



Direction Régionale  
des Entreprises,  
de la Concurrence,  
de la Consommation,  
du Travail et de l'Emploi  
d'Ile de France

Unité départementale  
des Hauts-de-Seine

Pôle Travail  
Interventions en Entreprises

11 Boulevard des Bouvets  
CS 70146  
92741 Nanterre Cedex

Téléphone : 01.47.86.41.16  
Télécopie : 01.47.86.40.40  
Internet : [www.travail.gouv.fr](http://www.travail.gouv.fr)

L'inspectrice du travail  
s/c du Directeur du travail  
s/c de la Directrice adjointe du travail

A la

Direction Générale du Travail  
Département de l'appui au  
système d'inspection du travail  
**Bureau du statut protecteur**  
39-43 Quai André Citroën  
75 902 PARIS CEDEX 15

A l'attention de Simon QUERLEUX  
s/c du chef de bureau  
s/c du directeur général du travail

Réf. du contre-enquêteur : 37

**Réf. DGT : RH 2017-065115**

Dossier suivi par Pamela TOMCZAK  
E-mail : [pamela.tomczak@direccte.gouv.fr](mailto:pamela.tomczak@direccte.gouv.fr)  
Téléphone : 01.47.86.41.16 (secrétariat) / 01.47.86.47.42 (direct) / Fax :  
01.47.86.40.40

Nanterre, le 12/12/2017

**OBJET : Rapport sur recours hiérarchique formé le 20 juillet 2017 contre la  
décision implicite de refus du 25 juin 2017 de l'inspectrice du travail des  
Hauts-de-Seine refusant le licenciement de Monsieur Gaël QUIRANTE.**

Suite à votre demande reçue le 09 août 2017, vous trouverez ci-dessous le rapport  
demandé.

## **I. Renseignements généraux**

### **A. Entreprise et ses institutions représentatives du personnel**

**Entreprise** : LA POSTE  
**N° SIRET** : 560 001 171 70085  
**Code NAF/APE** : distribution et acheminement du courrier (5310Z)  
**Effectif de l'établissement** : 115 salariés  
**Effectif de l'entreprise** : 260 000 salariés  
**Nombre d'établissements en France de l'entreprise** :  
☒ Pas d'UES  
☒ Appartenance à un groupe : LA POSTE

☒ Comité d'Entreprise (unique)  
Compte tenu du statut particulier de la société, le comité d'entreprise a été  
remplacé, par voie conventionnelle, par une commission consultative paritaire qui

fait office de comité d'entreprise concernant les sanctions disciplinaires notifiées aux salariés et fonctionnaires

La représentation du personnel est définie par la « Convention commune » de La Poste ainsi que des décrets.

Le statut du personnel de droit privé est régi par la « Convention commune La Poste – France Télécom » (qui a valeur réglementaire) et le « PX 10 », guide interne qui définit notamment les procédures disciplinaires.

## **B. Salarié**

**NOM/Prénom du salarié** : QUIRANTE Gaël

**Adresse** : 30 bis rue Rivay, 92300 LEVALLOIS-PERRET

**Poste occupé** : collecteur courrier sur le site de Gennevilliers PPDC Nord 92 (détaché à titre permanent auprès de l'organisation syndicale SUD Activités postales depuis 2008)

**Ancienneté** : 14 ans (embauché le 10/03/2003)

**Age et charges familiales** : 42 ans (né le 19/08/1975)

**Appartenance syndicale** : SUD Activités postales

**Antécédents** (pour les années antérieures à la demande d'autorisation du 23 juillet 2010) :

- une mise à pied privative de rémunération du 06/06/2007 d'une durée de deux mois pour insubordination, refus de signer des notes, impertinence et provocation,
- une blâme notifié le 12/06/2008 pour intrusion dans l'établissement de Levallois Perret le 5 juin 2008 sans information préalable du directeur,
- un blâme notifié le 14/11/2008 pour prise de parole non autorisée dans l'établissement de Nanterre et comportement irrespectueux,
- une mise à pied privative de rémunération le 30/04/2009 d'une durée de deux semaines pour intrusion dans les locaux de Colombes à deux reprises.

Pour l'année 2016 :

- blâme du 19 mars 2015 pour s'être rendu dans les établissements de la DSCC Hauts de Seine sans respecter les obligations réglementaires en matière d'accès et de prise de parole,
- blâme du 09 avril 2015 pour s'être rendu dans les établissements de la DSCC Hauts de Seine sans respecter les obligations réglementaires en matière d'accès et de prise de parole,
- mise à pied disciplinaire d'un mois du 24 juillet 2015 pour non-respect des règles de sécurité et de sûreté et non-respect de l'article 8 du règlement intérieur (non signature du registre des visiteurs),
- mise à pied disciplinaire de 2 mois du 08 décembre 2015 (du 25/01/2016 au 24/03/2016) pour non-respect des règles de sécurité et de sûreté et non-respect de l'article 8 du règlement intérieur / comportement préoccupant, alarmant, anxiogène vis-à-vis de la ligne managériale et des directeurs d'établissements et une attitude déstabilisante pour les équipes,
- mise à pied disciplinaire de 3 mois du 29 janvier 2016 (du 25/03/2016 au 24/06/2016) pour les mêmes faits ainsi que l'occupation du bureau du Facteur Qualité de Neuilly PDC et tentative d'intimidation, destruction de fichiers informatiques et vols de documents et entrave à la circulation des personnes travaillant à la DSCC 92 ([annexe 1 du rapport RH 2017-0636694](#)).

[Mandats : voir III.A - Protection]

### **C. Eléments contextuels**

#### *Sur la demande d'autorisation de licenciement du 23 juillet 2010*

La demande de licenciement est intervenue dans un contexte compliqué au sein de la société : le climat social était très tendu entre les syndicats et la DOTC du 92 (Direction opérationnelle du tri et du courrier devenu depuis DSCC) suite à de nombreux mouvements de grève. Démarrée à Chatillon le 26 avril 2010, suivie par les établissements de Clamart et Asnières, la grève portait sur des revendications relatives aux conditions de travail et au redimensionnement des tournées (séquabilité des tournées, moins d'agents affectés, critères d'affectation des agents sur les tournées ...).

Face au refus de la DOTC d'entreprendre des négociations dans un premier temps, le mouvement s'est durci avec des occupations de locaux et une mobilisation des agents de tri ainsi que des salariés d'autres établissements de La Poste (environ 70 personnes en grève en moyenne avec un pic le 07 mai 2010 à 102 personnes d'après les données communiquées par la direction).

Un protocole d'accord de fin de conflit a été signé le 30 juin 2010.

### Sur le recours du 20 juillet 2017

La société a saisi l'inspection du travail d'une demande d'autorisation de licenciement concernant Monsieur Gaël QUIRANTE en date du 23 juillet 2010, demande reçue dans les services le même jour en lettre recommandée avec accusé de réception (annexe 1 du rapport IT).

La société reprochait au salarié d'avoir :

- introduit des personnes extérieures au service,
- porté atteinte à la sécurité des biens et des personnes,
- orchestré l'occupation des locaux d'Asnières le 7 mai 2010,
- porté atteinte, le 7 mai 2010, à la liberté du travail du directeur d'Asnières,
- été à l'origine de contraintes, y compris psychologiques sur le directeur d'Asnières,
- séquestré le personnel RH le 10 mai 2010.

Par décision du 17 septembre 2010, l'inspecteur du travail avait refusé d'autoriser le licenciement de Monsieur QUIRANTE aux motifs que les faits reprochés n'étaient pas établis ou ne présentaient pas de caractère fautif (annexe 2 du rapport IT).

Par recours hiérarchique en date du 10 novembre 2010, La Poste a saisi le ministre chargé du travail.

Par décision du 21 mars 2011, le ministre a confirmé le refus de licenciement en procédant toutefois à une substitution de motifs et a considéré que l'ensemble des irrégularités constatées dans la mise en œuvre des droits de la défense de Monsieur QUIRANTE constituaient des vices substantiels de procédure (annexe 3 du recours).

Par requête du 20 mai 2011, la société La Poste a saisi le Tribunal administratif de Cergy-Pontoise d'une demande tendant à l'annulation des décisions du 17 septembre 2010 et du 21 mars 2011.

Par jugement du 20 novembre 2014, le tribunal a annulé la décision de l'inspecteur du travail du 17 septembre 2010 (article 1er du jugement), mais a refusé d'annuler celle du ministre du 21 mars 2011 (article 2), qui a donc continué de produire ses effets (annexe 4 du recours).

Le Tribunal administratif a, en effet, jugé que la matérialité de l'ensemble des griefs invoqués par l'employeur était établie, à l'exception des griefs tirés de l'atteinte à la liberté du travail du directeur d'Asnières et des contraintes physiques à l'encontre de ce dernier.

Par un arrêt du 28 février 2013, la Cour d'appel de Versailles a reconnu Monsieur QUIRANTE et deux autres agents coupables pénalement du chef de séquestration en lien avec les événements du 10 mai 2010 et les a condamnés à une amende de 1500 € avec sursis et à verser chacun la somme de 1000 € à l'ensemble des parties civiles (annexe 6 du rapport IT)

Par requête du 21 janvier 2015, La Poste a relevé appel de ce jugement devant la Cour administrative d'appel de Versailles.

Par arrêt du 25 avril 2017, la Cour administrative d'appel de Versailles a annulé l'article 2 du jugement du Tribunal administratif et la décision ministérielle du 21 mars 2011 (cf. **IX – bien-fondé** - annexe 5 du recours).

L'annulation, pour illégalité interne de la décision de refus de l'inspecteur du travail et de la décision ministérielle confirmative de refus, imposait à l'inspectrice du travail d'instruire à nouveau la demande de l'employeur.

Une décision implicite de refus est née le 25 juin 2017 (objet du présent recours) qui a été motivée par l'inspectrice du travail par courrier en date du 23 août 2017 (**annexe 1 de ce rapport**).

