

Audience publique du 9 mars 2021

Recours formé par Madame ...
contre quatre actes du directeur de l'Inspection du Travail et des Mines
en matière de délégations du personnel

JUGEMENT

I.

Vu la requête inscrite sous le numéro 41778 du rôle et déposée au greffe du tribunal administratif le 5 octobre 2018 par Maître Pierre REUTER, avocat à la Cour, inscrit au tableau de l'Ordre des avocats à Luxembourg, au nom de Madame ..., demeurant à L-..., tendant principalement à la réformation, sinon subsidiairement à l'annulation d'une décision, qualifiée comme telle, du directeur de l'Inspection du Travail et des Mines du 7 juin 2018 constatant plusieurs infractions aux dispositions du Code du travail dans le cadre des opérations électorales pour la désignation des délégués du personnel de la société anonyme ... SA, établie et ayant son siège social à L-..., et enjoignant à Madame ..., en sa qualité de présidente de la délégation du personnel auprès de la société anonyme ... SA, préqualifiée, « *de redresser les irrégularités constatées* », ainsi que d'une décision, qualifiée comme telle, du directeur de l'Inspection du Travail et des Mines du 23 juillet 2018, réitérant les constats retenus dans la décision, qualifiée comme telle, du 7 juin 2018 ;

Vu le mémoire en réponse du délégué du gouvernement déposé le 10 décembre 2018 au greffe du tribunal administratif ;

Vu le mémoire en réplique déposé au greffe du tribunal administratif le 10 janvier 2019 par Maître Pierre REUTER au nom et pour compte de Madame ..., préqualifiée ;

Vu le mémoire en duplique du délégué du gouvernement déposé le 5 février 2019 au greffe du tribunal administratif ;

II.

Vu la requête inscrite sous le numéro 42657 du rôle et déposée au greffe du tribunal administratif le 10 avril 2019 par Maître Pierre REUTER, préqualifié, au nom de Madame ..., préqualifiée, tendant principalement à la réformation, sinon subsidiairement à l'annulation d'une décision du directeur de l'Inspection du Travail et des Mines du 8 octobre 2018 lui infligeant une amende administrative de 2.000,- euros, ainsi que d'une décision confirmative implicite du directeur de l'Inspection du Travail et des Mines résultant de son silence de plus de trois mois suite à une opposition formulée par Madame ... en date du 18 octobre 2018 ;

Vu le mémoire en réponse du délégué du gouvernement déposé le 26 juin 2019 au greffe du tribunal administratif ;

Vu le mémoire en réplique déposé au greffe du tribunal administratif le 26 juillet 2019 par Maître Pierre REUTER au nom et pour compte de Madame ..., préqualifiée ;

Vu le mémoire en duplique du délégué du gouvernement déposé le 14 octobre 2019 au greffe du tribunal administratif ;

I. et II.

Vu les prises de position écrites du délégué du gouvernement et de Maître Pierre REUTER des 7 et 14 décembre 2020 sur la question de savoir s'il y a lieu de mettre Madame ... en intervention, question soulevée d'office par le tribunal ;

Vu la circulaire du président du tribunal administratif du 22 mai 2020 portant notamment sur la présence physique des représentants des parties au cours des plaidoiries relatives à des affaires régies par des procédures écrites ;

Vu les communications respectives de Maître Pierre REUTER et de Monsieur le délégué du gouvernement Yves HUBERTY du 14 décembre 2020 suivant lesquelles ils marquent leur accord à ce que l'affaire soit prise en délibéré sans leur présence ;

Vu les pièces versées en cause, et notamment les actes déferés ;

Le juge-rapporteur entendu en son rapport à l'audience publique du 16 décembre 2016.

Lors d'une réunion de la délégation du personnel de la société anonyme ... S.A., ci-après désignée par « la société ... », du 26 juin 2017, Madame ... fut destituée de son statut de déléguée libérée, avec effet au 1^{er} août 2017.

Par courrier de son mandataire adressé en date du 20 septembre 2017 au directeur de l'Inspection du Travail et des Mines, ci-après désignés par « le directeur », respectivement « l'ITM », l'intéressée contesta la destitution de sa fonction de déléguée libérée et sollicita l'intervention de celui-ci « *afin que la délégation du personnel de la société ... SA cesse ses agissements et rétablisse Madame ... dans ses droits et fonctions* ».

Lors d'une deuxième réunion de la délégation du personnel de la société ..., laquelle s'est tenue, quant à elle, en date du 11 octobre 2017, Madame ... fut encore destituée de sa fonction de déléguée à l'égalité, destitution que cette dernière contesta également devant le directeur, et ce par courrier de son mandataire du 5 octobre 2017.

Le 7 juin 2018, le directeur s'adressa à Madame ..., en sa qualité de présidente de la délégation du personnel de la société ..., dans les termes suivants :

« [...] *A l'examen des pièces à notre disposition dans ce dossier ainsi que suite à notre entrevue en date du 29 mai 2018 en nos locaux, l'ITM arrive au constat suivant :*

Quant aux irrégularités formelles

L'article L. 416-2 (1) du Code du travail dispose ce qui suit : « L'objet des délibérations de la délégation du personnel est fixé par un ordre du jour qui est arrêté par le bureau de la délégation et communiqué aux membres au moins cinq jours avant la réunion. »

Ceci implique que l'ordre du jour doit contenir l'indication succincte et ... des sujets à traiter, avec une précision telle que chaque membre de la délégation puisse apprécier à partir du libellé de chaque point l'intérêt et l'importance de la réunion, ainsi que les problèmes, incidents ou discussions auxquels les membres seront éventuellement confrontés lors de ladite réunion.

Or, l'ordre du jour repris dans la convocation du 19 juin 2017 en vue de la réunion de la délégation du personnel prévue pour le 26 juin 2017 ne précise pas de manière assez suffisante et ... que le retrait de Madame ... de sa fonction de déléguée libérée ferait l'objet d'une discussion et d'un vote subséquent. La seule mention « affaire interne » est insuffisante.

Il en va de même pour le point « affaire interne : déléguée à l'égalité » repris à l'ordre du jour de la convocation du 8 septembre 2017 pour la réunion du 11 octobre 2017 : l'indication succincte et ... que la destitution de Madame ... de sa fonction de déléguée à l'égalité ferait l'objet d'une discussion et d'un vote subséquent fait également en l'espèce défaut.

Quant au fond des décisions prises

Pour ce qui est de la destitution de Madame ... de sa fonction de déléguée libérée, la loi ne précise rien sur une éventuelle révocation du délégué libéré en cours de mandat.

L'article L.415-5 (3) se borne à définir à partir de quel seuil d'effectif de salariés dans l'entreprise des délégués libérés doivent en principe être mis en place, de même que le mode de désignation de ces délégués libérés :

« Le chef d'entreprise est tenu de libérer de tout travail généralement quelconque et d'accorder une dispense permanente de service avec maintien du salaire ainsi que, le cas échéant, du droit à la promotion et à l'avancement à :

*un délégué lorsque l'effectif des salariés est compris entre 250 et 500 ;
deux délégués, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 501 et 1.000 ;
trois délégués, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 1.001 et 2.000 ;
quatre délégués, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 2.001 et 3.500 ;
un délégué supplémentaire par tranche de 1.500 salariés, lorsque l'effectif des salariés excède 3.500.*

La désignation des délégués libérés est effectuée au scrutin secret de liste par les membres de la délégation selon les règles de la représentation proportionnelle. (...) »

Plus loin, le paragraphe (3) de ce même article dispose

« (...) La délégation peut décider la conversion d'un ou de plusieurs délégués libérés conformément à l'alinéa premier dans un crédit d'heures, sur la base de quarante heures par délégué libéré et proportionnellement aux suffrages obtenus au moment de l'élection.

