONNAIRES ET AGENTS PUBLICS

Positions – Détachement – Fin du détachement –Intégration du corps de détachement

Il résulte des articles 13, 17 et 17-1 du décret n° 88-976 du 13 octobre 1988 relatif au régime particulier de certaines positions des fonctionnaires hospitaliers, à l'intégration et à certaines modalités de mise à disposition que l'administration d'accueil d'un fonctionnaire hospitalier en détachement longue durée est placée dans une situation de compétence liée pour refuser de renouveler ce détachement, qui ne peut excéder cinq années, lorsqu'elle ne lui a pas fait de proposition d'intégration.

TA de Saint-Martin, 2^{ème} chambre, 5 juin 2024, Mme G., n°2300094, C, M. Gouès, pdt, Mme Sollier, rapp., M. Sabatier-Raffin, rapp. publ..

Notation et avancement – Notation – Entretien professionnel – Obligations de l'évaluateur

Il résulte des dispositions combinées des articles L. 521-1 et L. 521-2 du code général de la fonction publique, de l'article 16 du décret du 9 mai 1995 fixant les dispositions communes applicables aux fonctionnaires actifs des services de la police nationale, et des articles 3 et 12 du décret du 28 juillet 2010 relatif aux conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'Etat qu'à l'issue de l'entretien professionnel d'un fonctionnaire actif des services de la police nationale, l'évaluateur doit se prononcer sur les perspectives d'évolution professionnelle de l'agent dans sa carrière, notamment en termes d'avancement ou de mobilité. Cet avis doit apparaître dans le compte rendu d'entretien professionnel de l'agent afin de permettre à l'administration d'établir utilement le tableau d'avancement du corps de celui-ci.

En l'espèce, il ressort de la fiche d'évaluation en litige que l'évaluateur de la requérante n'avait pas renseigné la rubrique dédiée à l'appréciation de l'aptitude de l'intéressée à remplir des fonctions plus importantes. Ainsi, l'évaluateur ne s'étant pas expressément prononcé sur ses perspectives d'évolution professionnelle, la décision attaquée est entachée d'erreur de droit.

TA de la Guadeloupe, 2^{ème} chambre, 16 mai 2024, Mme U., n° 2200498, C, M. Gouès, pdt, Mme Sollier, rapp., M. Sabatier-Raffin, rapp. Publ.

Statut – Dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale (loi du 26 janvier 1984) – Temps de travail – Jours « chômés »

En application des dispositions du code du travail, les agents publics bénéficient de onze journées de fêtes légales fériées, auxquelles s'ajoute, en Guadeloupe, le jour de la commémoration de l'abolition de l'esclavage par la République française et de la fin de tous les contrats d'engagement souscrits



à la suite de cette abolition. En dehors de ces dispositions législatives, une collectivité territoriale ne peut décider d'octroyer des jours dits « chômés » supplémentaires à ses agents sans compenser les heures non réalisées, afin que soit respectée la durée annuelle de travail effectif à plein temps. Elle peut toutefois prévoir que les jours « chômés locaux » prennent la forme d'une retenue d'un jour de réduction du temps de travail, permettant de récupérer les heures non réalisées.

TA de la Guadeloupe, 2ème chambre, 31 janvier 2024, Mme X., n° 2200116, C+, M. Gouès, pdt, Mme Le Roux, rapp., M. Sabatier-Raffin, rapp.publ.

Rémunération – Indemnités et avantages divers – Frais de changement de résidence

L'agent affecté dans un département d'outre-mer ayant fait l'objet d'une affectation définitive dans son lieu de résidence habituelle, reconnue indispensable en raison de son état de santé par le comité médical, a droit à la prise en charge de ses frais de changement de résidence entre le lieu de sa résidence, correspondant à sa précédente affectation, et le lieu de sa résidence habituelle, correspondant à sa nouvelle affectation définitive et située en métropole.

En l'absence de nouvelle affectation définitive dans le lieu de résidence habituelle, l'agent n'a donc pas droit à la prise au versement de l'indemnité forfaitaire de changement de résidence prévue par décret n°89-271 du 12 avril 1989.

TA Guadeloupe, 1ère chambre, 15 février 2024, M. S., n°2200406, C, Mme Mahé, pdte, Mme Bentolila, rapp., M. Lubrani, rapp. public.