	Décision 21/09/2017	IT Décision ministre 21/03/2011	CA Versailles 28/02/2013 (arrêt définitif)	TA Cergy Pontoise 20/11/2014	CAA Versailles 25/04/2017
Procédure interne		<ul style="list-style-type: none"> <li>- la lettre de convocation à la réunion de la CCP ne précisait pas les griefs et mentionnait un délai trop court pour citer les témoins</li> <li>- le droit d'accès au dossier personnel n'était pas respecté</li> <li>- aucun procès-verbal n'avait été établi à l'issue de la CCP 1</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- la lettre de convocation doit préciser l'objet de l'entretien et donc les griefs retenus</li> <li>- La Poste n'a pas produit les convocations devant la CCP</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-lettre de convocation devant la CCP conforme aux dispositions applicables</li> <li>- délai suffisant entre la notification des convocations et la tenue des CCP pour convoquer des témoins</li> <li>- droit d'accès au dossier personnel respecté</li> <li>- validité de la délibération de la CCP 2</li> </ul>
<b>premier grief</b> : introduction de personnes extérieures au service	Faits non établis			Faits établis et d'une gravité suffisante pour justifier le licenciement	
<b>deuxième grief</b> : atteinte à la sécurité des biens et personnes	Faits non établis			Faits établis et d'une gravité suffisante pour justifier le licenciement	
<b>troisième grief</b> : avoir orchestré l'occupation des locaux d'Asnières le 7/05/2010	Faits établis mais non fautifs			grief relatif au rôle de meneur du salarié établi et d'une gravité suffisante pour justifier le licenciement	
<b>quatrième grief</b> : avoir porté atteinte, le 7 mai 2010, à la liberté du travail du directeur d'Asnières	Faits non établis		Relaxe du délit d'entrave à la liberté du travail	Faits non établis	
<b>cinquième grief</b> : avoir été à l'origine de contraintes, y compris psychologiques sur le directeur d'Asnières	Faits établis mais non fautifs			<ul style="list-style-type: none"> <li>- Faits non établis pour la contrainte physique</li> <li>- Faits établis pour la contrainte psychologique et d'une gravité suffisante pour justifier le licenciement</li> </ul>	
<b>sixième grief</b> : séquestration de salariés du service RH, le 10 mai 2010	Faits non établis		coupable du délit de séquestration	Faits établis et d'une gravité suffisante pour justifier le licenciement	Faits établis
Lien avec le mandat				lien avec le mandat non établi	



## MINISTÈRE DU TRAVAIL

### **II. Recevabilité du recours hiérarchique et de la demande**

#### **A. Recevabilité du recours hiérarchique**

Le recours hiérarchique a été formé par courrier en date du 17 juillet reçu le 20 juillet 2017.

Le recours a été signé par Maître Marc BELLANGER, avocat associé au sein du cabinet GRANRUT.

En application des articles 4 et 6 de la loi du 30 décembre 1971, les avocats ont qualité pour représenter leurs clients devant les administrations publiques sans avoir à justifier de leur mandat.

La société a été informée par courrier en date du 06 juin 2017 qu'en l'absence de décision expresse, une décision implicite de rejet interviendrait dans les 2 mois à compter de la notification de l'arrêt à l'administration (annexe 7 du recours).

Le point de départ du délai dont dispose l'autorité administrative pour statuer est la date de notification qui lui est faite de la décision du juge administratif.

L'administration n'a pu retrouver la date de cette notification. Toutefois, l'arrêt de la Cour administrative d'appel de Versailles ayant été lu le 25 avril 2017, l'administration est présumée en avoir eu connaissance à cette date.

Aussi, en l'absence de décision expresse intervenue dans les 2 mois, une décision implicite de refus est née 25 juin 2017. Le recours ayant été reçu le 20 juillet 2017, il est recevable.

#### **B. Recevabilité de la demande**

La demande initiale avait été signée par Monsieur Jean-Claude SENAT, Directeur Courrier Hauts de Seine. Datée du 23 juillet 2010, elle a été reçue le même jour par nos services en lettre recommandée avec accusé de réception (annexe 1 du rapport IT).

☒ L'employeur étant une personne morale commerciale (SA), la présomption de délégation dont bénéficie notamment le directeur s'applique.

En cas d'annulation d'une décision de refus, l'employeur n'a pas à présenter de nouvelle demande. L'administration est automatiquement saisie. Toutefois, l'autorité administrative doit s'assurer que l'employeur maintient son intention de licencier.

En l'espèce, l'employeur, par courrier en date du 02 mai 2017, a transmis à l'inspectrice du travail l'arrêt de la Cour administrative d'appel de Versailles du 25 avril 2017 et lui a précisé « *Vous devez donc de nouveau vous prononcer sur cette demande* », sous-entendant ainsi qu'il souhaitait maintenir sa demande (annexe 6 du recours).

### Qualification juridique

La demande comporte sans ambiguïté la qualification juridique du licenciement demandé (à savoir : licenciement pour faute grave) et les éléments de fait qui, sur le fond, permettent d'apprécier le bien-fondé de la demande.

L'employeur reprochait au salarié :

- 1) l'introduction de personnes extérieures au service les 4 et 7 mai 2010 à Asnières PPDC, les 6 et 10 mai 2010 à Nanterre (violation de l'article 8 du règlement intérieur)
- 2) l'atteinte à la sécurité des biens, des personnes de La Poste, ainsi qu'à la sécurité du courrier et des valeurs confiés par les clients le 7 mai 2010 à Asnières PPDC et le 10 mai à Nanterre,
- 3) l'orchestration de l'occupation des locaux d'Asnières PPDC par un groupe de personnes étrangères au service le 07 mai 2010,
- 4) l'atteinte, le 7 mai 2010, à la liberté du travail du directeur d'Asnières PPDC,
- 5) l'organisation et la participation, à titre principal aux contraintes physiques et psychologiques imposées au directeur d'Asnières PPDC à l'intérieur et à l'extérieur de l'établissement,
- 6) la retenue contre leur volonté, avec un groupe de grévistes, des personnels de la Direction des Ressources Humaines de la DOTC 92 en les bloquant entre 2 étages pendant 2h30 au-delà de leurs horaires de service le 10 mai 2010.

### **III. Compétence de l'inspectrice du travail**

#### **A. La protection du salarié**

Au moment de la décision du 17 septembre 2010, Monsieur QUIRANTE exerçait le mandat de représentant du personnel au CHSCT de la DOTC 92 suite aux élections du 23 octobre 2007.

Au moment de la décision implicite de refus du 25 juin 2017, le salarié était investi des mandats suivants :

<b>Mandat</b>	<b>Fait générateur</b>	<b>Fin de protection</b>	<b>Justificatif</b>
Représentant du personnel au Comité technique local	Elections du 04/12/2014 Mandat 4 ans	Fin mandat : 04/12/2018 Fin protection : 04/05/2019	Annexe 2 du rapport
Représentant du personnel à la Commission consultative paritaire locale (commission 4)	Elections du 04/12/2014 Mandat 4 ans	Fin mandat : 04/12/2018 Fin protection : 04/05/2019	
Membre du Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) de Gennevilliers PPDC Nord	Désignation du 11/02/2015 Mandat 4 ans selon le décret du 31 mai 2011	Fin mandat : 11/02/2019 Fin protection : 11/08/2019	
Secrétaire départemental de l'organisation syndicale SUD Activités postales	Congrès des 21 et 22 novembre 2013	Cf. statuts	Annexe 2 du rapport RH 2017-0636694

Membre et secrétaire de l'instance de coordination des CHSCT pour le déploiement du projet Factéo	Justificatif non fourni par la société malgré plusieurs relances	Mandats non protecteurs	
Représentant syndical au CHSCT de Levallois-Perret PDC	Justificatif non fourni par la société malgré plusieurs relances		

Pour mémoire, date d'engagement de la procédure (convocation entretien préalable) : 19/05/2010

**B. Compétence matérielle et géographique de l'inspectrice du travail (hors existence d'une protection)**

En application des dispositions des articles 21 et 25 du décret n° 2011-619 du 31 mai 2011 relatif à la santé et à la sécurité à La Poste et de l'article 31 de la loi ° 90-568 du 2 juillet 1990 relative à l'organisation du service public de la poste et à France Télécom, le licenciement d'un salarié représentant du personnel ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail.

Le salarié est rattaché à l'établissement de Gennevilliers qui appartient à la Direction Services-Courrier-Colis des Hauts de Seine (DSCC, ex DOTC), qui est également le siège de la commission consultative paritaire (l'équivalent du comité d'établissement au sein de l'entreprise LA POSTE) qui s'est prononcée sur le projet de licenciement du salarié.

La DSCC est implantée au 5 boulevard du Levant, 92000 – Nanterre dans le ressort de la section 6 de l'unité de contrôle 3 (ex 6<sup>ème</sup> section de la DDTEFP 92).

Au moment de la naissance de la décision implicite de refus le 25 juin 2017, Madame Sylvie BOBIN, affectée sur la section 3.6, était, compétente.



## **IV. Respect du caractère contradictoire de l'enquête de l'inspectrice du travail**

### **A. Transmission des pièces**

S'agissant d'une saisine automatique de l'administration suite à une annulation contentieuse, la demande était celle transmise en 2010.

Toutefois, l'inspectrice du travail a transmis au salarié le courrier de la société La Poste en date du 02 mai 2017 demandant à l'administration de se prononcer à nouveau sur la demande d'autorisation de licenciement formulée le 23 juillet 2010 (**annexe 2 de ce rapport**).

Durant l'enquête contradictoire, Monsieur QUIRANTE a remis un « mémoire en défense » ainsi que des pièces jointes qui ont été transmis à l'employeur par lettre avec accusé de réception en date du 11 juillet 2017.

Par courriel en date du 19 juillet 2017, l'inspectrice du travail a transmis à l'employeur des nouveaux éléments qu'elle a trouvés sur internet (page Facebook Sud Ptt 92 et 2 articles de presse concernant le salarié).

Par courriel en date du 1<sup>er</sup> août 2017, l'inspectrice du travail a communiqué au salarié les observations formulées par la société.

Par courriel en date du 10 août 2017, l'inspectrice a transmis à l'employeur les nouvelles observations de Monsieur QUIRANTE (**annexe 3 de ce rapport**).

### **B. Audition des parties**

L'employeur a été entendu en la personne de Monsieur LEFEVRE, Directeur services courrier colis (DSCC) du 92, le 30 juin 2017.

☒ L'employeur n'était pas assisté.

Le salarié a été entendu le 07 juillet 2017.

☒ Le salarié était assisté par Maître Julien RODRIGUE et Maître Renaud FAGES, avocats au cabinet DELLIEN.

L'audition du salarié a été réalisée :

☒ Hors présence de l'employeur

☒ Hors présence d'autres salariés (sauf assistant)

Dans son recours, la société a indiqué que la procédure suivie par l'inspectrice du travail était irrégulière dans la mesure où l'enquête contradictoire avait été menée postérieurement à la naissance de la décision implicite de refus le 25 juin 2017.

L'inspectrice du travail, dans son rapport, a indiqué que ce retard dans la convocation des parties était dû à la détermination de l'autorité administrative compétente pour prendre la nouvelle décision, la décision du 17 septembre 2010 ayant fait l'objet d'un recours hiérarchique devant le ministre.

Après départage par le ministère, l'inspectrice du travail a, par courrier en date du 06 juin 2017, convoqué les parties à l'enquête contradictoire fixée initialement au 30 juin suivant.

Il ressort cependant du code du travail et de la jurisprudence que, suite à l'annulation d'une décision, il appartenait à l'administration « *de procéder à une nouvelle instruction* » de la demande

(CE, 7 déc. 1973, Ministre de l'agriculture et du développement rural c./ Société civile agricole des Nigritelles) et « *de se prononcer à nouveau sur la demande d'autorisation* » (CE, 6 janv. 1989, Sté Automobiles Citroën) et que cette nouvelle décision administrative devait, à peine de nullité, être précédée d'une enquête contradictoire conformément aux dispositions de l'article R.2421-4 du code du travail (CE, 6 avr. 1998, n°170.505, société reprographie moderne J. Bessière).