Elle en informe le chef d'entreprise. »

Rien n'est précisé cependant sur le moment de la conversion d'un ou de plusieurs délégués libérés dans un crédit d'heures, à savoir si cette conversion doit se faire avant la désignation du ou des délégués libérés, ou si celle-ci peut également se faire pendant l'exercice du mandat de délégué libéré.

Quant à la destitution de Madame ... de sa fonction de déléguée à l'égalité, la loi est également muette sur une telle éventualité.

L'ancien article L.414-3 (1) du Code du travail, tel qu'en vigueur lors de la mise en place de la délégation du personnel actuelle auprès de ... S.A., disposait que : « Chaque délégation principale et, le cas échéant, chaque délégation divisionnaire, désigne immédiatement après son entrée en fonctions parmi ses membres, et pour la durée de son mandat, un-e délégué-e à l'égalité. »

Selon cet article, le délégué à l'égalité est désigné pour la durée du mandat de la délégation.

Il peut en être déduit que la volonté du législateur était de faire en sorte que le délégué à l'égalité soit indépendant de la délégation dans l'exercice de ses missions et attributions.

Or, admettre qu'il puisse être remplacé à tout moment par un vote majoritaire de la délégation fragiliserait sa position et compromettrait ainsi son indépendance.

En conclusion

En vue de pouvoir assurer la continuation du bon fonctionnement des institutions représentatives du personnel, vu les irrégularités formelles et quant au fond constatées, et conformément à l'article L.614-5 du Code du travail, qui dispose que « (...) les membres de l'inspection du travail sont autorisés à ordonner des mesures d'urgence à des fins de régularisation ou de cessation de violation du droit du travail », l'ITM enjoint à Madame ..., en sa qualité de présidente de la délégation du personnel auprès de ... S.A., de redresser les irrégularités constatées et par conséquent de procéder sans retard et avec effet immédiat à compter de la notification de la présente injonction aux démarches suivantes :

- 1. établir un ordre du jour conformément à l'article L.416-2, paragraphe 1^{er} du Code du travail prévoyant notamment la réintégration de Madame ... dans sa fonction de déléguée libérée ainsi que de déléguée à l'égalité, avec tous les droits et obligations qui en découlent,*
- 2. notifier l'ordre du jour précité endéans un délai de 8 jours calendrier à compter de la réception de la présente injonction aux membres de la délégation du personnel auprès de ... S.A., ordre du jour qui, nous vous le rappelons, doit être communiqué aux membres au moins cinq jours avant la réunion,*
- 3. convoquer les membres précités conformément à l'article L.416-3, paragraphe 1^{er}, qui dispose que « la délégation du personnel se réunit sur convocation écrite de son président » à une réunion qui devra se tenir endéans un délai de 16 jours*

- calendrier à compter de la réception de la présente injonction à l'adresse du bureau de la délégation du personnel auprès de ... S.A.,*
- 4. procéder lors de ladite réunion à la réintégration de Madame ... dans sa fonction de déléguée libérée ainsi que de déléguée à l'égalité, avec tous les droits et obligations qui en découlent,*
 - 5. nous communiquer endéans le délai de 24 jours calendrier les copies de l'ordre du jour prévu au point 1 et du procès-verbal de réunion visé au point 4.*

A noter également que conformément à l'article L.414-15 (1) du Code du travail, le président de la délégation est tenu dans les trois jours qui suivent la réunion de communiquer, par voie écrite, au chef d'entreprise et à l'Inspection du travail et des mines, le nom du délégué à l'égalité.

Tout manquement de votre part de vous y conformer risque de vous exposer aux mesures et sanctions administratives prévues à l'article L.614-13 du même Code qui dispose que : « En cas de non-respect endéans le délai imparti, des injonctions du directeur ou des membres de l'inspection du travail, dument notifiées par écrit, conformément aux articles L.614-4 à L.614-6 et L.614-8 à L.614-11, le directeur de l'Inspection du travail et des mines est en droit d'infliger à l'employeur, à son délégué ou au salarié une amende administrative dont le montant est fixé entre 25 euros et 25.000 euros. »

Enfin, nous tenons à vous informer que l'article L.417-5 du Code du travail dispose que « Toute entrave apportée intentionnellement, soit à la constitution d'une délégation du personnel, d'une délégation au niveau de l'entité économique et sociale, soit à la libre désignation de ses membres, soit à son fonctionnement régulier, soit à la désignation d'un délégué à l'égalité, soit à la désignation d'un délégué à la sécurité et à la santé, soit à l'exercice de sa mission, est punie d'une amende de 251 à 15.000 euros [...] ».

Par missive de son mandataire adressée en date du 28 juin 2018 à l'ITM, Madame ... contesta les conclusions de ce dernier, en reniant notamment le pouvoir de celui-ci d'intervenir dans le cadre de la destitution des fonctions de déléguée libérée et de délégué à l'égalité de Madame ... et en soulignant qu'elle ne saurait imposer aux membres de la délégation du personnel de voter en faveur de la réintégration de cette dernière dans ses fonctions de déléguées.

Le 23 juillet 2018, l'ITM s'adressa au mandataire de Madame ... dans les termes suivants :

« [...] Par la présente, nous souhaiterions clarifier la position adoptée par l'ITM dans sa lettre du 7 juin 2018, suite au courrier reçu de la part de Maître Pierre Reuter en date du 28 juin 2018 mandaté par Madame

La position de l'ITM ne consistait pas à demander la convocation d'une réunion de la délégation du personnel d'... S.A. pour imposer à la délégation du personnel la décision de réintégrer Madame ... dans ses fonctions de déléguée libérée et de déléguée à l'égalité par le biais d'un vote qui aurait préalablement été dicté par la présidente de votre délégation du personnel.

En effet, la lettre du 7 juin 2018 tendait à régulariser une situation de violation de droit du travail.

Il apparait que les décisions de destituer Madame ... prises par la délégation du personnel ne peuvent pas être considérées comme étant valides, il en résulte donc que les décisions de destitution sont sans effets (1). Ainsi, d'un point de vue légal, Madame ... est toujours déléguée libérée et déléguée à l'égalité. De ce fait, l'injonction de convoquer une réunion de la délégation du personnel adressée par l'ITM à la présidente de votre délégation du personnel visait l'information de la délégation du personnel quant à l'irrégularité des décisions préalablement prises et quant à la confirmation de la non-destitution de Madame ... de ses rôles de déléguée libérée et de déléguée à l'égalité. Il ne s'agit donc que d'une mesure visant à la régularisation d'une violation du droit du travail ce qui fait partie des compétences de l'ITM (2).

(1) Les décisions de destituer Madame ... de son poste de déléguée libérée et de son poste de déléguée à l'égalité ne sont pas valides

Les décisions de destituer Madame ... de son poste de déléguée libérée et de son poste de déléguée à l'égalité ne sont pas valides en raison d'une violation des formes prescrites par le droit du travail pour la convocation de la réunion de la délégation du personnel où lesdites décisions de destitution ont été prises (a). En outre, les motifs de fond de la décision de destitution de Madame ... de son poste de déléguée libérée ne sont pas fondés (b) et la décision de destitution de Madame ... de son poste de déléguée à l'égalité est en contradiction avec l'esprit de la loi (c).

a) Irrégularité formelle des deux convocations à la réunion de la délégation du personnel.