Exécution financière d'un contrat – Pouvoir du juge – Autorité de la chose jugée par une juridiction pénale**Conclusions reconventionnelles – Recevabilité**

Lorsque les parties soumettent au juge un litige relatif à l'exécution du contrat qui les lie, il incombe en principe à celui-ci, eu égard à l'exigence de loyauté des relations contractuelles, de faire application du contrat. Toutefois, dans le cas seulement où il constate une irrégularité invoquée par une partie ou relevée d'office par lui, tenant au caractère illicite du contenu du contrat ou à un vice d'une particulière gravité relative notamment aux conditions dans lesquelles les parties ont donné leur consentement, il doit écarter le contrat et ne peut régler le litige sur le terrain contractuel.

Par ailleurs, l'autorité de la chose jugée appartenant aux décisions des juges répressifs devenues définitives qui s'impose aux juridictions administratives, s'attache à la constatation matérielle des faits mentionnés dans le jugement et qui sont le support nécessaire du dispositif

Au regard d'une part, de la condamnation pénale définitive dont a fait l'objet le maire de la commune de T. lors de la passation et de la conclusion du marché attribué à la société G. pour des faits de détournement de fonds publics et de favoritisme et d'autre part, des vices particulièrement graves affectant ce marché public, le contrat est nul et doit être écarté de sorte que le présent litige ne peut être réglé sur le terrain contractuel.

Par ailleurs, les conclusions reconventionnelles de la commune de T. tendant à l'annulation de ce marché public portent sur un litige distinct de celui soulevé par la requête introduite par le cessionnaire desdites créances contractuelles et sont par suite irrecevables.

TA Guadeloupe, 1^{ère} chambre, 2 mai 2024, Société B.M., n°2200252, C+, Mme Mahé, pdte, Mme Bentolila, rapp., M. Lubrani, rapp. public.

Pensions ou allocations civiles pour invalidité - Maladie – Imputabilité au service – Absence du sens de l'avis conforme – Contradiction entre les motifs et le dispositif

L'article R. 49 bis du code des pensions civiles et militaires de retraite prévoit que la décision d'admission à la retraite pour invalidité est subordonnée à l'avis conforme du ministre chargé du budget.

Une fonctionnaire a été victime d'une agression dans le cadre de son service, ayant entraîné un état dépressif chronique atypique. La commission de réforme a rendu un avis favorable à sa demande de retraite pour invalidité et la directrice des ressources humaines et des relations sociales a pris acte de cet avis et a reconnu la maladie de l'agente imputable au service. Cependant, par la décision contestée, l'agente a été admise à la retraite pour invalidité non imputable au service. Au regard des conclusions de l'expertise médicale, de l'avis de la commission de réforme, tous deux visés et concluant à l'imputabilité au service de la maladie, et en l'absence du sens de l'avis conforme du ministre chargé du budget également visé, la motivation de la décision attaquée ne permet pas à l'agente d'en comprendre les fondements dès lors qu'elle refuse de reconnaître l'imputabilité au service de sa maladie.

TA de la Guadeloupe, 1^{ère} chambre, 15 février 2023, Mme J., n° 2200179, C, Mme Mahé, pdte, Mme Bakhta, rapp., M. Lubrani, rapp. publ.

N°12

TRAVAIL ET EMPLOI

Licenciements – Homologation d'un document unilatéral portant plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) – Appréciation du caractère suffisant des moyens alloués au PSE

Dans le cadre de son contrôle du document unilatéral, l'autorité administrative doit apprécier la suffisance des mesures prévues par un plan de sauvegarde de l'emploi au regard des moyens, notamment financiers, de l'entreprise liquidée, de l'unité sociale et économique et du groupe à laquelle celle-ci appartient le cas échéant.

En l'espèce, la société requérante devait faire face à un passif de 90 millions d'euros, dont 11 millions d'euros exigibles, avec un actif de 56 millions, dont seulement près d'1 million et demi d'euros disponibles. Le PSE en cause, auquel un budget de 176 000 euros avait été alloué, soit une moyenne de 1 000 euros par salarié, prévoyait des aides à la mobilité géographique, à la formation et à la création ou à la reprise d'entreprise, visant à faciliter le reclassement interne et externe des salariés, ainsi que la prise en charge des frais annexes par l'Association pour la gestion du régime de garantie des créances des salariés (AGS) et le bénéfice du contrat de sécurisation professionnelle pour tous les salariés licenciés. Compte tenu de la situation financière de la société, et alors que les requérants n'apportent aucun élément de nature à démontrer la faisabilité, à brève échéance, d'une mobilisation supplémentaire d'actifs de la société qui pourraient être alloués au PSE, les mesures en cause peuvent être légalement regardées par l'administration comme étant, prises dans leur ensemble, suffisantes au regard des moyens de la société et propres à satisfaire aux objectifs du code du travail.