Aussi, en l'absence d'enquête contradictoire avant la naissance de la décision implicite de refus, la décision encourt la nullité.

## **V. Motivation décision de l'inspectrice du travail**

La décision de l'inspecteur du travail n'est pas motivée puisqu'il s'agit d'une décision implicite.

Bien qu'aucune demande de motivation n'ait été formulée par l'employeur dans les délais prévus à l'article L.211-6 du code des relations entre le public et l'administration, l'inspectrice du travail a motivé sa décision par courrier en date du 23 août 2017.

L'inspectrice du travail a considéré que la matérialité des griefs était établie suite aux décisions de justice.

Concernant la gravité des faits, l'inspectrice du travail a considéré que les faits reprochés à Monsieur QUIRANTE n'étaient pas d'une gravité suffisante pour justifier son licenciement aux motifs que :

- les faits reprochés au salarié s'étaient déroulés dans le cadre d'un mouvement social long (66 jours) et donc dans un climat social très tendu,
- La Poste aurait contribué à tendre davantage la situation en évitant le dialogue et tentant de faire systématiquement obstacle aux contacts entre les représentants syndicaux et les agents, notamment en recourant à des vigiles qui ont filtré l'entrée dans les établissements et bloqué physiquement l'accès des représentants syndicaux
- l'employeur a fait preuve d'une attitude généralement hostile à l'égard des agents grévistes,
- le 10 mai 2010, la direction a refusé de recevoir la délégation de grévistes si Monsieur QUIRANTE était présent, ce qui a été considéré comme une provocation par les grévistes et a mené à la situation en cause qui a duré de 18h30 à 20h55, soit une durée relativement limitée,
- la Cour d'appel de Versailles, dans son arrêt du 28 février 2013 a estimé que les premiers juges avaient avec raison « *tenu compte du contexte* » pour « *faire une application très modérée de la loi pénale* ».

L'inspectrice du travail a également considéré que la demande d'autorisation de licenciement de Monsieur QUIRANTE entretenait un lien avec les mandats exercés par celui-ci.

Lors de la contre-enquête, l'employeur a reproché à l'inspectrice du travail de ne pas avoir visé les observations qu'il avait formulées par courriel en date du 18 août 2017 et, par conséquent, de ne pas les avoir prises en compte, ce qui constitue un vice substantiel de procédure.

Toutefois, l'objet du présent recours est une décision implicite de refus qui ne comporte pas, par définition, de visas.

Par conséquent, la supposée absence d'une mention dans le courrier de motivation de l'inspectrice du travail n'a pas pour effet de rendre la décision implicite illégale.

## **VI. Procédure interne à l'entreprise**

A titre liminaire, il convient de préciser que le ministre, dans sa décision en date du 21 mars 2011, avait considéré que l'ensemble des irrégularités constatées dans la mise en œuvre des droits de la défense de Monsieur QUIRANTE constituaient des vices substantiels de procédure qui justifiaient à eux seuls le refus de licencier le salarié.

Le ministre avait en effet relevé que :

- la lettre de convocation à la réunion de la CCP du salarié ne précisait pas les griefs retenus à son encontre en méconnaissance des prévisions de l'annexe 11 du guide mémento des règles de gestion RH
- dans ce même courrier, le délai pour citer les témoins dans ce courrier était inférieur à celui prévu par l'instruction du 16 juin 2005 relative à l'organisation, aux attributions et au fonctionnement des CCP de La Poste,
- le droit d'accès de Monsieur QUIRANTE à son dossier personnel n'avait pas été respecté, la convocation étant imprécise quant aux modalités d'accès,
- aucun procès-verbal n'avait été établi à l'issue de la 1<sup>ère</sup> CCP du 29 juin 2010 permettant de justifier le refus du report et l'absence de quorum.

Par arrêt du 25 avril 2017, la cour administrative d'appel de Versailles a annulé la décision ministérielle du 21 mars 2011 aux motifs que :

- les dispositions de l'article 74 de la Convention Commune de La Poste et France Telecom et de l'article 42 du guide memento des règles de gestion RH n'imposaient pas à l'employeur de faire figurer le motif ou les griefs allégués contre le salarié dans la lettre de convocation devant la CCP
- le délai séparant la notification des convocations et la tenue des réunions de CCP était suffisant pour permettre au salarié de demander de convoquer des témoins
- le salarié a bien consulté son dossier administratif comportant 28 pièces le 1<sup>er</sup> juillet 2010 avant la réunion du 12 juillet 2010, aussi le droit d'accès de Monsieur QUIRANTE à son dossier personnel a été respecté
- la CCP a valablement délibéré au cours de la séance du 12 juillet 2010.

Les juges d'appel ont donc invalidé l'article 2 du jugement du Tribunal administratif de Cergy-Pontoise et annulé la décision du 21 mars 2011 en concluant qu'aucun motif retenu par le ministre du travail ne pouvait légalement fonder cette décision.

#### **A. Entretien préalable au licenciement (L.1232-2 et suivants du code du travail)**

Date de 1 <sup>ère</sup> présentation de la convocation EP	Date entretien	Nombre de jours ouvrables	Justificatifs dont AR
19/05/2010 (date d'envoi)	14/06/2010	9	Cf. rapport IT du 11 janvier 2011 – annexe 4 de ce rapport

Date des faits et la connaissance par l'employeur (prescription) : à compter du 04 mai 2010 pour les premiers faits.

Mentions obligatoires dans la lettre de convocation :

- ☒ Objet de l'entretien (« *licenciement envisagé* ») ;
- ☒ Date/heure ;
- ☒ Lieu ;
- ☒ Assistance possible par un autre salarié de l'entreprise.

#### **B. Consultation CE individuelle (L.2421-3 du code du travail)**

Sans objet dans la présente procédure. En effet, l'emploi des agents soumis au régime des conventions collectives n'a pas pour effet de rendre applicables à La Poste les dispositions du code du travail relatives aux comités d'entreprise, ni celles relatives aux délégués du personnel et aux délégués syndicaux (Article 31 al.2 de la loi du 9 février 2010).

### **C. Procédure conventionnelle**

Lorsqu'il est saisi d'une demande d'autorisation de licenciement d'un salarié protégé, l'inspecteur du travail doit s'assurer que l'employeur a respecté la procédure légale de licenciement ainsi que les garanties procédurales éventuellement prévues par le contrat de travail ou par convention ou accord collectif de travail. En cas d'inobservation de telles stipulations, le licenciement doit être refusé (CE, 21 mai 2008, no 304394 ; CE, 22 juil. 2015, n° 369223).

Les dispositions applicables aux agents contractuels de droit privé de La Poste figurent, d'une part, dans le code du travail et, d'autre part, dans les textes de référence contractuels signés conjointement par La Poste et certaines organisations professionnelles (et notamment la Convention Commune La Poste – France Télécom actualisée 1<sup>er</sup> janvier 2007 et l'instruction du 16 juin 2005 relative à l'organisation, aux attributions et au fonctionnement des CCP de La Poste).

Les textes réglementaires propres à l'entreprise sont synthétisés dans un guide mémento des règles de gestion RH PX 10 dont le dernier date du 10 novembre 2005 mais qui est dépourvu de caractère réglementaire.

Toutefois, ces stipulations découlent de l'article 74 de la Convention Commune La Poste – France Télécom relatif à la procédure disciplinaire (texte pris en application de l'article 31 de la loi du 2 juillet 1990 relative à l'organisation du service public de La Poste et des Télécommunications) qui s'impose aux parties.

## **Sur la convocation du salarié devant la commission consultative paritaire**

L'article 42 du guide PX 10 prévoit que l'employeur ou son délégataire doit convoquer le salarié devant la commission consultative paritaire dans le mois qui suit l'entretien préalable lorsqu'il envisage de faire prononcer un licenciement (disposition rappelée à l'article 222.2).

Le directeur doit alors remettre au salarié une convocation unique à comparaître devant la commission, à la date fixée, au plus tard 8 jours avant la réunion de la commission.

### **CCP 1**

#### **Convocations des membres de la CCP**

- ☒ deux représentants élus du personnel (article 452.1)
- ☒ deux représentants de la direction
- ☒ rapport soumis à l'examen de la CCP
- ☒ procès-verbal de la CCP 1
- ☒ Salarié concerné par la procédure.

#### **Pour le salarié concerné par la procédure**

Date de la 1 <sup>ère</sup> présentation de la convocation CCP	Date CCP	délai	Justificatifs dont AR
19/06/2010	29/06/2010	10 jours	Cf. rapport IT du 11 janvier 2011 – annexe 4 de ce rapport

La CCP délibère valablement si les trois quarts au moins de ses membres sont présents au début de la réunion. Lorsque le quorum n'est pas atteint, une nouvelle convocation doit être adressée aux membres de la commission dans les huit jours qui suivent. Une nouvelle réunion doit intervenir dans un délai maximum de quinze jours. Lors de la nouvelle séance, la commission siège valablement si la moitié des membres sont présents (article 453.2).

Les représentants du personnel n'ont pas siégé et, faute de quorum, la commission a été de nouveau convoquée dans les 15 jours.

### **CCP 2**

#### **Convocations des membres de la CCP**

- ☒ deux représentants élus du personnel (article 452.1)
- ☒ deux représentants de la direction
- ☒ rapport soumis à l'examen de la CCP
- ☒ procès-verbal de la CCP 2
- ☒ Salarié concerné par la procédure.

**Pour le salarié concerné par la procédure**

Date de la 1 <sup>ère</sup> présentation de la convocation CCP	Date CCP	délai	Justificatifs dont AR
30/06/2010	12/07/2010	13 jours	Cf. rapport IT du 11 janvier 2011 – annexe 4 de ce rapport

La commission, à bulletin secret, a voté pour la proposition de licenciement pour faute grave.

**Sur les irrégularités relevées par le salarié**

Dans son mémoire en défense en date du 6 juillet 2017, le conseil de Monsieur QUIRANTE a relevé différentes irrégularités qui n'ont pas été retenues par les juges d'appel :

1) *défaut d'indication de la sanction envisagée*

Selon l'article 74 de la convention commune LA POSTE-FRANCE TELECOM, la convocation à l'entretien préalable doit préciser l'objet de l'entretien. Et, « *si un licenciement est envisagé, la lettre de convocation doit en faire état* ».

Le PX 10 précise lui-même que la lettre ne doit « *pas se borner à viser l'éventualité d'une sanction. Lorsqu'un licenciement est envisagé, le salarié doit en être informé* ».

Or, la lettre de convocation de Monsieur QUIRANTE à un entretien préalable n'exposait pas que le licenciement était envisagé mais rappelait seulement l'échelle des sanctions en précisant qu'il était envisagé de prendre à son encontre « *une sanction pouvant aller jusqu'au licenciement pour faute lourde* ».

2) *non-respect des droits de la défense en raison du manque de précision quant aux griefs reprochés*

La nature des fautes alléguées à Monsieur QUIRANTE n'a cessé d'évoluer tout au long de la procédure disciplinaire.