En principe, la délégation du personnel se réunit sur convocation écrite de son président. Selon l'article L.416-2 (1) du Code du travail, préalablement à la réunion « L'objet des délibérations de la délégation du personnel est fixé par un ordre du jour qui est arrêté par le bureau de la délégation et communiqué aux membres au moins cinq jours avant la réunion ».

Comme développé dans notre précédent courrier, cette exigence implique que l'ordre du jour contienne l'indication succincte et ... des sujets à traiter, avec une précision telle que chaque membre de la délégation puisse apprécier à partir du libellé de chaque point l'intérêt et l'importance de la réunion ainsi que les problèmes, incidents ou discussions auxquels les membres seront éventuellement confrontés lors de ladite réunion.

Toutefois, l'ordre du jour repris dans la convocation datant du 19 juin 2017 en vue de la réunion de la délégation du personnel prévue le 26 juin 2017 ne contient pas d'indication succincte et ... concernant un potentiel vote de défiance relatif au poste de déléguée libérée occupé par Madame Seule la mention « Affaire interne » semble y faire référence, mais cette mention est insuffisante en elle-même pour permettre à chaque membre de la délégation du personnel d'apprécier les discussions qui seront liées au point indiqué ainsi que l'importance de la réunion concernée. Le même développement prévaut pour l'ordre du jour repris dans la convocation datant du 8 septembre 2017 en vue de la réunion de la délégation du personnel prévue le 11 octobre 2017. En effet, la mention « affaire interne : déléguée à l'égalité » est également insuffisante pour permettre aux membres de la délégation du personnel d'apprécier les discussions qui auront lieu lors de la réunion ainsi que l'importance de la réunion en soit.

Ainsi, étant donné que les formalités relatives à l'ordre du jour n'ont pas été respectées, il y a lieu de conclure à l'annulation des décisions prises sous ce point de l'ordre du jour, c'est-à-dire, dans le cas d'espèce, l'annulation de la destitution de Madame ... de son poste de déléguée libérée et de déléguée à l'égalité.

b) Les motifs de fond de la décision de destitution de Madame ... de son poste de déléguée libérée ne sont pas fondés

Il ressort du compte rendu de la réunion de la délégation du personnel du 26 juin 2017 que c'est suite « aux différents manquements constatés concernant les horaires de travail » que la délégation du personnel d'... a souhaité procéder au vote de défiance de Madame

Toutefois, en vertu de l'article L.415-5 (3) alinéa 1 du Code du travail, le délégué libéré est un délégué auquel le chef d'entreprise est tenu d'accorder une dispense permanente de service avec maintien du salaire ainsi que le droit à la promotion et à l'avancement.

En outre, l'article L.415-1 alinéa 2 du Code du travail prévoit que « Les membres de la délégation du personnel ont le droit de quitter leur poste de travail sans réduction de leur rémunération dans la mesure nécessaire à l'accomplissement des missions qui leur sont conférées par le présent titre [titre relatif aux délégations], après en avoir informé le chef d'entreprise et à condition que cela n'entrave pas la bonne marche du service » et l'article L.415-5 (1) du Code du travail précise par rapport à cela que « dans le cadre de l'article L.415-1, et sans préjudice du paragraphe (2), le chef d'entreprise doit laisser aux membres de la délégation le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions et rémunérer ce temps comme du temps de travail ».

Ainsi le fait pour Madame ... de ne pas avoir respecté ses horaires de travail en vue de réaliser les tâches qui lui sont conférées dans le cadre de son poste de déléguée libérée ne peut pas être constitutif d'un motif valable de destitution au dit poste de déléguée libérée.

c) La décision de destitution de Madame ... de son poste de déléguée à l'égalité est en contradiction avec l'esprit de la loi

Il apparaît que le fait pour la délégation du personnel d'être investie du pouvoir de destituer le délégué à l'égalité par un vote majoritaire est en contradiction avec l'esprit de la loi et plus précisément la combinaison des paragraphes (1) et (2) de l'article L.414-15 du Code du travail.

Selon l'article L.414-15 (1) du Code du travail le délégué à l'égalité est désigné pour la durée du mandat de la délégation du personnel. Ainsi, le délégué à l'égalité, qui est désigné lors de la réunion constitutive de la délégation du personnel, devrait exercer son mandat pour toute la durée du mandat de la délégation du personnel qui l'a élu (donc en principe 5 ans).

Selon l'article L.414-15 (2) du Code du travail, la mission du délégué à l'égalité est de veiller à l'égalité de traitement entre sexes « en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles ainsi que la rémunération et les conditions de

travail ». Pour ce faire, le délégué à l'égalité est investi de certains moyens d'action qu'il peut mettre en œuvre de manière individuelle, c'est-à-dire sans devoir préalablement obtenir l'aval de la délégation du personnel. Du fait de ces habilitations, qui lui donnent un pouvoir d'action individuel dans certaines matières, le délégué à l'égalité peut être amené à agir contre la délégation du personnel. En effet, il peut se retrouver dans une situation où, pour défendre une minorité discriminée, il s'oppose à la volonté de la majorité qui se trouve représentée au sein de la délégation du personnel.

De par l'habilitation qui a été faite au délégué à l'égalité par le législateur de mener des actions individuelles, il apparaît que le législateur avait la volonté de pourvoir le délégué à l'égalité d'une certaine indépendance vis-à-vis de la délégation du personnel. Il serait donc contradictoire d'admettre que le délégué à l'égalité puisse être remplacé à tout moment par un vote majoritaire de la délégation du personnel. En effet, cela mettrait à mal son indépendance dans le cadre de ses missions et fragiliserait donc à la fois sa position mais aussi la protection qu'il serait à même d'amener aux travailleurs victimes de discrimination sexuelle.

(2) Clarification quant à l'objet relatif à l'ordre du tour imposé par l'ITM et au droit d'intervention de l'ITM

En vertu de l'article L.614-5 du Code du travail « Après en avoir informé un membre de la direction ou un inspecteur en chef du travail, les membres de l'inspection du travail sont autorisés à ordonner des mesures d'urgence à des fins de régularisation ou de cessation de violation du droit du travail ». Ainsi, en cas de violation du droit du travail, les membres de l'ITM peuvent ordonner des mesures d'urgence nécessaires afin de régulariser une situation.

Dans le cas présent, et sur base des développements qui précèdent, la violation est due à :

- la destitution de Madame ... de son poste de déléguée libérée sans respecter les conditions de forme de la convocation à ladite réunion de la délégation du personnel où la destitution a été votée ;
- à la destitution de Madame ... de son poste de déléguée à l'égalité alors que cette destitution par un vote de la délégation du personnel n'est pas fondée.

Etant donné que de telles décisions de destitution ne sont pas valables il faut les considérer comme n'ayant pas d'effet. Cela signifie que Madame ... est toujours à considérer comme étant déléguée libérée et déléguée à l'égalité.

Ainsi, il est urgent de régulariser la situation et de permettre à Madame ... de poursuivre ses missions afin d'assurer le fonctionnement régulier de la délégation du personnel (ce qui dans le cas contraire conduirait à un délit d'entrave).

Il est partant urgent de prévenir la délégation du personnel d'... du fait que Madame ... est toujours à considérer comme étant déléguée libérée et déléguée du personnel.