Cf., CE, 4/1 CHR, 7 février 2018, Société T. et autres, n°397900, en A.

TA de la Guadeloupe, 2ème chambre, 21 février 2024, Comité social et économique central de la compagnie A. et autres, n° 2301490, C+, M. Gouès, pdt, Mme Sollier, rapp., M. Sabatier-Raffin, rapp.publ.

N° 13

Licenciements – Conditions de fond de l’autorisation ou du refus d’autorisation – Salarié protégé – Licenciement pour faute – Absence de faute d’une gravité suffisante.

Un agissement du salarié intervenu en-dehors de l’exécution de son contrat de travail ne peut motiver un licenciement pour faute, sauf s’il traduit la méconnaissance par l’intéressé d’une obligation découlant de ce contrat.

La demande d’autorisation de licenciement formée par la société Y. à l’encontre d’un journaliste était fondée sur la publication par ce dernier du commentaire « *corrompue menteuse* » sous un article intitulé « *Législative 2022, Mme X. ne participera pas au second tour de la 4ème circonscription* », publié sur la page Facebook de la chaîne de Guadeloupe La 1ère. Toutefois, le journaliste a utilisé son compte Facebook personnel, portant ses nom et prénom et n’a été « aimé » que par deux autres utilisateurs de ce réseau social, certes sur la page Facebook de son employeur mais en dehors de ses heures de travail, à son domicile et au moyen d’un ordinateur et d’un compte Facebook privés. La société requérante n’est donc pas fondée à soutenir qu’il a été porté atteinte à sa crédibilité, à son indépendance, à son impartialité et à son image. Dans ces conditions, le ministre du travail, du plein emploi et de l’insertion n’a pas inexactement apprécié ces faits en considérant que leur gravité n’était pas suffisante pour justifier une mesure de licenciement alors en outre que ce salarié n’avait fait l’objet d’aucune sanction disciplinaire en plus de trente ans d’exercice au sein de cette même société.



Lire les conclusions de M. Lubrani, rapporteur public, [ici](#).

TA Guadeloupe, 1ère chambre, 2 mai 2024, Société F.T., n°s 2300534, 2300844, C, Mme Mahé, pdte, Mme Bentolila, rapp., M. Lubrani, rapp. public.

N°14

Conditions de travail – Règlement intérieur – Code de conduite

En application de l'article 17 de la loi du 9 décembre 2016, dite « Sapin II », les employeurs doivent annexer un code de conduite au règlement intérieur de leur entreprise afin de définir et illustrer les différents types de comportements à proscrire comme étant susceptibles de caractériser des faits de corruption ou de trafic d'influence. Toutefois, les restrictions apportées aux droits des personnes et aux libertés individuelles dans ce cadre doivent être justifiées par les fonctions particulières des salariés et la nature de l'activité de la société, et nécessaires et proportionnées au but recherché, en l'occurrence, la prévention des faits de corruption et de trafic d'influence.

TA de la Guadeloupe, 2^{ème} chambre, 28 mars 2024, Société X., n° 2300424, C, M. Gouès, pdt, Mme Le Roux, rapp., M. Sabatier-Raffin, rapp.publ.

N°15

URBANISME ET AMENAGEMENT

Refus de permis de construire – Avis conforme du préfet – Absence - Effet sur l'examen des moyens

Dans le cadre d'un refus de permis de construire et pour l'application de l'article L. 600-4-1 du code de l'urbanisme, l'absence de saisine du préfet par le maire pour avis conforme, telle que prévue par l'article L. 422-5 du même code, fait obstacle à l'examen du moyen tiré de l'erreur d'appréciation du caractère urbanisé des parties de la commune. Par suite, le refus de permis de construire est annulé pour incompétence de son auteur et il est enjoint au maire de réexaminer la demande de permis de construire, notamment en saisissant pour avis conforme le préfet.

TA de la Guadeloupe, 1^{ère} chambre, 5 mars 2024, M. W., n° 2201307, C, Mme Mahé, pdte, Mme Bakhta, rapp., M. Lubrani, rapp. publ.