Ainsi, lors de l'entretien préalable, les faits reprochés étaient les suivants (pièce n°12 de l'annexe 10 de ce rapport) :

- Intrusion répétées avec un groupe de personnes étrangères aux établissements,
- Atteinte à la sécurité des biens et des personnes,
- Entrave à la liberté du travail,
- Violences verbales,
- Détournement de matériel postal,
- Séquestration.

Puis, lors de la première CCP du 29 juin 2010, les membres de la commission ont été saisis des griefs suivants :

- Introduction de personnes étrangères au service dans les locaux de La Poste,
- Orchestration de l'occupation des locaux en portant atteinte à la liberté de travail des personnes non-grévistes,
- Détournement de matériel postal,
- Contraintes physiques et psychologiques à l'encontre du directeur d'établissement d'Asnières et du personnel des ressources humaines,
- Atteinte à la sécurité des biens et à la sûreté des personnes,
- Violence.

Ensuite, lors de la CCP du 12 juillet 2010, les griefs retenus ont encore évolué (pièce n°13 de l'annexe 10 de ce rapport) :

- Intrusion dans les établissements de personnes étrangères,
- Mise à mal de l'image de l'entreprise,
- Orchestration de l'occupation des locaux le 7 mai et le 10 mai,
- Porte atteinte à la liberté du travail,
- Contrainte physique et psychologique le 7 mai,
- Blocage au second étage du personnel des ressources humaines le 10 mai,
- Excès comportementaux introduisant un climat de violence.



De même, la demande d'autorisation de licenciement initialement adressée à l'inspection du travail ne reprenait pas exactement les mêmes griefs dans la mesure où elle contenait un grief nouveau : l'atteinte à la sécurité du courrier et des valeurs confiées par les clients.

3) *non-respect du droit de Monsieur QUIRANTE d'accéder à son dossier personnel avant la tenue de la réunion de la CCP du 29 juin 2010 :*

La Cour administrative d'appel n'a pas répondu au moyen selon lequel Monsieur QUIRANTE avait été empêché d'accéder à son dossier personnel avant la réunion du 29 juin 2010 du conseil de discipline de sorte que cette réunion devait être reportée.

En effet, Monsieur QUIRANTE a sollicité un rendez-vous pour venir consulter son dossier personnel le mardi 22 juin 2010 (pièce n°15 de l'annexe 10 de ce rapport), demande réitérée le 25 juin suivant (pièce n°16 de l'annexe 10 de ce rapport).

Le salarié a reçu une proposition l'invitant à venir consulter son dossier que le 28 juin 2010, soit la veille de la CCP et le jour même où il était convoqué devant le Tribunal correctionnel de Nanterre pour une audience à 13h30 (pièce 1).

Par ailleurs, La Poste avait fixé la signature du protocole de fin de conflit le 28 juin 2010 à 11 heures.

Aussi, il appartenait à La Poste de reporter la CCP afin de respecter les droits du salarié à accéder à son dossier disciplinaire. La CCP 2 du 12 juillet 2010 était, par conséquent, une CCP 1 qui ne pouvait se tenir qu'en respectant le quorum.

4) *absence de compte-rendu ou de procès-verbal daté et signé.*

Aucune pièce probante ne permettait de vérifier que la CCP2 était valablement composée et notamment que la moitié de ses membres ayant voix délibérative étaient présents.

En effet, le compte-rendu de la séance du 12 juillet 2010 produit devant le tribunal par La Poste était insuffisant dès lors qu'il n'était pas signé et qu'on ignorait ainsi par qui et à quelle date il avait été rédigé.

Toutefois, il ressort de la lecture de l'arrêt du 25 avril 2017 de la Cour administrative d'appel de Versailles que :

- La Poste n'avait pas l'obligation de faire figurer le motif ou les griefs allégués contre le salarié dans la lettre de convocation devant la CCP
- le droit d'accès de Monsieur QUIRANTE à son dossier personnel avait bien été respecté
- la CCP 2 avait valablement délibéré au cours de la séance du 12 juillet 2010.

Aussi, ces points ont acquis la qualité d'autorité de la chose jugée.

Par ailleurs, aucune disposition de convention commune LA POSTE-FRANCE TELECOM ou du guide PX 10 ne prévoit que les griefs retenus à l'encontre d'un salarié soient fixés dès l'entretien préalable.

Dès lors, il convient de considérer que la procédure interne a été menée régulièrement.

## **VII. Organisation de la contre-enquête**

### **A. Transmission des pièces**

Le recours a été communiqué au salarié avec sa convocation à la contre-enquête (**annexe 5 de ce rapport**).

Les pièces produites au cours de la contre-enquête ont été communiquées de la manière suivante à l'autre partie :

- Les pièces produites par l'employeur ont été communiquées au salarié par courriel en date du 06 octobre 2017 (**annexe 6 de ce rapport**) ;
- Les pièces produites par le salarié ont été communiquées à l'employeur par courriels en date des 23, 25 octobre et 16 novembre 2017 (**annexe 7 de ce rapport**) ;

### **B. Audition des parties**

L'employeur a été entendu en la personne de Monsieur LEFEVRE, Directeur services courrier colis (DSCC) du 92, le 24 août 2017.

☒ L'employeur était assisté par Maître Marc BELLANGER et Maître MEIMOU HAYAT, avocats au sein du cabinet GRANRUT.

Le salarié a été entendu le 23 octobre 2017.

☒ Le salarié était assisté par Maître Julien RODRIGUE, avocat au cabinet DELLIN.

L'audition du salarié a été réalisée :

☒ Hors présence de l'employeur

☒ Hors présence d'autres salariés (sauf assistant)

## VIII. Position des parties

### A. Résumé de la position de l'employeur

*L'employeur a pris connaissance de la motivation de la décision le jour de la contre-enquête, le 24 août 2017.*

*Par courrier en date du 06 octobre 2017, la société La Poste a souhaité formuler de nouvelles observations (annexe 8 de ce rapport).*

L'inspectrice du travail a violé l'autorité de la chose jugée des décisions de justice rendues concernant Monsieur QUIRANTE.

En effet, la motivation de la décision implicite ne reprend pas les griefs dont la matérialité a été établie par les juges de 1<sup>ère</sup> instance : l'intrusion de personnes extérieures au service et l'atteinte à la sécurité des biens et des personnes pour les faits s'étant déroulés les 4, 6, 7 et 10 mai 2010, les contraintes psychologiques sur le directeur du site d'Asnières, la séquestration des salariés du service RH le 10 mai 2010 ainsi que le rôle de meneur de Monsieur QUIRANTE.

En outre, dans son 19<sup>ème</sup> considérant, le tribunal administratif a considéré « *que de tels faits qui n'étaient pas justifiés par l'exercice du mandat, étaient dans les circonstances de l'espèce, d'une gravité suffisante pour justifier le licenciement de ce salarié protégé...* ».

Aussi, l'inspectrice du travail a méconnu l'autorité de la chose jugée en considérant que les faits n'étaient pas suffisamment graves pour justifier le licenciement de Monsieur QUIRANTE.

De même, la question de l'existence d'un lien entre la demande d'autorisation et le mandat de Monsieur QUIRANTE avait déjà été débattue. Dans son 20<sup>ème</sup> considérant, les juges du Tribunal administratif avaient estimé qu'« *il n'était pas établi que la demande d'autorisation de licenciement concernant Monsieur QUIRANTE ait été en rapport avec ses fonctions représentatives ou son appartenance syndicale...* ».

La Cour d'appel administrative de Versailles a rejeté les conclusions d'appel incident formé par Monsieur QUIRANTE sur le lien supposé entre cette demande d'autorisation et son engagement syndical.

Par conséquent, l'inspectrice a méconnu également l'autorité de la chose jugée sur ce point.

Par ailleurs, l'inspectrice du travail s'est fondée sur des éléments postérieurs à 2010 alors qu'elle aurait dû se placer, pour statuer à nouveau sur la demande de licenciement, au moment où la 1<sup>ère</sup> décision a été prise, soit le 17 septembre 2010.

La demande de licenciement de Monsieur QUIRANTE était uniquement motivée par son rôle essentiel au moment des faits. Il a été décrit par les juges comme étant le « leader ». Aussi, c'est la raison pour laquelle les 2 autres salariés condamnés pénalement ont eu des sanctions différentes.

Monsieur QUIRANTE est capable d'exercer une pression psychologique et a adopté un comportement qui ne peut se rattacher à l'exercice normal du droit syndical. L'organisation syndicale CFDT n'a pas hésité à qualifier ce comportement en 2014 de « *voyoucratie* » dans ses tracts (annexe 9 de ce rapport).

L'inspectrice du travail a évoqué également un jugement du Tribunal administratif de Cergy Pontoise concernant Monsieur LE MERRER, fonctionnaire au sein de la Poste, qui annule la décision de révocation le concernant pour des faits similaires. Toutefois, il s'agit d'un jugement isolé et la société a interjeté appel, d'autant que le conseil supérieur de la fonction publique avait validé la révocation.

## **B. Résumé de la position du salarié**

*Pendant l'enquête contradictoire, le salarié a transmis un mémoire en défense qui reprend ses observations (annexe 10 de ce rapport).*

Monsieur QUIRANTE est agent contractuel de droit privé au sein de la société La Poste désormais affecté sur le site de Gennevilliers PPDC Nord 92. Il est détaché à titre permanent auprès de l'organisation syndicale SUD Activités Postales depuis le 02 juin 2008. Il en est le secrétaire départemental depuis le Congrès départemental SUD PTT des 21 et 22 novembre 2013.

Contrairement à ce que soutient la société, de nombreux points de contrôle n'ont pas acquis autorité de chose jugée suite aux décisions de justice rendues dans le cadre de la présente demande :

- la matérialité de 5 faits
- la gravité de la faute
- le lien avec le mandat.

En outre, l'arrêt du 25 avril 2017 n'est pas définitif dès lors qu'un pourvoi en cassation a été formé le 9 mai 2017 devant le Conseil d'Etat (pièce n°44 de l'annexe 10 de ce rapport)

### Concernant la matérialité des faits :

La Cour administrative d'appel a statué par la voie de l'effet dévolutif de l'appel et a opéré une substitution de motifs en remplaçant ceux du jugement par les siens, de sorte que les motifs du jugement sont inopérants.

Dès lors, il appartenait à l'inspectrice du travail de reprendre tous les griefs, la Cour administrative d'appel ne s'étant prononcée que sur la procédure et sur la matérialité du grief relatif à la séquestration des salariés du service des ressources humaines (grief qui avait déjà acquis autorité de chose jugée en raison de l'arrêt de la Cour d'appel de Versailles qui avait condamné pénalement Monsieur QUIRANTE).

- ✓ *S'agissant du grief de l'introduction de personnes étrangères au service (violation de l'article 8 du règlement intérieur de La Poste)*

Monsieur QUIRANTE n'est pas une « *personne étrangère au service* » et ne peut être tenu pour responsable de faits collectifs et du groupe de grévistes qui étaient, par ailleurs, également des agents salariés de La Poste.

Le salarié n'a pas davantage violé l'article 8 du règlement intérieur de La Poste lequel ne lui est pas opposable.