C'est donc en ce sens que l'ITM a enjoint votre mandante d'établir un ordre du jour en utilisant les termes « la réintégration de Madame ... dans sa fonction de déléguée libérée ainsi que de déléguée à l'égalité ».

La lettre était, par ailleurs, uniquement adressée à Madame ... en sa qualité de présidente de la délégation du personnel d'... étant donné qu'elle est compétente, en cette qualité, pour convoquer une réunion de la délégation du personnel. Il ne lui a toutefois nullement été demandé d'imposer une quelconque façon de voter aux autres membres de la délégation du personnel dans la mesure où un vote n'est pas requis en l'espèce.

De plus, le point 4 « procéder lors de ladite réunion à la réintégration de Madame ... dans sa fonction de déléguée libérée ainsi que de déléguée à l'égalité, avec tous les droits et obligations qui en découlent » ne fait nullement mention d'un vote qui serait à prendre de la part de l'ensemble de la délégation du personnel afin de réintégrer Madame Il s'agit seulement d'informer la délégation du personnel de la réintégration de Madame ... afin de régulariser la situation et de permettre à cette dernière de continuer à exercer ses mandats de déléguée libérée et de déléguée à l'égalité étant donné qu'elle est toujours à considérer comme étant titulaire de ces deux postes.

En conclusion

En vertu de l'article L.417-2 du Code du travail l'ITM est compétent pour surveiller l'application de la législation relative à la délégation du personnel.

Selon l'article L.417-5 du Code du travail, auquel la compétence de surveillance de l'ITM est applicable, est constitutif d'un délit d'entrave « Toute entrave apportée intentionnellement, soit à la constitution d'une délégation du personnel, d'une délégation au niveau de l'entité économique et sociale, soit à la libre désignation de ses membres, soit à son fonctionnement régulier, soit la désignation d'un délégué à l'égalité, soit à la désignation d'un délégué à la sécurité et à la santé, soit à l'exercice de sa mission ».

Il ressort des développements préalables qu'il y a entrave au fonctionnement régulier de la délégation du personnel et à l'exercice de la mission du délégué à l'égalité. Ces deux entraves ressortant d'un vote de la délégation du personnel qui a été pris sur base d'une motivation non fondée, lors de réunions dont la convocation était entachée d'un vice de forme sont à considérer comme étant des entraves apportées intentionnellement.

Afin de mettre fin aux violations du droit du travail, l'ITM peut enjoindre des mesures d'urgence sur base de l'article L.614-5 du Code du travail : « Après avoir informé un membre de la direction ou un inspecteur en chef du travail, les membres de l'inspection du travail sont autorisés à ordonner des mesures d'urgence à des fins de régularisation ou de cessation de violation du droit du travail ».

Ainsi, en vue de pouvoir assurer la continuation en bonne et due forme du fonctionnement des institutions représentatives du personnel, et afin de mettre fin aux violations du droit du travail au vu des irrégularités formelles et des irrégularités de fond constatées, nous enjoignons à Madame ..., en sa qualité de présidente de la délégation du personnel auprès d'... S.A., de redresser les irrégularités constatées et par conséquent de procéder sans retard et avec effet immédiat à compter de la notification de la présente injonction aux démarches suivantes :

- 1. Etablir un ordre du jour conformément à l'article L.416-2 paragraphe (1) du Code du travail prévoyant notamment la régularisation de la situation et*

- annonçant la réintégration de Madame ... dans sa fonction de déléguée libérée ainsi que de déléguée à l'égalité, avec tous les droits et obligations qui en découlent ;*
- 2. Notifier l'ordre du jour précité endéans un délai de 8 jours calendrier à compter de la réception de la présente injonction aux membres de la délégation du personnel auprès d'... S.A., ordre du jour qui, nous vous le rappelons, doit être communiqué aux membres de la délégation du personnel au moins 5 jours avant la réunion ;*
 - 3. Convoquer les membres précités conformément à l'article L.416-3 paragraphe (1), qui dispose que « la délégation du personnel se réunit sur convocation écrite de son président » à une réunion qui devra se tenir endéans un délai de 16 jours calendrier à compter de la réception de la présente injonction à l'adresse du bureau de la délégation du personnel auprès d'... S.A.;*
 - 4. Annoncer, lors de ladite réunion, la réintégration de Madame ... dans sa fonction de déléguée libérée ainsi que de déléguée à l'égalité, avec tous les droits et obligations qui en découlent ;*
 - 5. Nous communiquer endéans le délai de 24 jours calendrier les copies de l'ordre du jour prévu au point 1 et du procès-verbal de réunion visé au point 4.*

Tout manquement de votre part de vous y conformer risque de vous exposer aux mesures et sanctions administratives prévues à l'article L.614-13 (1) du Code du travail qui impose que : « En cas de non-respect endéans le délai imparti, des injonctions du directeur ou des membres de l'inspection du travail, dûment notifiées par écrit, conformément aux articles L.614-4 à L.614-6 et L.614-8 à L.614-11, le directeur de l'Inspection du travail et des mines est en droit d'infliger à l'employeur, à son délégué ou au salarié une amende administrative ». Selon l'article L.614-13 (5), b) du Code du travail : « Le montant de l'amende administrative est fixé selon le degré de gravité de l'infraction par le directeur de l'inspection du travail et des mines à: b) entre 1.000 euros et 25.000 euros pour les infractions qui ont été notifiées en application de l'article L.614-5 ».

Enfin veuillez noter qu'en vertu de l'article L.417-5 du Code du travail, le délit d'entrave au fonctionnement régulier de la délégation du personnel et à l'exercice des missions du délégué à l'égalité est puni d'une amende de 251 à 15.000 euros. [...] ».

Faute pour Madame ... de donner suite aux courriers lui ainsi adressés, le directeur, par décision du 8 octobre 2018, lui infligea une amende administrative de 2.000,- euros, décision libellée comme suit :

« [...] Vu l'article L.614-13 du Code du travail ;

Vu l'injonction du 23 juillet 2018 qui a été établie conformément à l'article L.614-5 du Code du travail par Monsieur ..., Inspecteur en chef du travail de l'Inspection du travail et des mines ;

Attendu que Madame ..., ayant son domicile au ..., à L-... (matricule ...), en sa qualité de salariée et de présidente de la délégation du personnel auprès de l'entreprise ... S.A., sise à L-... (matricule ...), n'a pas donné de suites endéans le délai imparti à l'injonction du 23 juillet 2018 qui lui a été notifiée par Monsieur ..., Inspecteur en chef du travail de l'Inspection du travail et des mines ;

Que Madame ..., préqualifiée, a omis de notifier à l'Inspection du travail et des mines une copie de l'ordre du jour à établir conformément à l'article L.416-2 paragraphe (1) du Code du travail, prévoyant notamment la régularisation de la situation de Madame ... en annonçant la réintégration de cette dernière dans sa fonction de déléguée libérée ainsi que de délégué à l'égalité, avec tous les droits et obligations qui en découlent ;

Que Madame ..., préqualifié, reste en défaut de rapporter la preuve à l'Inspection du travail et des mines que l'ordre du jour, à établir conformément à l'article L.416-2 paragraphe (1) du Code du travail, a été notifié endéans un délai de 8 jours calendrier à compter de la réception de l'injonction du 23 juillet 2018 aux membres de la délégation du personnel auprès d'... S.A., ordre du jour qui doit être communiqué aux membres de la délégation du personnel au moins 5 jours avant la réunion ;