CONCLUSIONS DU RAPPORTEUR PUBLIC

I –

Vous êtes saisis, au travers de ces deux dossiers qui appellent à juger une seule et même situation, d'un contentieux vous invitant à tracer des frontières : entre vie professionnelle et vie privée, entre liberté d'expression et abus de cette liberté, entre éthique journalistique et faute déontologique.



Mais avant de rentrer dans le vif du sujet, permettez-nous de brosser un rapide tableau du litige tel qu'il se présente aujourd'hui devant vous.

M. P, salarié à France Télévisions depuis le 29 juin 1988 occupait les fonctions de journaliste grand reporter au sein de Guadeloupe la 1ère, où il est entré en octobre 2015.

Le 14 juin 2022, M. P commente, sur Facebook, un article de Guadeloupe la 1ère. C'est ce commentaire qui déclenche une procédure disciplinaire de la part de son employeur qui considère que M. P a commis une faute professionnelle, et qui forme en juillet 2022 auprès de l'inspection du travail, une demande d'autorisation de procéder au licenciement pour faute simple de M. P.

Cette demande est rejetée, d'abord par l'inspection du travail de l'unité de contrôle de Guadeloupe, par une décision explicite du 20 septembre 2022. Insatisfaite de cette décision, la société France Télévision forme un recours hiérarchique auprès du ministre du travail. Le silence gardé pendant 4 mois par cette autorité fait naître une décision implicite de rejet le 17 mars 2023, contestée par la société France TV dans sa première requête 2300534 (avec décision initiale de l'inspection du travail ?) du 16 mai 2023.

Le jour même, le ministre du travail prend une décision explicite sur le recours hiérarchique de la société France TV : il retire sa décision implicite du 17 mars, retire également la décision de l'inspection du travail du 20 septembre 2022 mais refuse le licenciement de M. P demandé par la société requérante. C'est la décision attaquée par la société France TV dans sa deuxième requête n°2300844.

II –

Vous joindrez bien évidemment les 2 requêtes, avant de constater qu'il n'y a plus lieu de statuer sur les conclusions de la requête n° 2300534 tendant à l'annulation des décisions de l'inspection de travail du 20 septembre 2022 et du ministre du travail du 17 mars 2023, ces deux décisions ayant été retirées par la décision explicite de refus de licenciement du ministre du travail attaquée dans l'instance n° 2300844 : vous n'aurez donc à examiner la légalité que de cette décision.

III –

La question qui se pose à vous est formulée dans sa plus grande pureté : il vous appartient de déterminer, dans la continuité de ce qu'a décidé l'administration, si les faits reprochés à M. P justifiaient qu'il soit autorisé à être licencié.

L'arrêt de principe CE, Safer d'Auvergne du 5 mai 1976, fixe les grandes lignes qui doivent guider l'autorité administrative, et le juge, dans son contrôle de la demande de licenciement formée par l'employeur lorsque celle-ci 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

Il nous semble, à ce stade, qu'il est nécessaire de rentrer dans le détail des faits reprochés à M. P.

Il lui est fait grief, ainsi que le rappelle la décision attaquée, d'avoir commenté, sous un article publié sur la page Facebook de Guadeloupe la 1^{ère} concernant la décision d'une élue de ne pas participer au second tour des législatives 2022, la chose suivante : « Corrompue menteuse ». Ce commentaire a été rédigé depuis son compte Facebook personnel, sans utilisation de pseudonyme, entre 19h et 20h, soit en dehors de ses horaires de travail et à son domicile.

Vous savez qu'en principe, « un agissement d'un salarié intervenu en dehors de l'exécution de son contrat de travail ne peut motiver un licenciement pour faute sauf s'il traduit la méconnaissance par l'intéressé d'une obligation découlant de ce contrat » (C° de principe du [CE, Mario Gonçalves, 371174, Ministre du travail, Société TSE Express Médical, 27 mars 2015](#) repris par la Cour de cassation) : l'idée qui gouverne cette jurisprudence, « c'est que le salarié n'a pas de comptes à rendre à son employeur sur la façon dont il gouverne sa vie personnelle ou dont il

exerce son mandat, sauf sur les points limités où les obligations qu'il tient de son contrat de travail ne cessent pas avec le travail ».