En effet, aucune règle de sécurité ou de contrôle d'accès n'a fait l'objet d'une information-consultation du CHSCT compétent contrairement à ce que prévoit lui-même le règlement intérieur de La Poste qui indique : « *les consignes de sécurité sont des adjonctions au règlement intérieur et sont soumises au CHSCT compétent* » (pièce n°17 de l'annexe 10 de ce rapport).

En outre, le règlement intérieur de La Poste et les dispositions qu'il contient n'ont pas vocation à régir le droit syndical, ni la liberté de circulation des représentants syndicaux, ni le droit d'accès des locaux à l'occasion d'un mouvement collectif.

La Poste a récemment modifié les dispositions de l'article 8 et a exclu désormais les représentants syndicaux du champ d'application de cet article: « *Toute personne extérieure à l'établissement ne pourra accéder aux locaux qu'après autorisation préalable du chef d'établissement ou de son représentant, sauf exercice des droits reconnus aux représentants du personnel et aux représentants syndicaux dans les conditions et selon les modalités fixées par la législation en vigueur* » (pièce n°34 **de l'annexe 10 de ce rapport**).

Pour des faits similaires, le Tribunal administratif de Cergy-Pontoise a annulé la sanction de la révocation au motif que les faits reprochés ne pouvaient être qualifiés de fautifs (pièce n°35 **de l'annexe 10 de ce rapport** : Jugement du TA de Cergy-Pontoise du 23 mai 2017 dans le dossier concernant Monsieur LE MERRER).

De même, le Tribunal administratif de Paris a jugé, dans un dossier concernant Madame LE GUEN, fonctionnaire, que les faits ne justifiaient pas son licenciement (pièce n°36 **de l'annexe 10 de ce rapport** : Jugement du TA de Paris du 10 novembre 2015).

Aussi, la seule présence de Monsieur QUIRANTE sur place ne saurait à elle seule être considérée comme fautive.

Dans ce cadre également, le fait pour un représentant syndical d'accompagner des agents grévistes ne peut être qualifié d'intrusion fautive.

En outre, La Poste reprochait au salarié d'avoir introduit des personnes extérieures au service les 4, 6, 7 et 10 mai 2010, alors que le Tribunal administratif de Cergy-Pontoise n'a pas évoqué dans sa décision que les dates du 7 et 10 mai 2010 excluant ainsi le caractère fautif des autres dates.

Le 7 mai 2010, il a été reproché à Monsieur QUIRANTE de s'être présenté devant les grilles d'Asnières PPDC avec un groupe d'une cinquantaine de personnes et d'avoir, le vendredi 7 mai 2010 vers 8 heures, fait pénétrer dans le centre des personnes étrangères à l'établissement.

Le constat d'huissier qui a été fourni à l'appui de ce grief a fait l'objet de deux versions dont la seconde a été amendée sur instruction de LA POSTE (pièces n°22 et n°23 **de l'annexe 10 de ce rapport**).

Le procès-verbal a donné lieu au dépôt d'une plainte contre X pour faux et usage de faux (pièce n°38 **de l'annexe 10 de ce rapport**) dans la mesure où les constats ont été modifiés – entre le projet et la version définitive – pour inclure dans le procès-verbal des éléments à charge contre les représentants syndicaux. Ces modifications ont été effectuées après que le projet de constat a été transmis pour avis à la direction de la DOTC 92.

Sur les faits du 10 mai 2010 : la direction s'était engagée à recevoir le personnel gréviste et ses représentants mais posait comme condition que Monsieur QUIRANTE ne fasse pas partie de cette délégation (pièce n°24 **de l'annexe 10 de ce rapport**).

Face à cette demande, l'assemblée générale des grévistes et les syndicats ont décidé comme action collective de se rendre dans les locaux. Il s'agit donc d'un fait collectif et aucun élément ne permet d'établir que Monsieur QUIRANTE aurait lui-même introduit ou facilité l'introduction de personnes extérieures dans les centres postaux.

Par ailleurs, le Tribunal de Grande Instance de Nanterre a toujours refusé d'ordonner l'expulsion des représentants syndicaux, lors de conflits collectifs, légitimant ainsi leur présence sur place en raison de leurs fonctions syndicales (pièces n°9 et 41 **de l'annexe 10 de ce rapport**).

- ✓ *S'agissant de l'atteinte à la sécurité des biens, des personnes, sécurité du courrier et des valeurs*

Aucun élément ne permet d'établir la réalité de ce grief non évoqué par la juridiction administrative tant en première instance qu'en appel.

- ✓ *S'agissant du grief de l'orchestration de l'occupation des locaux d'Asnières le 07/05/2010*

Cette faute n'a pas été établie, d'autant que les locaux n'ont jamais été occupés par Monsieur QUIRANTE le 7 mai 2010.

Au surplus, le juge administratif n'a à aucun moment abordé un tel grief ni considéré celui-ci comme étant établi.

- ✓ *S'agissant du grief de l'atteinte à la liberté du travail du directeur d'Asnières PPDC le 07/05/2010*

Le juge du Tribunal administratif a écarté ce grief.

- ✓ *S'agissant du grief de l'organisation et participation aux contraintes physiques et psychologiques sur le directeur d'Asnières PPDC le 07/05/2010*

Le juge de 1ère instance a écarté la contrainte physique.

Concernant la contrainte psychologique, il n'existe aucune faute qui puisse être directement et personnellement imputable à Monsieur QUIRANTE.

D'autant que, au regard du conflit social et du comportement de la direction qui refusait tout dialogue, une telle contrainte est inexistante.

D'ailleurs, comme le relevait l'inspecteur du travail dans sa décision du 17 septembre 2010, il n'existait aucun dépassement du cadre de contrainte inhérent à tout conflit collectif du travail.

- ✓ *S'agissant du grief de la retenue contre leur volonté avec un groupe de grévistes des personnels de la DRH DOTC 92 le 10 mai 2010*

Si la Cour d'appel de Versailles a déclaré Monsieur QUIRANTE coupable d'avoir séquestré le 10 mai 2010 un groupe de salariés de la Direction des Ressources Humaines de la DOTC 92, le grief de la séquestration n'est pas celui reproché à Monsieur QUIRANTE.

En effet, La Poste lui reprochait d'avoir retenu contre leur volonté, avec un groupe de grévistes, des personnels de la Direction des Ressources Humaines, soit un fait là encore collectif et non la « séquestration ». Aussi, la qualification pénale de séquestration ne suffisait pas à établir la faute disciplinaire personnelle

De surcroît, la seule preuve apportée à l'époque par La Poste relative à l'implication personnelle du salarié figure au constat d'huissier remis en cause.

En tout état de cause, si la Cour d'appel de Versailles a déclaré Monsieur QUIRANTE coupable du chef de séquestration elle ne l'a condamné que très faiblement considérant le contexte et la durée très limitée (2h30) des faits.

#### Concernant la gravité de la faute

Contrairement à ce que prétend La Poste, la Cour administrative d'appel n'a pas tranché la question de savoir si les faits reprochés à Monsieur QUIRANTE étaient d'une gravité suffisante pour justifier son licenciement.

En effet, le juge d'appel, conformément à une jurisprudence du Conseil d'Etat du 20 mars 2017(CE, 20 mars 2017, n° 391226) a considéré « *qu'il appartient seulement au juge de l'excès de pouvoir de se prononcer sur la régularité et le bien-fondé des décisions de l'inspecteur du travail refusant d'autoriser le licenciement d'un salarié protégé* ».

Il est important de contextualiser la demande : depuis 2006, la DOTC 92 a fréquemment connu des mouvements de grève de grande ampleur.

L'employeur a utilisé constamment l'arme judiciaire et la procédure disciplinaire comme moyens de pression à l'égard des représentants syndicaux et des agents grévistes.

C'est ainsi qu'en 2006, 2007 et 2008, le Tribunal de Grande Instance de NANTERRE était saisi à l'occasion de chacun des conflits collectifs : la DOTC 92 a notamment tenté de faire annuler les préavis de grève déposés par les organisations syndicales.

Déboutée, en 2009, elle a changé de Tribunal en tentant d'obtenir du Tribunal de Grande Instance de PARIS l'annulation des préavis de grève déposés dans les Hauts-de-Seine et la reconnaissance par le juge que le syndicat SUD ACTIVITES POSTALES DES HAUTS-DE-SEINE, ses représentants et ceux du syndicat CGT se livraient à des grèves illicites.

Plus encore, par un jugement du 17 mars 2009, c'est LA POSTE qui était condamnée, pour entraves au droit de grève et au droit syndical, à verser des dommages et intérêts au syndicat SUD (pièce n°1 **de l'annexe 10 de ce rapport**).

Concomitamment à ces procédures judiciaires, la DOTC 92 initiait systématiquement des procédures disciplinaires visant les représentants syndicaux et les agents grévistes.



Lors de la grève de 2010, la DOTC 92 a fait durer le conflit et a cherché à restreindre les effets du mouvement de grève par une interdiction quasi systématique d'un contact entre les représentants syndicaux et les agents (pièces n°28, n°29, n°30 et n°31 [de l'annexe 10 de ce rapport](#)).

Dès le début du mouvement, les représentants syndicaux se sont heurtés à des pratiques illicites de la direction puisque :

- tous les jours, les vigiles (salariés d'entreprises extérieures) intervenaient dans le conflit en filtrant grévistes et non-grévistes, en bloquant physiquement et par des grillages, l'accès aux représentants syndicaux des enceintes des établissements, en repoussant physiquement les grévistes. La Poste avait également recours à des maîtres-chiens.
- La Poste a restreint la liberté de circulation et d'information des représentants syndicaux qui disposent pourtant de la faculté de déplacement sur l'ensemble des sites de la DOTC, notamment pendant un conflit (pièce n°6 [de l'annexe 10 de ce rapport](#)).

Or, sur requête de LA POSTE, le président du TGI de Nanterre a ordonné l'expulsion de personnels occupant les locaux de la DOTC 92, à l'exception notable des représentants syndicaux, dont Monsieur QUIRANTE, légitimant ainsi leur présence sur les lieux afin de leur permettre d'exercer leur mandat (Pièce n°9 [de l'annexe 10 de ce rapport](#) : Ordonnance sur requête du président du TGI de Nanterre du 3 février 2012).

Dans ce contexte, Monsieur QUIRANTE a subi la violence de La Poste : ainsi, le 25 juin 2010, Monsieur QUIRANTE a été agressé par le responsable de la sécurité, ce qui s'est traduit par deux jours d'ITT. Alors qu'un agent non gréviste tentait de s'interposer, celui-ci subissait à son tour la violence de Monsieur MARSZEWSKI, ce qui a entraîné pour cet agent 10 jours d'ITT (pièce n°18 [de l'annexe 10 de ce rapport](#)). Deux plaintes ont été déposées (pièce n°19 [de l'annexe 10 de ce rapport](#)).

De surcroît, la société cherche à mettre en scène des séquestrations afin de remettre en cause l'action syndicale.