Que Madame ..., préqualifié, reste en défaut de rapporter la preuve à l'Inspection du travail et des mines que les membres de la délégation du personnel ont été convoqués conformément à l'article L.416-3 paragraphe (1) du Code du travail, qui dispose que « la délégation du personnel se réunit sur convocation écrite de son président » à une réunion qui devra se tenir endéans un délai de 16 jours calendrier à compter de la réception de l'injonction du 23 juillet 2018, à l'adresse du bureau de la délégation du personnel auprès de l'entreprise ... S.A. ;

Que Madame ..., préqualifié, reste en défaut de rapporter la preuve à l'Inspection du travail et des mines que lors de ladite réunion de la délégation du personnel la réintégration de Madame ... dans sa fonction de déléguée libérée ainsi que de délégué à l'égalité, avec tous les droits et obligation qui en découlent, a été annoncée ;

Que Madame ..., préqualifié, a omis de communiquer à l'Inspection du travail et des mines endéans un délai de 24 jours calendrier une copie de l'ordre du jour à établir conformément à l'article L.416-2 paragraphe (1) du Code du travail de même qu'une copie du procès-verbal de réunion consignant la réintégration de Madame ... dans sa fonction de délégué libérée ainsi que de déléguée à l'égalité, avec tous les droits et obligation qui en découlent ;

Que Madame ..., préqualifié, n'a pas pris les mesures requises endéans le délai imparti par l'injonction du 23 juillet 2018 ;

décide :

Art. 1^{er}

D'infliger une amende administrative de 2.000 euros à Madame ..., ayant son domicile au ..., à L-... (matricule ...), en sa qualité de salariée et de présidente de la délégation du personnel auprès de l'entreprise ... S.A., sise à L-... (matricule ...), pour avoir omis de donner des suites et de prendre les mesures requises endéans le délai imparti par l'injonction lui notifiée en date du 23 juillet 2018 par Monsieur ..., Inspecteur en chef du travail de l'Inspection du travail et des mines. [...] ».

Par courrier recommandé de son mandataire du 11 octobre 2018, Madame ... formula opposition contre la décision directoriale précitée du 8 octobre 2018, cette opposition étant restée sans suites.

Par requête déposée au greffe du tribunal administratif en date du 5 octobre 2018, inscrite sous le numéro 41778 du rôle, Madame ... a fait introduire un recours tendant principalement à la réformation, sinon subsidiairement à l'annulation des actes précités du directeur des 7 juin et 23 juillet 2018.

Par requête déposée au greffe du tribunal administratif en date du 10 avril 2019, inscrite sous le numéro 42657 du rôle, Madame ... a encore fait introduire un recours tendant principalement à la réformation et subsidiairement à l'annulation de la décision directoriale précitée du 23 juillet 2019 lui infligeant une amende administrative de 2.000,- euros, ainsi que de la décision confirmative implicite du directeur résultant de son silence de plus de trois suite à l'opposition lui adressée en date du 18 octobre 2018.

Il y a tout d'abord lieu de prononcer la jonction des deux recours, inscrits sous les numéros du rôle 41778 et 42657, étant donné qu'il est dans l'intérêt d'une bonne administration de la justice de prononcer ces deux affaires par un seul et même jugement, dans la mesure où il y a identité de parties et qu'elles sont intimement liées alors que l'ensemble des actes visés par les deux recours sous examen sont intervenus suite aux votes de la délégation du personnel de la société ... des 26 juin et 11 octobre 2017 ayant conduit à la destitution de Madame ... de ses fonctions de délégué libérée et de déléguée à l'égalité.

Ensuite et en ce qui concerne la compétence du tribunal pour statuer sur les actes litigieux, il convient de rappeler qu'en application de l'article L.614-14 du Code du travail, *« toutes les décisions administratives prises sur base des dispositions de la présente loi sont soumises au recours en réformation visé à l'article 3 de la loi modifiée du 7 novembre 1996 portant organisation des juridictions de l'ordre administratif »*, de sorte que le tribunal administratif est compétent pour connaître des recours en réformation introduits à titre principal contre les actes litigieux.

Il n'y a partant pas lieu de statuer sur les recours en annulation introduits à titre subsidiaire.

1. Quant à la recevabilité

Le délégué du gouvernement conclut à l'irrecevabilité du recours numéro 41778 du rôle en soutenant que les actes y visés constitueraient de simples mises en demeure, enjoignant à Madame ... de prendre les mesures correctives pertinentes pour voir cesser les violations au Code du travail constatées par le directeur, et ce moyennant la réintégration de Madame ... dans ses fonctions de délégué libérée et de déléguée à l'égalité, le délégué du gouvernement estimant de telles mises en demeure ne seraient pas de nature à faire grief. Il ajoute que nonobstant le caractère comminatoire de ces actes, il ne s'agirait que d'une information donnée à l'administré quant à la constatation de diverses irrégularités et quant à l'intention de l'administration de prendre une sanction administrative faute pour l'administré de donner suite à ces mises en demeure. Dans la mesure où une mise en demeure de l'ITM ne constituerait qu'une mesure d'exécution préliminaire, le recours contre un tel acte serait prématuré, la partie étatique ajoutant que seule la décision imposant une amende administrative serait susceptible de faire l'objet d'un recours contentieux.

La demanderesse entend résister au moyen d'irrecevabilité lui ainsi opposé en arguant que l'article L.614-14 du Code du travail ne limiterait pas la possibilité d'introduire un

recours contentieux aux seules amendes administratives infligées par le directeur sur la base de l'article L.614-13 paragraphe (1) du Code du travail, mais prévoirait un recours contentieux contre toutes les décisions administratives prises par le directeur.

Par ailleurs, la demanderesse est d'avis que d'une manière générale les injonctions de l'ITM auraient des effets juridiques dans le chef de leur destinataire et affecteraient directement la situation personnelle de celui-ci dans la mesure où il s'agirait d'actes coercitifs faisant grief et ce, indépendamment de la faculté pour l'ITM d'imposer ultérieurement une amende.

Elle ajoute que le fait qu'une injonction ne contienne pas en elle-même de sanction en cas d'inexécution n'aurait pas d'effet sur sa qualification juridique. Ainsi, il ressortirait à suffisance des « *décisions* » attaquées que le directeur souhaite lui imposer les conclusions y retenues, de sorte que ces mêmes « *décisions* » porteraient atteinte à sa liberté de décision et entraveraient son action syndicale.

Dans la mesure où les actes litigieux contiendraient un ultimatum pour exécuter les injonctions matérielles qu'ils contiennent, ils seraient à qualifier d'actes décisifs, de sorte que le recours introduit contre ces mêmes actes devrait être déclaré recevable.

Force est au tribunal de constater que le recours introduit sous le numéro 41778 du rôle est dirigé d'une part, contre le courrier du directeur du 7 juin 2018 dans le cadre duquel celui-ci a constaté diverses infractions aux dispositions du Code du travail et a enjoint à Madame ... d'y remédier sans retard et avec effet immédiat, et, d'autre part, contre un acte du directeur intervenu suite au courrier de contestation lui adressé le 28 juin 2018 et ayant un contenu si ce n'est identique, du moins similaire à celui du courrier du 7 juin 2018.