En l'occurrence, il nous semble assez clair que le comportement reproché à M. P est intervenu en dehors de l'exécution de son contrat de travail. Le point délicat est plutôt de savoir si ce comportement « traduit la méconnaissance d'une obligation découlant de ce contrat », cad s'il rentre dans le champ de l'exception d'immunité posé par l'arrêt Mario Gonçalves. En commentant pendant son temps libre, de manière cursive mais véhémente, une publication Facebook sur le mur de son employeur, M. P a-t-il manqué à des obligations professionnelles qui se prolongeraient en dehors de son temps de travail ?

Il nous apparaît extrêmement complexe d'apporter, au vu de la jurisprudence actuelle, une réponse manichéenne – oui ou non – à cette question qui met le doigt en plein dans une zone grise de la jurisprudence.

La première interrogation porte sur l'existence – ou non – d'une obligation « pérenne » découlant du contrat, qui se prolongerait au-delà de la stricte exécution de la prestation de travail que le requérant serait susceptible de méconnaître en s'exprimant en dehors du temps, et du lieu, de travail. Autrement dit, les journalistes de France Télévisions sont-ils soumis à une obligation de réserve, les obligeant à la modération dans leur expression publique hors temps de travail ?

Dans la décision attaquée, le ministre de travail a considéré que M. P, en sa qualité de journaliste, était tenu à une telle obligation, celle-ci puisant sa source, selon le ministre, dans l'accord collectif d'entreprise France Télévisions du 28 mai 2013 applicable à l'intéressé, qui stipule, au Titre 1^{er} du Livre 3 que « *dans l'expression publique de leur opinion, les journalistes n'ont d'autres obligations que celles résultant, d'une part, de la déontologie professionnelle, d'autre part, de leur appartenance à une entreprise du service public de l'audiovisuel* », et que « *bien que s'exprimant à titre privé, un journaliste doit toujours avoir conscience que ses propos l'engagent au-delà de la sphère privée* ». Sans que l'on sache si le ministre en fait la base légale de cette obligation, il évoque également, dans la décision attaquée, l'annexe de cet accord relative aux principes professionnels applicables au personnel journaliste, ainsi que le guide des bonnes pratiques sur les réseaux sociaux qui s'impose au journaliste.

Force est de constater, d'abord, que l'obligation de réserve mentionnée par l'employeur n'a pas été contractualisée dans le contrat de travail individuel liant M. P. à son employeur, ni dans ses avenants successifs versés au dossier.

Si l'accord collectif du 28 mai 2013 était bien applicable, aucune de ses stipulations n'impose clairement une obligation de réserve, celui-ci se contentant de renvoyer « à la déontologie professionnelle ». La portée

juridique exacte de ce renvoi aux règles déontologiques dans cet accord collectif nous paraît incertaine. Cette mention suffit-elle à entraîner l'application de plein droit de ce corpus foisonnant de règles de droit souple, dont fait notamment partie le guide des bonnes pratiques sur les réseaux sociaux évoqué dans la décision) ? L'on pourrait être tenté de répondre par l'affirmative (voir Le journaliste, l'agence de presse et le compte privé Facebook : une qualification en manque de critères cumulatifs – Frédéric Gras – Légipresse 2023. 688). Mais récemment, la Cour de cassation a censuré par un arrêt très topique du 20 septembre 2023, une décision de cour d'appel qui, pour caractériser l'abus de liberté d'expression d'un employé étant intervenu de manière tranchée dans des discussions publiques sur les réseaux sociaux, avait tiré de l'engagement de l'employé d'exercer ses fonctions avec loyauté et dans le respect des lois applicables, des procédures, règlements internes à la société et d'un document intitulé « Lignes de conduite des réseaux sociaux pour les employés » l'existence d'une obligation de loyauté. La Cour de cassation a notamment considéré que la cour d'appel ne pouvait se fonder sur un tel instrument de droit souple « sans rechercher, comme il lui était demandé, la valeur juridique et la portée du(dit) document, qui ne se présentait ni comme un règlement intérieur, ni comme une note de service, lesquels supposent pour être opposables aux salariés, le respect d'une procédure et d'une publicité particulières » (Cour de cassation, Chambre sociale, 20 septembre 2023, 21-18.5963).