En effet, le 7 mai 2010, alors que les grévistes étaient dans les locaux de l'établissement d'Asnières, le chef d'établissement a organisé une sortie, accompagné de l'huissier, pour « *faire quelques courses* » afin, certainement, d'être empêché. Cela n'a pas été le cas et les grévistes l'ont accompagné : il est entré dans une supérette et s'est acheté du dentifrice.

Le 12 mai 2010, le Directeur de centre courrier de Clamart a téléphoné à la Mairie de CLAMART au motif qu'il serait séquestré par des grévistes. Un adjoint au maire ainsi qu'une conseillère municipale se sont déplacés et ont constaté que « *les agents étaient effectivement en grève mais les portes étaient ouvertes, permettant ainsi une libre circulation* ». Ils ont confirmé l'absence de séquestration et ont noté que les agents grévistes s'étaient vu interdire jusqu'à leur arrivée l'usage des toilettes et que la Direction était rétive à l'ouverture de toute négociation (pièces 25 et 25.1 – lettres de Monsieur Daniel BUBUT et Madame Violaine REMY ; pièce 26 – lettre du Maire de CLAMART [de l'annexe 10 de ce rapport](#)).

Concernant la journée du 10 mai 2010, jour de la « séquestration » du service des ressources humaines, il était prévu une rencontre entre la délégation des grévistes et la direction.

Une fois sur place, la direction a annoncé que la délégation des grévistes ne pouvait pas comprendre Monsieur QUIRANTE considéré pourtant comme l'un des représentants principaux du mouvement (pièce n°24 [de l'annexe 10 de ce rapport](#)).



En outre, l'orchestration par LA POSTE de cette provocation comme sa volonté d'envenimer le mouvement est démontrée par la présence de l'huissier, Maître BRESSAND, à 10h50, avant même que les grévistes aient été informés de la volonté de la DOTC d'exclure Monsieur QUIRANTE de la délégation.

L'entrée des grévistes a, par ailleurs, été facilitée à partir de 13h30. En effet, les grévistes n'ont fait que pousser une porte ouverte derrière laquelle avaient été placés des chariots roulants. Il n'y avait pas de chaîne comme l'a prétendu le responsable sécurité.

En tout état de cause, toute la journée jusqu'à 18h15/18h20, les accès de la DOTC étaient ouverts comme l'ont attesté les grévistes qui sont arrivés et/ou partis avant cette heure.

Ainsi, certains des agents de la DOTC ont pu quitter les lieux librement mais les agents restés sur place n'ont jamais tenté de sortir (pièce n°19 **de l'annexe 10 de ce rapport**).

De plus, une solution de sortie existait : une porte badgée donnant accès à un couloir, qui mène lui-même à un autre escalier de sortie, l'escalier P3B.

Les faits résultent ainsi d'une mise en scène organisée par la direction de LA POSTE.

Enfin, les faits doivent également être rapportés au nombre de jours de grève de ces dernières années, soit depuis 2009, une durée de 560 jours de grèves : (2009 : 78 jours / 2010 : 77 jours / 2011 : 10 jours / 2012 : 64 jours / 2014 : 177 jours / 2015 : 88 jours / 2016 : 66 jours).

#### Concernant le lien avec le mandat

La Cour administrative d'appel n'a pas tranché la question du lien entre la demande d'autorisation de licenciement et les mandats détenus par le salarié.

Or, La Poste a, à chaque conflit social, systématiquement initié des procédures disciplinaires visant les représentants syndicaux afin de mettre fin aux grèves par la répression et en négociant à minima.

C'est dans ce contexte que Monsieur QUIRANTE est devenu la cible privilégiée de la direction qui a cherché par tous les moyens à se débarrasser de lui en raison de son important engagement syndical (pièce n°2 **de l'annexe 10 de ce rapport**).

D'autant, que le Syndicat SUD est majoritaire - lors des dernières élections dans le 92, il a obtenu au courrier 52,02% des voix - il est combatif et indépendant.

En 2005, Monsieur QUIRANTE était déjà convoqué à un entretien préalable pour un licenciement pour le port d'un tee-shirt pacifiste (pièce n°3 **de l'annexe 10 de ce rapport**).

En 2006, après une grève, il était sanctionné de 15 jours de mise à pied. Dans le même temps, La Poste était condamnée pour non-respect des accords collectifs (pièce n°4 **de l'annexe 10 de ce rapport**).

En 2007, toujours après une grève, Monsieur QUIRANTE était mis à pied pour une période de 2 mois après refus de l'inspection du travail d'autoriser son licenciement (pièce n°5 **de l'annexe 10 de ce rapport**).

La procédure disciplinaire de Monsieur QUIRANTE, dont au demeurant celles d'autres représentants syndicaux comme Messieurs LE MERRER et LUCAS, ont été initiées pendant le conflit de 2010.

Dans la présente demande, l'employeur a cherché à nuire au droit à la défense du salarié. En effet, ce dernier était invité à consulter son dossier disciplinaire le même jour où il devait signer le protocole de fin de conflit à 11h (pièce n°37 **de l'annexe 10 de ce rapport**) et où il était convoqué devant le tribunal correctionnel pour une audience du 28 juin 2010 à 13h30 (pièce n°42 **de l'annexe 10 de ce rapport**).

De même, Monsieur QUIRANTE est le seul des agents condamnés pénalement à avoir fait l'objet d'une demande de licenciement, les autres agents ayant été soit exclus temporairement soit ont reçu un blâme (pièce n°27 et n°40 **de l'annexe 10 de ce rapport**).

Ainsi, La Poste a tout mis en œuvre pour déstabiliser Monsieur QUIRANTE et l'empêcher d'exercer son mandat.

## **IX. Avis de l'Unité départementale**

### **A. Sur le bien fondé**

#### *Sur les points de contrôle ayant acquis autorité de chose jugée*

---

- arrêt de la Cour d'appel de Versailles du 28 février 2013 (annexe 9 du recours).

Par un arrêt du 28 février 2013, la Cour d'appel de Versailles a reconnu Monsieur QUIRANTE et deux autres agents coupables pénalement du chef de séquestration en lien avec les événements du 10 mai 2010 et les a condamnés à une amende de 1500 € avec sursis et à verser chacun la somme de 1000 € à l'ensemble des parties civiles en considérant que « *par ces attitudes, propos et décision, Gael QUIRANTE a, à l'évidence, eu, au sein du groupe de grévistes, le rôle le plus actif et a manifesté sa volonté d'empêcher ses collègues du service RH de circuler librement jusqu'à ce que les exigences du groupe soient satisfaites* ».

Aussi, cette décision de condamnation devenue définitive a acquis force de chose jugée et est de nature à lier l'appréciation de l'autorité administrative quant à l'autorité de chose jugée du 6<sup>ème</sup> grief de la demande relatif à la « *retenue contre leur volonté, avec un groupe de grévistes, des personnels de la Direction des Ressources Humaines de la DOTC 92 en les bloquant entre 2 étages pendant 2h30 au-delà de leurs horaires de service le 10 mai 2010* ».

Toutefois, en cas de condamnation pénale, l'autorité administrative reste tenue d'apprécier la gravité des faits au regard des règles applicables au contrat de travail et des exigences propres à l'exécution du mandat (CE, 27 juin 2001, n°202.701, SARL des câbleries Lapp).

- arrêt de la cour administrative d'appel de Versailles du 25 avril 2017 (annexe 5 du recours).

Il ressort de la lecture de cet arrêt que :

- **sur la régularité du jugement attaqué :**

- le jugement du Tribunal administratif du 20 novembre 2014 est annulé, le juge de 1<sup>ère</sup> instance ayant pris sa décision à l'issue d'une procédure irrégulière (substitution de base légale sur la procédure interne suivie par la société La Poste sans avoir, au préalable, mis les parties à même de présenter des observations sur ce point),
- Le juge pour excès de pouvoir ne peut se prononcer que sur la régularité et le bien-fondé des décisions de l'inspecteur du travail et il ne lui appartient pas d'apprécier si les faits commis par Monsieur QUIRANTE étaient ou non constitutifs d'une faute d'une gravité suffisante pour justifier son licenciement,
- L'autorité administrative n'est pas dans une situation de compétence liée en matière d'examen du lien avec le mandat lorsqu'elle refuse le licenciement d'un salarié protégé.

**- sur la légalité de la décision de l'inspecteur du travail du 17 septembre 2010 :**

- Monsieur QUIRANTE a été reconnu coupable du délit de séquestration en raison de ses agissements par un arrêt définitif de la Cour d'appel de Versailles du 28 février 2013 dont les constatations de fait sont revêtues de l'autorité de la chose jugée au pénal,
- Dès lors, l'inspecteur du travail ne pouvait, sans erreur de fait, se fonder sur la circonstance que les faits en cause n'étaient pas établis pour refuser le licenciement de l'intéressé.

**- sur la légalité de la décision du ministre du travail du 21 mars 2011 :**

- L'absence d'énonciation des griefs reprochés à Monsieur QUIRANTE dans les lettres de convocation aux réunions de la commission consultative paritaire du 29 juin et 12 juillet 2010 ne pouvait légalement fonder le refus du ministre d'autoriser le licenciement de Monsieur QUIRANTE,
- Le ministre ne pouvait légalement fonder son refus d'autoriser le licenciement sur la circonstance que La Poste a accordé à Monsieur QUIRANTE un délai supérieur pour demander à citer des témoins, ce qui était favorable à la préparation de la défense de l'intéressé,
- Le ministre a entaché sa décision d'une erreur de fait en estimant que le droit d'accès de Monsieur QUIRANTE à son dossier personnel n'avait pas été respecté,
- Le ministre ne pouvait légalement fonder son refus d'autoriser le licenciement demandé en se fondant sur l'absence de quorum au cours de la réunion du 12 juillet 2010.

Il ressort donc de ces arrêts que l'autorité administrative, ressaisie de la demande, était tenue de respecter l'autorité de la chose jugée sur les points suivants :

- la régularité de la procédure interne relative aux points soulevés par la décision du ministre
- la matérialité du grief relatif à la retenue contre leur volonté, avec un groupe de grévistes, des personnels de la Direction des Ressources Humaines de la DOTC 92 en les bloquant entre 2 étages pendant 2h30 au-delà de leurs horaires de service le 10 mai 2010.

• Dans son arrêt, le juge de la cour d'appel a aussi « redressé » le jugement de 1<sup>ère</sup> instance et a fait application de la position du Conseil d'Etat qui a jugé dans un arrêt du 20 mars 2017 *que* « *Considérant qu'il ressort des termes mêmes de l'arrêt attaqué que la cour administrative d'appel s'est saisie de l'ensemble des faits reprochés à M. A...par son employeur dans sa requête d'appel pour juger que, ces faits étant constitutifs de fautes d'une gravité suffisante pour justifier le licenciement de l'intéressé, le refus d'autoriser ce licenciement était entaché d'illégalité ; qu'en statuant ainsi, alors que, saisie de la légalité des décisions de l'inspecteur du travail et du ministre chargé du travail statuant sur des demandes de l'employeur, il lui appartenait seulement de se prononcer sur la régularité de ces décisions et sur le bien-fondé de leurs motifs, la cour a méconnu son office de juge de l'excès de pouvoir ; que, par suite, sans qu'il soit besoin d'examiner les moyens du pourvoi, le requérant est fondé à demander l'annulation de l'arrêt attaqué* » (CE, 20 mars 2017, n° 391226).