S'il est vrai, comme l'affirme à juste titre la demanderesse, que le législateur n'a pas limité la possibilité d'introduire un recours contentieux aux seules décisions directoriales infligeant une amende administrative à un administré, il n'en reste pas moins que pour faire l'objet d'un recours contentieux il faut que l'acte en question doit constituer dans l'intention de l'autorité qui l'émet, une véritable décision, à qualifier d'acte de nature à faire grief, c'est-à-dire un acte de nature à produire par lui-même des effets juridiques affectant la situation personnelle ou patrimoniale de celui qui réclame. Si le caractère décisif de l'acte attaqué est une condition nécessaire à la recevabilité du recours contentieux, il n'est pas pour autant une condition suffisante. En effet, pour être susceptible de faire l'objet d'un recours la décision critiquée doit encore être de nature à faire grief¹. N'ont pas cette qualité de décisions faisant grief, comme n'étant pas destinées à produire, par elles-mêmes, des effets juridiques, les informations données par l'administration, tout comme les déclarations d'intention ou les actes préparatoires à une décision².

Il convient encore de souligner qu'une lettre par laquelle une autorité se borne à exprimer une intention ou à s'expliquer sur une intention qu'elle révèle ne constitue pas un acte administratif de nature à faire grief, qu'elle soit adressée à un administré ou à une autre autorité³.

¹ Trib. adm., 18 juin 1998, nos 10617 et 10618 du rôle, Pas. adm. 2020, V° Actes administratifs, n° 40 et les autres références y citées.

² Cour adm., 24 juillet 2013, n° 32031C du rôle, Pas. adm. 2020, V° Actes administratifs, n° 63 et les autres références y citées.

³ J.Falys, La recevabilité des recours en annulation des actes administratifs, Bruylant, 1975, n° 30, p. 41.

Il est, par ailleurs, admis que lorsque l'administration se borne à exprimer ses prétentions, essentiellement lorsque, à propos d'un litige, elle indique les droits qui lui paraissent être les siens ou dénie ceux dont se prévaut son adversaire, un tel acte ne constitue qu'une prise de position qui ne lie ni le juge ni les intéressés et qui ne saurait dès lors donner lieu à un recours⁴.

Dans le même ordre d'idées, une lettre qui ne porte aucune décision et qui n'est que l'expression d'une opinion destinée à éclairer le requérant sur les droits qu'il peut faire valoir ou plus généralement sur sa situation juridique⁵ n'est pas susceptible de faire l'objet d'un recours contentieux.

En l'espèce, force est d'abord de relever qu'il découle du libellé des actes déferés, que le directeur y a constaté l'existence d'illégalités par rapport aux dispositions du Code du travail en ce qui concerne la destitution de Madame ... de ses fonctions de déléguée libérée, respectivement de déléguée à l'égalité, un tel constat n'étant, au vu des principes ci-avant dégagés, en tant que tel pas de nature à faire grief à la demanderesse, étant donné qu'il ne modifie ni sa situation en droit ni sa situation en fait, une telle modification n'étant d'ailleurs qu'annoncée pour le futur, le directeur ayant informé la demanderesse qu'à défaut pour elle de rétablir ces illégalités, elle s'exposerait à une amende administrative.

Il s'ensuit que ces courriers ne peuvent pas être qualifiés, en ce qui concerne le constat des illégalités y retenues, de décisions administratives susceptibles d'un recours contentieux.

Cependant, et comme relevé ci-dessus, le directeur a, dans ces mêmes actes, encore enjoint à la demanderesse de rétablir ces mêmes illégalités et l'a informée qu'en cas de refus de sa part, elle s'exposerait à un risque de se voir infliger une sanction administrative conformément à l'article L.614-13 (1) du Code du travail.

Outre le fait qu'une déclaration d'intention n'est, comme retenu ci-avant, pas susceptible de faire l'objet d'un recours, il convient de retenir que lorsqu'une autorité invite un administré à mettre fin à une irrégularité, cette invitation pouvant revêtir la forme d'une sommation assortie de délais, proportionnée à la gravité apparente de la situation en fait, du moment qu'il appert que cette invitation est un préalable à des sanctions ou autres mesures que l'administration envisage d'entamer afin d'obtenir la coopération de l'administré, respectivement la disparition de l'irrégularité une telle invitation ne constitue pas une décision autonome de nature à faire grief, mais doit plutôt être considérée comme mesure d'exécution préliminaire de la décision de retrait annoncée dans la saine intention de conférer à l'administré l'occasion d'éliminer volontairement dans un certain délai le résultat de son agissement illégal tout en lui évitant les désagréments de la mesure annoncée par l'autorité⁶.

Dès lors, le tribunal doit retenir que les constatations du directeur formulées dans les courriers du 7 juin et 23 juillet 2018 tout comme les injonctions et invitations adressées dans ces mêmes courriers à Madame ... de remédier aux illégalités constatées, ne constituent pas des décisions administratives susceptibles d'être déferées au tribunal, pour ne s'agir que de

⁴ J. Auby et R. Drago, Traité de contentieux administratif, 1962, T. II, n° 1014, p. 463.

⁵ J. Falys, op.cit., n° 34, p. 45.

⁶ Trib. adm., 5 mars 2012, n° 27465 du rôle, Pas. adm. 2020, V° Actes administratifs, n° 118 et les autres références y citées.

mesures d'exécution préliminaires dans l'intention de conférer à l'administré, en l'occurrence Madame ..., l'occasion de se conformer volontairement dans un certain délai aux dispositions légales applicables tout en lui évitant l'octroi d'une sanction administrative.

Au vu de ce qui précède, le recours introduit sous le numéro 41778 du rôle et dirigé contre les courriers du directeur du 7 juin et 23 juillet 2018 doit être déclaré irrecevable.

Quant au recours en réformation introduit sous le numéro 42657 du rôle et dirigé contre la décision du 8 octobre 2018 infligeant une amende administrative de 2.000,- euros à Madame ..., ainsi que contre la décision confirmative implicite du directeur résultant de son silence de plus de trois mois suite à l'opposition formulée par cette dernière en date du 18 octobre 2018, ce recours est à déclarer recevable pour avoir été introduit dans les formes et délai de la loi.

2. Quant au fond

A l'appui de son recours et après avoir rappelé les faits et rétroactes à la base des décisions litigieuses, tels que retranscrits ci-avant, la demanderesse, en se basant sur l'article L.417-4 du Code du travail, conclut en premier lieu à l'incompétence du directeur de prendre les décisions litigieuses. Elle fait plus particulièrement plaider que la compétence de l'ITM se limiterait aux contestations relatives à l'électorat et à la régularité des opérations électorales et qu'un litige né à l'occasion de la désignation, respectivement de la révocation d'un délégué du personnel relèverait de la seule compétence des juridictions du travail. Elle estime par ailleurs qu'il serait inconcevable qu'une personne publique, en l'occurrence l'ITM, soit habilitée à s'immiscer dans le pouvoir décisionnel de la délégation du personnel, la demanderesse précisant encore que les décisions des délégations du personnel seraient prises par un vote nécessairement libre et non sur injonction d'une quelconque autorité publique.

L'ITM ne disposerait partant d'aucun pouvoir de contraindre une délégation du personnel de se réunir afin de voter et prendre une décision dans un sens dicté par elle, sous peine de commettre elle-même un délit d'entrave au sens de l'article L.417-5 du Code du travail.

La demanderesse donne encore à considérer, qu'en vertu de l'article L.614-13 du Code du travail une injonction prise sur la base des articles L.614-4 à L.614-6 et L.614-8 à L.614-11 du même code, susceptible d'entraîner la mise en œuvre du pouvoir de sanction administrative sous forme d'une amende pécuniaire prévue par l'article L.614-13 du Code du travail, ne pourrait être dirigée que contre l'employeur, son délégué ou un salarié, et non, comme en l'espèce, contre une délégation du personnel, respectivement contre sa présidente prise en cette qualité, et elle conclut que l'ITM aurait également été incompétente au sens de l'article L.614-13 du Code du travail pour prendre les décisions litigieuses.