Il nous semble en revanche que la singularité juridique de l'employeur de M. P – société de droit privée, mais assurant des missions de service public en vertu notamment de la loi du 30 septembre 1986 relative à la liberté de communication et du décret du 19 octobre 2009 portant approbation des statuts de la société « France Télévisions » - astreignait ce dernier à certaines obligations spécifiques, dont fait selon nous partie l'obligation de réserve. Parce qu'elle permet d'appréhender des comportements d'agents « s'expri[mant] 'en dehors du service' sur des thèmes qui sont par ailleurs 'extérieurs au service' » (Alexandre Fabre, L'obligation de réserve, nouvelle venue aux pays de la liberté d'expression des salariés), l'obligation de réserve est un puissant instrument de fragilisation de la frontière sphère privée/sphère professionnelle tracée par la jurisprudence en matière disciplinaire.

Vous savez que cette obligation de réserve s'applique aux fonctionnaires (CE, 11 janvier 1935, Sieur Bouzanquet). Dégagée de façon prétorienne, puis ciselée par la jurisprudence, elle impose aux agents de faire preuve de retenue et de mesure dans l'expression publique de leurs opinions, sa portée variant selon l'institution concernée et la position occupée par l'agent. Tous les agents publics, contractuels (CE 28 juill. 1993, n° 97189, Marchand, Lebon 248) ou titulaires, sont soumis à ce devoir, qui constitue une restriction légitime à leur liberté d'expression (voir par exemple CE, 440256, 29 décembre 2020).

Tous les agents publics, mais pas uniquement. Par un arrêt récent (Cour de cass, soc, 19 octobre 2022, n° 21-12.370), la Cour de cassation a considéré qu'« était soumis à une obligation de réserve en dehors de ses fonctions » le « salarié d'une personne de droit privé gérant un service public », important ce-faisant cette notion de droit public dans le régime de liberté d'expression des salariés de droit privé « lorsqu'ils se glissent dans la peau d'agent public ». Cette extension du champ d'application 'rationae personae' de l'obligation de réserve nous paraît justifiée par la finalité-même du droit de réserve qui vise, avant tout, à préserver la considération, le crédit, du service public par les usagers qui ne doivent pas penser que celui-ci est partial.

Les missions de service public dévolues à France Télévisions, précisées par son cahier des charges – celles d'assurer, aux termes notamment de l'article 35 de ce dernier, « l'honnêteté, la transparence, l'indépendance et le pluralisme de l'information ainsi que l'expression pluraliste des courants de pensée » - doivent selon nous se traduire, pour les salariés de cette entreprise, par une vigilance accrue dans l'expression publique de leur opinion personnelle, dès lors que celle-ci pourrait jeter un doute sur l'impartialité ou sur l'indépendance de l'entreprise et entacher sa crédibilité aux yeux – littéralement – des télé-usagers du service public.

Nous vous invitons ainsi à juger que les journalistes de France Télévisions sont, en leur qualité d'exécutants du service public audiovisuel assuré par cette société, astreints, par principe, à une obligation de réserve.

Une chose est d'admettre l'existence d'une obligation, une autre est d'en caractériser la méconnaissance. M. P, par son comportement, a-t-il excédé les limites du devoir de réserve ? C'est le deuxième point délicat sur lequel nous nous interrogeons.

La réponse, en la matière, résulte nécessairement d'une appréciation casuistique tenant compte tant des propos incriminés, de la publicité des propos – analyse complexifiée par l'usage des réseaux sociaux - que de l'identité et de la position de leur auteur.

Nous avouons qu'en l'espèce, aucune solution ne s'impose avec la force de l'évidence.

Les propos en cause – « corrompue menteuse » – dont M. P n'a jamais nié être l'auteur relèvent assurément de l'injure au sens pénal, en ce qu'ils ne comportent l'imputation d'aucun fait. Si, par leur teneur, ils révèlent un manque de modération et mesure, ils ne constituent pas non plus le parangon du propos grossièrement outrancier que l'on retrouve parfois dans ce type de contentieux.

S'agissant de la publicité des propos, vous savez que la publication de propos sur les réseaux sociaux – et en particulier sur Facebook – soulève

des questionnements nombreux, qui ont un impact sur la qualification de manquement à l'obligation de réserve ou, selon le vocable de la Cour de cassation lorsqu'elle aborde ces questions sous le prisme du régime des libertés, sur l'abus de liberté d'expression : l'utilisation d'un pseudonyme – ou non - est un critère à prendre en compte, tout comme le paramétrage du compte de l'auteur de la publication ou du groupe sur lequel il publie – privé, public (Soc. 12 sept. 2018, n° 16-11.690).