Aussi, ni la décision de l'inspecteur du travail, ni la décision du ministre ne se prononçant sur la gravité de la faute ou sur le lien avec le mandat, les juges de 1ère instance ne pouvait se prononcer sur ces 2 points.

- En outre, l'autorité administrative n'est pas en situation de compétence liée pour accorder l'autorisation demandée postérieurement à l'annulation contentieuse des décisions administratives de refus d'autorisation (CE, 5 septembre 2008, n°301506).

Le Conseil d'Etat pose le principe que l'autorité administrative doit statuer à nouveau sur la demande « *eu égard à la situation existant à la date de sa décision* » prise à la suite de l'annulation contentieuse (CE, sect. 6 janv. 1989, Sté Automobiles Citroën), c'est-à-dire « *sur la base de la situation de droit et de fait* » ou « *au vu des circonstances de fait et de droit existant à la date de sa nouvelle décision* » (CE, 18 fév. 1994, Syndicat des pharmaciens du Puy-de-Dôme et Conseil régional de l'Ordre des pharmaciens).

Madame Mme Gaëlle DUMORTIER, rapporteur public, avait indiqué dans ses conclusions que l'autorité de chose jugée « *ne levait pas l'obligation pour l'administration de prendre sa décision au vu des éléments de fait et de droit prévalant à la date à laquelle elle se prononçait. Dans ces conditions, il ne lui était non seulement pas interdit, mais il lui était même nécessaire, de vérifier si, à cette date, les circonstances n'éclairaient pas différemment les fautes reprochées à Mme Weberschütz-Dal.* » (CE, 11 juin 2014, 4ème sous-section, Séance du 7 mai 2014).

Par conséquent, il appartenait à l'autorité administrative ressaisie de statuer sur :

- la gravité des faits fautifs
- le lien entre la demande et les mandats exercés par le salarié.

#### *Sur la gravité des faits commis par Monsieur QUIRANTE*

La Cour administrative d'appel a considéré que :

- le 6<sup>ème</sup> grief relatif à la retenue contre leur volonté, avec un groupe de grévistes, des personnels de la Direction des Ressources Humaines de la DOTC 92 en les bloquant entre 2 étages pendant 2h30 au-delà de leurs horaires de service le 10 mai 2010 était établi
- « *par ces attitudes, propos et décision, Gael QUIRANTE a, à l'évidence, eu, au sein du groupe de grévistes, le rôle le plus actif et a manifesté sa volonté d'empêcher ses collègues du service RH de circuler librement jusqu'à ce que les exigences du groupe soient satisfaites* »
- l'inspectrice ne pouvait considérer que ces faits n'étaient pas établis pour refuser le licenciement.

Aussi, ces faits sont fautifs et imputables au salarié.

Il appartient alors à l'autorité administrative de rechercher si les faits reprochés au salarié constituent une faute d'une gravité suffisante pour justifier son licenciement, compte tenu de l'ensemble des règles applicables à son contrat de travail et des exigences propres à l'exécution du mandat dont il est investi (CE, Ass. 5 mai 1976, n°98.647 et 98.820, Safer d'Auvergne, Rec. p.232).

Toutefois, l'attitude de l'employeur, et notamment son comportement lors des faits ou le non-respect de ses obligations, de même que les carences de l'organisation du travail, doit être prise en compte (cf. dans ce sens : CE, 15 juin 1987, n° 75.505, Sté Impression et publicité ; Cass. soc., 19 déc. 2007, n° 05-45.360, Sté Bassieux ; Cass. soc., 24 janv. 2008, n° 06-42.990, Bull. civ.V n° 152, Compagnie générale de la chaussure ; CAA Lyon, 3 juil. 2001, n° 01LY00593, St2 Cariane Auvergne).

Un climat social tendu constitue également un facteur d'atténuation de la gravité des faits (CE, 13 nov. 1987, n°68.104, Fonderies et aciéries électriques de Feurs, Rec. p. 369 CE, 22 oct. 2008, n°304.145, Friquet).

L'inspectrice du travail, dans son courrier de motivation en date du 23 août 2017, a considéré que :

- les faits reprochés au salarié s'étaient déroulés dans le cadre d'un mouvement social long de 66 jours (du 24 avril au 30 juin 2010) et donc dans un climat social très tendu,
- La Poste aurait contribué à tendre davantage la situation en évitant le dialogue et tentant de faire systématiquement obstacle aux contacts entre les représentants syndicaux et les agents, notamment en recourant à des vigiles qui ont filtré l'entrée dans les établissements et bloqué physiquement l'accès des représentants syndicaux
- l'employeur a fait preuve d'une attitude généralement hostile à l'égard des agents grévistes,
- le 10 mai 2010, la direction a refusé de recevoir la délégation de grévistes si Monsieur QUIRANTE était présent, ce qui a été considéré comme une provocation par les grévistes et a mené à la situation en cause qui a duré de 18h30 à 20h55, soit une durée relativement limitée,
- la Cour d'appel de Versailles, dans son arrêt du 28 février 2013 a estimé que les premiers juges avaient avec raison « *tenu compte du contexte* » pour « *faire une application très modérée de la loi pénale* ».

L'inspecteur du travail qui avait pris la décision du 17 septembre 2010 avait indiqué dans son rapport qu'il avait « *eu connaissance par les syndicats de certains agissements de la direction, qui au lieu de rechercher à apaiser la situation par le dialogue, bien au contraire a fait en sorte de bloquer les issues des centres de tri par des vigiles, d'empêcher l'accès aux centres aux représentants du personnel, désireux de s'enquérir des conditions de travail dans lesquelles les salariés non grévistes travaillaient faute d'agents suffisants notamment en termes de charge de travail, et fait appel à des huissiers quasi quotidiennement en vue de possibles sanctions disciplinaires à l'issue du litige [...]. Ceci a eu pour conséquence d'augmenter la tension entre les différents protagonistes avec parfois quelques débordements.* ».

Le comportement de la direction pendant cette grève a été confirmé par un adjoint au maire de Clamart ainsi qu'une conseillère municipale qui ont constaté que les agents grévistes s'étaient vu interdire jusqu'à leur arrivée l'usage des toilettes et que la Direction était rétive à l'ouverture de toute négociation (pièces 25 et 25.1 – lettres de Monsieur Daniel BUBUT et Madame Violaine REMY ; pièce 26 – lettre du Maire de CLAMART **de l'annexe 10 de ce rapport**).

⇒ Aussi, compte tenu du contexte dans lequel les faits s'inscrivent et du climat délétère qui prévalait à l'époque en raison notamment de la durée excessivement longue de la grève et du comportement de La Poste, les faits en cause ne sont pas d'une gravité suffisante pour justifier le licenciement de Monsieur QUIRANTE.

#### Sur le lien entre la demande et les mandats

Dans la motivation de sa décision implicite de refus du 25 juin 2017, l'inspectrice du travail a considéré que la demande d'autorisation de licenciement de Monsieur QUIRANTE du 23 janvier 2010 entretenait un lien avec les mandats.

En effet, il ressort de l'enquête contradictoire et de la contre-enquête l'existence d'éléments au moment de la décision de l'inspecteur de 2010 et de la décision implicite de refus du 25 juin 2017 permettant d'établir un lien entre la demande et les mandats exercés par le salarié ainsi que son appartenance syndicale :

1. Monsieur QUIRANTE est secrétaire départemental de l'organisation syndicale SUD Activités postales depuis novembre 2013, détaché à titre permanent auprès de l'organisation syndicale SUD Activités postales depuis août 2008. Il exerce un total de cinq mandats, de façon particulièrement

active et occupe un rôle de premier plan dans le mouvement syndical au sein de la DSCC Hauts-de-Seine ;

2. L'organisation syndicale SUD Activités postales a obtenu 52,02% des voix lors des dernières élections dans le 92 et constitue l'organisation syndicale majoritaire dans le département ;

3. Il y a un climat social tendu au sein de la société qui connaît depuis plusieurs années d'importantes mutations donnant lieu à de fréquentes réorganisations (des tournées, des métiers, des services). Cette situation a donné lieu à de fréquents mouvements sociaux (560 jours de grève depuis 2009 selon le salarié) auxquels participent activement Monsieur QUIRANTE et son syndicat ;

4. Monsieur QUIRANTE négocie, pour son syndicat, les protocoles de fin de conflit à l'issue des mouvements sociaux, comme cela fut par exemple le cas à l'issue du mouvement de 2010 ;

5. Monsieur QUIRANTE, avec son organisation syndicale SUD ACTIVITES POSTALES HAUTS DE SEINE a été à l'initiative de nombreuses décisions judiciaires qui ont eu des impacts nationaux et qui ont fait avancer les droits syndicaux au sein de la société (condamnations pour entrave au droit de grève, rejet des contestations des expertises CHSCT (majorité SUD), tentative de contournement d'expertises régulièrement votées, injonctions pour la communication d'informations, suspensions de projets, annulation de sanctions pour faits de grève, annulation de licenciement dans le cadre d'une grève, non-respect des dispositions d'un protocole de fin de conflit, tentative avortée d'expulsion de grévistes...) :

- Ordonnance de référé rendue le 28/11/2008 par le TGI de Nanterre : licéité des préavis de grève déposés le 28/10/2008 par le syndicat SUD et retrait des demandes d'explications des dossiers des agents ;
- Ordonnance de référé rendue le 12/03/2009 par le TGI de Paris rejetant la demande de la société La Poste contre le syndical SUD pour illégalité des préavis déposés les 29/10, 07/11, 2, 5, 11 et 12/12/2009 ;
- Ordonnance de référé rendue le 12/07/2012 par le TGI de Nanterre rejetant la demande de la société La Poste d'annuler la délibération du CHSCT (majorité SUD) désignant un expert ;
- Ordonnance de référé rendue le 21/02/2013 par le TGI de Nanterre ordonnant à la société de communiquer à l'expert les documents nécessaires ;
- Ordonnance de référé rendue le 08/01/2014 par le TGI de Nanterre rejetant la demande de la société La Poste d'annuler la délibération du CHSCT de Rueil désignant un expert ;
- Ordonnance de référé rendue le 10/06/2014 par le TGI de Nanterre ordonnant à la société La Poste de mettre en œuvre l'expertise votée par le CHSCT de BOULOGNE BILLANCOURT et suspendant le déploiement du projet FACTEO ;
- Cour d'appel de Versailles du 23/09/2014 condamnant le DOTC de La Poste pour avoir conclu des contrats de travail temporaires afin de remplacer des salariés dont le contrat était suspendu à la suite d'un conflit collectif ;
- Ordonnance du CPH de Paris du 27/10/2014 ordonnant la réintégration de Monsieur Thibault CHEVALIER pour l'avoir licencié durant une période de grève pour des faits relatifs au mouvement social ;
- Cour d'appel de Paris du 22/05/2015 annulant la mesure par laquelle le directeur du courrier des Hauts-de-Seine a informé le syndicat SUD de la caducité du préavis de grève du 18 mars 2015 ;
- Ordonnance de référé rendue le 20/10/2015 par le TGI de Paris ordonnant la suspension du déploiement du projet de réorganisation de la plateforme de préparation et de distribution du courrier de Gennevilliers ;
- Cour d'appel de Paris du 05/11/2015 déclarant illicite et sans effet la dénonciation du 28/08/2014 du protocole de fin de conflit par La Poste et condamnant la société au paiement de dommages-intérêts à l'organisation syndicale SUD ;