Dans son mémoire en réponse, le délégué du gouvernement conclut au rejet du moyen d'incompétence ainsi soulevé. A l'appui de ses conclusions, et en soutenant que contrairement aux affirmations de la demanderesse, l'ITM ne se serait pas immiscée dans la désignation d'un délégué du personnel, il souligne que la problématique sous analyse ne serait pas réductible à un simple litige né à l'occasion de la révocation d'un délégué du personnel, mais concernerait la violation avérée des dispositions applicables du Code du travail.

Dans la mesure où l'ITM aurait, aux termes de l'article L.417-2 du Code du travail, comme mission « *de surveiller l'application des dispositions du présent Titre et de ses mesures d'exécution* » et aurait, par ailleurs, une compétence générale pour constater des infractions à la législation du travail et pour dicter des mesures d'urgence en vue d'y mettre fin, ses agents pourraient procéder aux contrôles et examens qu'ils estiment nécessaires en vue de garantir l'observation des dispositions légales et réglementaires.

Le délégué du gouvernement fait encore valoir que l'article L.614-5 du Code du travail, lequel aurait été ajouté par la loi du 21 décembre 2007 portant réforme de l'Inspection du Travail et des Mines, disposition légale qui serait d'interprétation extensive, attribuerait une compétence générale aux membres de l'ITM d'imposer, en cas de violation du droit du travail et en toutes matières, des mesures d'urgence, ainsi que d'ordonner la cessation immédiate du travail du travailleur concerné en cas de constatation d'inobservation flagrante des dispositions légales, réglementaires ou des conventions collectives relatives aux matières limitativement énumérées à l'alinéa 2 de l'article L.414-5 du Code du travail, de sorte que ce serait à tort que la demanderesse conclut à l'incompétence de l'ITM de prendre les décisions litigieuses.

Ce serait également à bon droit que l'ITM a adressé ses injonctions à la demanderesse en sa qualité de présidente de la délégation du personnel, le délégué du gouvernement soulignant que le pouvoir d'injonction de l'ITM à l'égard de la personne exerçant la présidence de la délégation du personnel ne serait pas exclu par les dispositions légales applicables.

Il ajoute qu'il ne résulterait pas de l'article L.614-13 du Code du travail, qu'un délégué du personnel, qui est avant tout un salarié de l'entreprise, soit exonéré d'une amende infligée par le directeur de l'ITM et il souligne qu'une telle lecture restrictive priverait de toute effectivité l'article L.614-5 du Code du travail, alors que dans ce cas l'ITM ne serait pas en mesure de sanctionner le destinataire de l'injonction.

Le délégué du gouvernement en conclut qu'une injonction, voire une sanction administrative sous forme d'amende, pourrait bien être dirigée contre un membre de la délégation du personnel, en l'occurrence, contre son président, de sorte que les contestations de la demanderesse à cet égard seraient également à rejeter pour ne pas être fondées.

Dans son mémoire en réplique, la demanderesse insiste sur l'incompétence de l'ITM d'intervenir dans les litiges concernant les attributions, les compétences et les moyens d'action de la délégation du personnel, ainsi que ceux concernant la validité des décisions de la délégation du personnel. Elle ajoute que les décisions d'une délégation du personnel procèderaient d'une délibération et d'un vote collectif libre de l'ensemble de ladite délégation et elle estime que l'ITM ne saurait s'immiscer dans ce pouvoir de délibération souverain de la délégation pour lui imposer de faire marche arrière et de revenir sur des décisions qu'elle a librement prises. L'ITM aurait dès lors été manifestement incompétente pour prononcer les injonctions qui ont donné lieu à l'amende prononcée en date du 8 octobre 2018 par le directeur à son encontre.

La demanderesse fait encore plaider que contrairement au raisonnement de l'ITM, l'article L. 614-5 alinéa 1^{er} du Code du travail ne pourrait être interprété dans un sens large, voire illimité, lui permettant de prononcer des amendes à l'encontre de toute personne, et ce

sans aucune prise en considération de sa qualité, alors que la compétence de l'ITM serait limitée par le texte du Code du travail et ne saurait en aucun cas être interprétée au-delà de la lettre du texte.

Elle en conclut que l'ITM aurait été incompétente pour prononcer les injonctions et l'amende à son encontre et elle conclut à la réformation des décisions directoriales litigieuses.

En ce qui concerne la compétence de l'ITM de prendre les décisions litigieuses, il y a lieu de rappeler qu'à travers lesdites décisions, le directeur a prononcé une sanction administrative sous forme d'amende à l'égard de Madame ... en sa qualité de présidente de la délégation du personnel de la société ... et ce en raison de son refus de donner suite aux courriers lui adressés en dates des 7 juin et 23 juillet 2018, courriers dans lesquels il n'avait non seulement constaté l'existence de différentes violations au Code du travail dans le cadre de la destitution de Madame ... de ses fonctions de déléguée libérée et de déléguée à l'égalité, mais a encore enjoint à Madame ... de remédier aux illégalités retenues et ce notamment en établissant un ordre du jour conformément à l'article L.416-2 du Code du travail et en prévoyant la réintégration de Madame ... dans ses fonctions de déléguée, de notifier ledit ordre du jour aux membres de la délégation du personnel auprès de la société ... et de convoquer ces mêmes membres à une réunion lors de laquelle elle devra annoncer la réintégrations de Madame ... en ses fonctions de déléguées.

Force est dès lors de retenir que l'intervention du directeur, laquelle a eu lieu suite à une demande y relative de Madame ..., se situe dans le seul cadre des votes de la délégation du personnel de la société ... des 26 juin et 11 octobre 2017, ayant conduit à la destitution des fonctions de délégué du personnel de cette dernière, les parties étant en désaccord sur la compétence du directeur d'intervenir dans de tels votes internes d'une délégation du personnel.

A cet égard, il convient de prime abord de souligner que si l'article L.417-4. du Code du travail, s'inscrivant au Livre IV du même code, intitulé « *Représentation du personnel* » et plus précisément à son Titre 1^{er}, intitulé quant à lui « *Délégations* », en prévoyant dans son paragraphe 1^{er} que : « (1) *Les contestations relatives à l'électorat et à la régularité des opérations électorales sont de la compétence du Directeur de l'Inspection du travail et des mines; sa décision peut faire l'objet d'un recours devant les juridictions administratives statuant comme juge du fond* », attribue certes compétence au directeur d'intervenir dans le cadre des contestations relatives aux opérations électorales d'une délégation du personnel, il réserve toutefois en son deuxième paragraphe la compétence au seul tribunal du travail en ce qui concerne les autres contestations à naître dans le cadre du même Titre, mis à part celles en relation avec les articles L.414-9 à L.414-13 du Code du Travail⁷.

En ce qui concerne cette deuxième catégorie de litiges, il y a lieu de préciser que les articles L.414-9 à L.414-13 du Code du travail figurent sous la section 4 du Titre 1^{er} du Livre IV du Code du travail, section intitulée « *Section 4. – Participation à certaines décisions de l'entreprise* » lequel prévoit un pouvoir de codécision pour la délégation du personnel en ce qui concerne certaines décisions à prendre par l'employeur « *dans les entreprises occupant pendant les douze mois précédant le premier jour du mois de l'affichage annonçant les*

⁷ « (2) *Pour autant qu'il n'en soit pas statué autrement, les contestations à naître de l'application du présent Titre et de ses règlements d'exécution autres que celles visées au paragraphe (1) et aux articles L. 414-9 à L. 414-13 sont de la compétence du Tribunal du travail.* ».