En l'espèce, et il nous semble que ces circonstances doivent nécessairement être inscrites au débit de M. P, celui-ci n'a jamais cherché à masquer son identité sur Facebook, dès lors que son compte était bien à son nom. Il a non seulement publié son commentaire sur une page publique, mais surtout, et cela a bien été relevé par le ministre du travail, sur la page Facebook de son employeur, sous une publication renvoyant à un article rédigé par un de ses collègues – la volonté de rendre publique, en son nom, son opinion, est indéniable.

Parmi le faisceau d'indices susceptible de caractériser une méconnaissance de l'obligation de réserve figure également, nous semble-t-il, l'impact concret de la publication : certes, celle-ci était visible car publique, mais qu'en est de son « indice de résonance », de l'audience et du retentissement qu'ont eu les propos incriminés ? Ce critère tiré des répercussions réelles des propos tenus, de leur publicité non pas uniquement théorique mais pratique, apparaît en filigrane tant de certaines décisions du Conseil d'Etat sur l'obligation de réserve (qui s'attache par exemple à relever « le fort retentissement médiatique des propos » dans son arrêt CE, M. Piquemal, n° 404921) que de la jurisprudence de la CEDH (CEDH, 15 juin 2021, Affaire Malike c/ Turquie, 35786) telle d'ailleurs qu'analysée par la doctrine (voir l'obligation de réserve, nouvelle venue etc...). Or, en l'occurrence, il ne ressort d'aucune pièce du dossier que le commentaire de M. P aurait suscité une réaction particulière de la communauté d'utilisateurs, et c'est d'ailleurs ce qu'avait estimé l'inspectrice du travail, dont la décision de refus d'autorisation a été retirée, lorsqu'elle a relevé « qu'au cours de l'enquête contradictoire, l'employeur n'a[vait] pu justifier de l'atteinte à la crédibilité et aux intérêts de France Télévisions ».

Tout ça pour vous dire que notre conviction n'est absolument établie quant à l'existence d'une méconnaissance, par M. P, de son obligation de réserve.

Il nous semble, bienheureusement, que vous pourrez vous dispenser de prendre parti sur cette question plus que délicate. Le C° de principe sur votre contrôle dans ce type de dossier, précité, vous invite à apprécier « si les faits reprochés au salarié sont d'une gravité suffisante pour justifier le licenciement », c'est-à-dire à vous assurer non seulement qu'ils soient fautifs, mais surtout « suffisamment graves », c'est-à-dire vous assurer que la sanction de licenciement est proportionnée à la gravité

du comportement en un seul mouvement, sans que vous n'ayez nécessairement besoin de scinder les deux temps de l'analyse (qualification puis appréciation de la proportion).

Et en l'occurrence, vous vous en doutez, notre opinion est tranchée : le licenciement nous paraît en tout état de cause complètement disproportionné par rapport aux agissements incriminés, ainsi que l'a considéré à juste titre le ministre du travail. A supposer même que la publication du commentaire en cause constitue une faute, la gravité de celle-ci doit être considérée comme minime, et il n'est en outre pas contesté que M. P n'a présenté aucun antécédent disciplinaire en 34 ans d'exercice, ce qui est de nature à influencer sur l'appréciation des faits (CE, 20 mars 2017, n° 391226).

Par suite, la société requérante n'est pas fondée à soutenir que le ministre du travail aurait commis une erreur dans l'appréciation de la gravité des faits reprochés en considérant qu'ils ne justifiaient pas un licenciement du salarié, et la requête doit être rejetée.

Par ces motifs nous concluons au non-lieu à statuer sur la requête n°2300534 et au rejet de la requête 2300844 au fond.

A. Lubrani.

Directeur de la publication :

Serge GOUES, Président du Tribunal

Comité de rédaction :

Nadège MAHE, Antoine LUBRANI, Marie SOLLIER, Frédéric LAURENT

**TRIBUNAUX ADMINISTRATIFS DE LA GUADELOUPE, DE SAINT-BARTHELEMY
ET DE SAINT-MARTIN**

34, chemin des Bougainvilliers

Cité Guillard

97100 BASSE-TERRE

Tél : 05 90 38 49 00

Fax : 05 90 81 96 70

<http://guadeloupe.tribunal-administratif.fr>