- Ordonnance de référé rendue le 17/12/2015 par le TGI de Nanterre rejetant la demande de la société La Poste d'annuler la délibération du CHSCT de Gennevilliers désignant un expert
- Ordonnance de référé rendue le 10/02/2016 par le TGI de Nanterre rejetant la demande de la société La Poste d'annuler la délibération du CHSCT de Montrouge désignant un expert
- Ordonnance de référé rendue le 31/05/2017 par le TGI de Nanterre rejetant la demande de la société La Poste d'annuler la délibération du CHSCT d'Antony désignant un expert et ordonnant la suspension du projet de réorganisation du travail des agents dans l'attente de la transmission par l'employeur au CHSCT des éléments utilisés pour l'estimation de la charge de travail future ;
- Ordonnance de référé rendue le 13/07/2017 par le TGI de Nanterre donnant acte à La Poste de son intention de ne pas mettre en œuvre l'accord du 07/02/2017 ;
- Ordonnance de référé rendue le 30/08/2017 par le TGI de Nanterre rejetant la demande de La Poste d'annulation de la délibération du CHSCT de Boulogne décidant d'avoir recours à un expert ;
- Ordonnance de référé rendue le 30/08/2017 par le TGI de Nanterre rejetant la demande de La Poste d'annulation de la délibération du CHSCT de Colombes décidant d'avoir recours à un expert ;
- Ordonnance de référé rendue le 30/08/2017 par le TGI de Nanterre rejetant la demande de La Poste d'annulation de la délibération du CHSCT de Montrouge décidant d'avoir recours à un expert ;
- Jugement du Tribunal administratif de Cergy Pontoise du 07/11/2017 annulant la décision portant sanction disciplinaire de déplacement à l'encontre de Monsieur CECCON pour des faits commis pendant un conflit collectif et enjoignant La Poste de réintégrer cet agent dans son établissement d'origine ;
- Ordonnance de référé rendue le 18/10/2017 par le TGI de Nanterre rejetant la demande de La Poste d'annulation de la délibération du CHSCT de Nanterre décidant d'avoir recours à un expert (**annexe 11 de ce rapport**).

6. Il effectue plusieurs prises de parole par semaine dans les différents établissements des Hauts-de-Seine portant généralement sur les conditions de travail des agents de La Poste qui font l'objet de publications sur la page Facebook de la section Sud Poste du 92 ;

7. Des attestations de collègues démontrent la discrimination syndicale dont fait l'objet l'organisation syndicale SUD et plus particulièrement Monsieur QUIRANTE (pièce 2 de **l'annexe 10 de ce rapport**) : attestations de Messieurs HILMI, PERSEHAIS, DELONG et article de presse « *Un nettoyage dans ce bureau est plus que nécessaire – La Poste – A levallois (Hauts de Seine), un facteur témoigne. Il aurait subi des pressions de sa direction pour porter plainte contre des militants SUD* » (l'Humanité, 29 mai 2007) ;

8. Plusieurs articles de presse ont été consacrés à son action syndicale, dont un article dans le quotidien Le Parisien du 7 décembre 2016 (« *Gaël Quirante, l'inlassable insurgé de la Poste des Hauts-de-Seine* ») et un article dans le magazine Les Inrockuptibles du 23 mai 2017 (« *Portraits de postiers en grévistes de choc* ») (**annexe 12 de ce rapport**) ;

9. Le salarié a fait l'objet de nombreuses sanctions disciplinaires, dont certaines apparaissent comme particulièrement sévères, disproportionnées ou discriminatoires. En effet, il est régulièrement sanctionné par des mises à pied :

- il a ainsi fait l'objet d'une mise à pied de 2 mois le 4 juin 2007, soit moins de 10 jours après la décision de l'inspecteur du travail du 24 mai 2007 refusant l'autorisation de licenciement le concernant
- il a aussi été sanctionné d'une mise à pied d'un mois le 24 juillet 2015 pour s'être « *rendu à sept reprises dans des établissements de la DSCC Hauts-de-Seine* » et avoir « *volontairement omis ou refusé de signer le registre des visiteurs* » et d'une mise à pied de deux mois le 8 décembre 2015

pour avoir « *systématiquement omis ou refusé de signer le registre des visiteurs* » lors de ses interventions dans des établissements de la DSCC Hauts-de-Seine ainsi que pour « *atteinte aux droits à l'image des personnes* » pour avoir publié sur la page Facebook de la section Sud Poste du 92 des vidéos sur lesquelles apparaissent des cadres de l'entreprise

- les sanctions les plus récentes prononcées à l'encontre de Monsieur QUIRANTE sont motivées, au moins en partie, par le fait qu'il a pénétré dans les établissements de la DSCC Hauts-de-Seine sans signer le registre des visiteurs (mises à pied du 24 juillet 2015 et du 8 décembre 2015, demande d'autorisation de licenciement du 14 février 2017) alors qu'il ne peut être considéré comme une « *personne étrangère* » et dispose en tant que représentant du personnel au niveau départemental d'une liberté de circulation dans l'ensemble des établissements de La Poste du département. L'article 8 du règlement intérieur a été modifié en janvier 2017 et prévoit désormais que « *Toute personne extérieure à l'établissement ne pourra accéder aux locaux qu'après autorisation préalable du chef d'établissement ou de son représentant, sauf exercice des droits reconnus aux représentants du personnel et aux représentants syndicaux dans les conditions et selon les modalités fixées par la législation en vigueur [...]* Doivent également être respectées les règles propres à chaque établissement concernant l'accès, le contrôle et la circulation des personnes étrangères au service. »

10. Sur 14 ans, Monsieur QUIRANTE a été convoqué à 10 entretiens préalables et la direction lui a notifié 264 jours de mise à pied depuis son embauche ;

11. La société a accumulé les procédures de licenciement à l'encontre de Monsieur QUIRANTE, ayant toutes fait l'objet de décisions de refus de la part de l'inspection du travail (4 en 10 ans : première demande d'autorisation de licenciement adressée à l'inspection du travail le 26 mars 2007 et décision de refus de l'inspecteur du travail le 24 mai 2007 ; deuxième demande adressée à l'inspection du travail le 23 juillet 2010, décision de refus de l'inspecteur du travail le 17 septembre 2010, confirmée par le Ministère du Travail sur recours hiérarchique le 21 mars 2011 ; troisième demande le 22 avril 2014, décision de refus de l'inspectrice du travail le 20 juin 2014, confirmée par le Ministère du Travail sur recours hiérarchique ; quatrième demande le 14 février 2017, décision de refus de l'inspectrice du travail le 4 mai 2017, recours hiérarchique en cours d'examen par le ministère du travail) ;

12. Il a été le seul salarié dont le licenciement a été demandé en lien avec les événements survenus au cours du mouvement social de 2010. En effet, les deux autres agents reconnus en même temps que Monsieur QUIRANTE pénalement coupables du chef de séquestration par l'arrêt de la Cour d'appel de Versailles du 28 février 2013 n'ont pas fait l'objet d'une telle sanction ;

13. La société a adopté un comportement discriminatoire vis-à-vis de Monsieur QUIRANTE en exerçant des pressions sur d'autres agents afin d'obtenir des témoignages contre lui. Le salarié a fourni les témoignages :

- de Monsieur Aziz HILMI du 16 septembre 2010, dans lequel celui-ci indique que la direction du centre postal de Levallois, au sein duquel il travaillait alors comme facteur avec Monsieur QUIRANTE, lui a demandé en 2006 de témoigner du « *rôle néfaste* » de Monsieur QUIRANTE au sein du centre, lui proposant en échange de faciliter le changement de poste auquel il aspirait (**pièce 2-1 de l'annexe 10 de ce rapport déjà cité**)

- de Monsieur Stéphane PERSEHAIS du 4 décembre 2006, également facteur au centre postal de Levallois, qui déclare que suite à des dégradations volontaires subies par son véhicule sur le parking privé du centre, la direction l'a incité en novembre 2006 à déposer une plainte contre des collègues membres du syndicat SUD, lui citant nommément leurs noms, dont celui de Monsieur QUIRANTE, et lui proposant, en échange, d'accéder à sa demande de mutation (pièce 39 de l'annexe 10 de ce rapport déjà cité) ;

14. La société sanctionne régulièrement les autres représentants du syndicat SUD. Ainsi, par exemple, Monsieur Yann LE MERRER, secrétaire départemental adjoint du syndicat SUD activités



postales dans les Hauts-de-Seine a fait l'objet d'une sanction de révocation le 9 janvier 2015 pour des motifs se rapprochant de ceux régulièrement reprochés à Monsieur QUIRANTE : « *prises de parole* », « *intrusions* », « *non-respect des règles de sécurité* ». Cette sanction a été annulée par une décision du Tribunal administratif de Cergy Pontoise du 23 mai 2017 qui a jugé que les faits reprochés à Monsieur LE MERRER ne pouvaient être qualifiés de fautifs et a enjoint La Poste de le réintégrer dans ses fonctions (**pièces 35 de l'annexe 10 de ce rapport déjà cité**).

## **Conclusion**

Il est proposé d'annuler la décision de l'inspectrice du travail en raison du non-respect du contradictoire et de refuser le licenciement de Monsieur Gaël QUIRANTE.

Vu et transmis  
La directrice adjointe du travail,

Pauline OULD AOUDIA

L'inspectrice du travail

Paméla TOMCZAK

Vu et transmis  
Le directeur du travail,

Jérôme SAJOT

## **Liste des annexes**

- rapport de l'inspectrice du travail

**Annexe 1** : motivation de la DIR en date du 23/08/2017

**Annexe 2** : convocation du salarié à l'enquête contradictoire

**Annexe 3** : respect du contradictoire pendant l'enquête contradictoire

**Annexe 4** : rapport de l'IT du 11/01/2011

**Annexe 5** : attestation de remise de documents dans le cadre de la contre-enquête

**Annexe 6** : respect du contradictoire durant la contre-enquête - salarié

**Annexe 7** : respect du contradictoire durant la contre-enquête - employeur

**Annexe 8** : courrier du 06/10/2017 de La Poste

**Annexe 9** : tracts de la CFDT

**Annexe 10** : mémoire en défense de Monsieur QUIRANTE + annexes

**Annexe 11** : décisions de justices initiées par SUD

**Annexe 12** : articles de presse sur Monsieur QUIRANTE