élections au moins 150 salariés ». Ces décisions portent, en substance, sur le pouvoir de contrôle de l'employeur sur les salariés, sur la sécurité, la santé et la formation continue de ces derniers, ainsi que sur l'octroi de récompenses, ou encore sur les critères généraux concernant la sélection personnelle en cas d'embauchage, de promotion, de mutation, de licenciement et le règlement intérieur et sont ainsi sans lien avec les votes litigieux de la délégation du personnel de la société ... ayant conduit à la destitution de ses fonctions d'un de ses membres.

Dans la mesure où il est constant en cause que ces mêmes votes ne se situent, par ailleurs, pas dans le cadre des élections des délégués du personnel et ne sont pas en relation avec les opérations électorales pour être intervenus en cours de mandat des délégués du personnel, lesdits votes ayant dès lors trait au statut même d'un délégué du personnel, lequel est visé quant à lui aux articles L.415-1 à L.415-12 du Code du travail, c'est à bon droit que la demanderesse conclut à l'incompétence du directeur d'intervenir dans le cadre de la destitution de ses fonctions de délégué libérée et de déléguée à l'égalité de Madame ..., cette compétence étant réservée au Tribunal du travail.

Cette conclusion n'est pas éternuée par les développements de la partie étatique selon lesquelles l'article L.614-5 du Code du travail attribuerait une compétence générale aux membres de l'ITM de prendre des mesures d'urgences dans le cas d'une violation des dispositions du même code, alors que les injonctions à la base des décisions directoriales litigieuses sont étrangères aux cas limitativement visés par ce même article, lequel prévoit que :

« [...] Ils [les membres de l'ITM] peuvent ordonner, même sans en référer à leur hiérarchie, la cessation immédiate du travail du salarié concerné lorsqu'ils constatent une inobservation flagrante des dispositions légales, réglementaires ou des conventions collectives relatives

- à l'âge minimum requis pour le travail;
- à la durée du travail et au travail de nuit;
- au respect du repos hebdomadaire;
- aux jours fériés légaux;
- aux règles protectrices concernant les conditions de travail des femmes enceintes, allaitantes et des jeunes au travail ;
- aux dispositions du Chapitre II du Titre VII au Livre V du présent Code . [...] ».

Si la partie étatique, en se basant sur les travaux parlementaires de la loi du 21 décembre 2007 portant réforme de l'Inspection du Travail et des Mines, loi ayant introduit ledit article, estime que malgré cette énumération limitative de situations permettant aux membres de l'ITM de prendre des mesures d'urgence, le législateur aurait néanmoins voulu attribuer une compétence générale aux membres de l'ITM d'intervenir en cas de violation des dispositions du Code du travail, le tribunal ne saurait toutefois suivre ce raisonnement, alors que les termes de ladite disposition légale sont clairs et précis, étant rappelé à cet égard qu'avant toute interprétation le juge est amené à appliquer les dispositions légales suivant le sens premier qu'elles revêtent, dans la mesure où elles sont claires et précises. En présence d'un texte clair et précis, ni le recours à un texte antérieur que le texte invoqué remplace, ni

les avis et opinions exprimés au niveau des travaux parlementaires préparatoires du texte, ni encore des réflexions de politique sociale ou législative n'entrent en ligne de compte⁸.

Quant à l'affirmation de la partie étatique selon laquelle le directeur serait compétent en la matière au regard de l'article L.417-2⁹ du Code du travail, celle-ci est également à rejeter dans la mesure où ladite disposition légale ne fait que préciser que l'ITM doit veiller à l'application des dispositions du Titre du Code du travail dans lequel il s'inscrit. Ledit article a ainsi confié une mesure de surveillance générale à l'ITM en ce qui concerne l'application des dispositions légales relatives aux délégations du personnel, dont l'article L.417-4. précité du Code du travail, sans pour autant attribuer une quelconque compétence spécifique au directeur d'intervenir dans le cadre d'un litige pour lequel le législateur a expressément réservé la compétence au Tribunal du travail.

Il convient encore de relever que compte tenu du fait que Madame ... n'est pas destinataire des décisions litigieuses et qu'elle avait, au vu des conclusions qui précèdent en ce qui concerne la compétence exclusive du Tribunal du travail en la présente matière, la possibilité de faire valoir ses intérêts devant cette même juridiction, il n'y a pas lieu d'ordonner sa mise en intervention dans le cadre des présents litiges.

Au vu de l'ensemble des considérations qui précèdent, et sans qu'il ne soit besoin de statuer plus en avant, il y a lieu, dans le cadre de la réformation, d'annuler la décision du directeur du 8 octobre 2018 infligeant à Madame ..., en sa qualité de présidente de la délégation du personnel de la société ..., une amende administrative de 2.000,- euros, ainsi que la décision confirmative implicite résultant du silence de plus de trois mois après l'introduction de l'opposition de la concernée en date du 18 octobre 2018.

Quant à la demande d'allocation d'une indemnité de procédure formulée par Madame ..., force est au tribunal de conclure qu'elle est à rejeter étant donné qu'il n'est pas démontré en l'espèce en quoi il paraît inéquitable de laisser à sa charge les sommes exposées par elle et non compris dans les dépens au sens de l'article 33 de la loi modifiée du 21 juin 1999 portant règlement de procédure devant les juridictions administratives.

Par ces motifs,

le tribunal administratif, troisième chambre, statuant contradictoirement ;

ordonne la jonction des deux affaires inscrites sous les numéros 41778 et 42657 du rôle pour y être statué par un seul et même jugement ;

se déclare compétent pour statuer sur les recours en réformation introduits à titre principal ;

dit qu'il n'y a pas lieu de statuer sur les recours en annulation introduits à titre subsidiaire ;

⁸ Trib. adm., 12 janvier 1999, n°10800 du rôle, Pas. adm. 2020, V° Lois et règlements, n° 146 et les autres références y citées.

⁹ « *L'Inspection du travail et des mines est chargée de surveiller l'application des dispositions du présent Titre et de ses mesures d'exécution* ».

déclare le recours en réformation introduit sous le numéro 41778 du rôle irrecevable ;

reçoit en la forme le recours en réformation introduit sous le numéro 42657 du rôle ;

le dit justifié ;

partant, annule, dans le cadre de la réformation la décision du directeur de l'Inspection du Travail et des Mines du 8 octobre 2018 infligeant à Madame ..., en sa qualité de présidente de la délégation du personnel de la société anonyme ... SA, une amende administrative de 2.000,- euros, ainsi que la décision confirmative implicite résultant du silence de plus de trois mois après l'introduction de l'opposition de la concernée du 18 octobre 2018 ;

rejette la demande en allocation d'une indemnité de procédure formulée par Madame ... ;

condamne la partie étatique aux frais et dépens.

Ainsi jugé par et prononcé à l'audience publique du 9 mars 2021 par :

Thessy Kuborn, vice-président,
Géraldine Anelli, juge,
Marc Frantz, juge,

en présence du greffier Judith Tagliaferri.

s. Judith Tagliaferri

s. Thessy Kuborn

Reproduction certifiée conforme à l'original
Luxembourg, le 9 mars 2021
Le greffier du tribunal administratif