

**TRIBUNAL ADMINISTRATIF  
DE CERGY-PONTOISE**

ns

**RÉPUBLIQUE FRANÇAISE**

N<sup>os</sup> 2111472 et 2113877

---

MEUBLES IKEA FRANCE

---

**AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS**

Mme X ...  
Rapporteuse

---

Le tribunal administratif de Cergy-Pontoise

M. Y ...  
Rapporteur public

---

Audience du 26 octobre 2023  
Décision du 9 novembre 2023

---

Vu la procédure suivante :

I. Par une requête et un mémoire enregistrés sous le n° 2111472 le 9 septembre 2021 et le 1<sup>er</sup> avril 2022, la société Meubles Ikea France, représentée par Me Azerad, demande au tribunal :

1°) d'annuler la décision du 5 mars 2021 par laquelle l'inspecteur du travail a refusé d'autoriser le licenciement de M. A... pour motif disciplinaire, ensemble la décision implicite de rejet née le 25 juillet 2021 du silence gardé sur son recours hiérarchique du 22 mars 2021 ;

2°) d'annuler la décision du 14 octobre 2021 par laquelle la ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion a retiré la décision implicite de rejet du recours hiérarchique née le 25 juillet 2021, a annulé la décision du 5 mars 2021 par laquelle l'inspecteur du travail a refusé le licenciement de M. A... pour motif disciplinaire, et a refusé d'autoriser ce même licenciement ;

3°) de mettre à la charge de l'État la somme de 2 000 euros au titre des dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative ;

4°) de condamner l'Etat aux entiers dépens.

Elle soutient que :

- la décision du 5 mars 2021 et la décision implicite de rejet du recours hiérarchique sont entachées d'une erreur d'appréciation dès lors que la procédure de licenciement interne à l'entreprise a été respectée ;

- elles sont entachées d'une erreur d'appréciation dès lors que la matérialité des faits est établie ;

- elles sont entachées d'une erreur d'appréciation dès lors que ces faits constituent une faute d'une gravité suffisante pour justifier le licenciement du salarié ;
- elle sont entachées d'une erreur d'appréciation dès lors qu'il n'y a pas de lien entre le licenciement et le mandat de M. A... ;
- elle sont entachées d'une erreur d'appréciation dès lors qu'aucun motif d'intérêt général ne fait obstacle au licenciement de M. A... ;
- la décision du 14 octobre 2021 est entachée d'une erreur d'appréciation dès lors que la convocation à l'entretien préalable a bien été notifiée à M. A... conformément aux dispositions de l'article L. 1232-2 du code du travail ;
- elle est entachée d'une erreur d'appréciation dès lors que les membres du conseil social et économique de l'établissement ont été régulièrement convoqués ;
- elle est entachée d'une erreur d'appréciation dès lors que la matérialité des faits est établie ;
- elle est entachée d'une erreur d'appréciation dès lors que ces faits constituent une faute d'une gravité suffisante pour justifier le licenciement du salarié ;
- elle est entachée d'une erreur d'appréciation dès lors qu'il n'y a pas de lien entre le licenciement et le mandat de M. A... ;
- elle est entachée d'une erreur d'appréciation dès lors qu'aucun motif d'intérêt général ne fait obstacle au licenciement de M. A...

Par un mémoire en défense, enregistré le 21 janvier 2022, M. A... conclut au rejet de la requête.

Il fait valoir qu'aucun des moyens n'est fondé.

Par un mémoire en défense, enregistré le 28 mars 2022, la ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion conclut au non-lieu à statuer en ce qui concerne la décision du 5 mars 2021 et le rejet implicite du recours hiérarchique, et au rejet du surplus des conclusions de la requête.

Elle fait valoir qu'aucun des moyens n'est fondé.

**II.** Par une requête et un mémoire, enregistrés sous le n<sup>o</sup> 2113877 le 29 octobre 2021 et le 1<sup>er</sup> avril 2022, la société Meubles Ikea France, représentée par Me Azerad, demande au tribunal :

1<sup>o</sup>) d'annuler la décision du 14 octobre 2021 par laquelle la ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion a retiré la décision implicite de rejet du recours hiérarchique née le 25 juillet 2021, a annulé la décision du 5 mars 2021 par laquelle l'inspecteur du travail a refusé le licenciement de M.A... pour motif disciplinaire, et a refusé d'autoriser ce licenciement ;

2<sup>o</sup>) de mettre à la charge de l'État la somme de 2 000 euros au titre des dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative ;

3<sup>o</sup>) de condamner l'Etat aux entiers dépens.

Elle soutient que :

- la décision du 14 octobre 2021 est entachée d'une erreur d'appréciation dès lors que la convocation à l'entretien préalable a été notifiée à M.A... conformément aux dispositions de l'article L. 1232-2 du code du travail ;

- elle est entachée d'une erreur d'appréciation dès lors que les membres du conseil social et économique de l'établissement ont été régulièrement convoqués ;
- elle est entachée d'une erreur d'appréciation dès lors que la matérialité des faits est établie ;
- elle est entachée d'une erreur d'appréciation dès lors que ces faits constituent une faute d'une gravité suffisante pour justifier le licenciement du salarié ;
- elle est entachée d'une erreur d'appréciation dès lors qu'il n'y a pas de lien entre le licenciement et le mandat de M. A... ;
- elle est entachée d'une erreur d'appréciation dès lors qu'aucun motif d'intérêt général ne fait obstacle au licenciement de M. A...

Par un mémoire en défense, enregistré le 21 janvier 2022, M. A... conclut au rejet de la requête.

Il fait valoir qu'aucun des moyens n'est fondé.

Par un mémoire en défense, enregistré le 21 mars 2022, la ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion conclut au rejet de la requête.

Elle fait valoir qu'aucun des moyens n'est fondé.

Vu les autres pièces des dossiers.

Vu :

- le code du travail ;
- le code de justice administrative.

Les parties ont été régulièrement averties du jour de l'audience.

Ont été entendus au cours de l'audience publique :

- le rapport de Mme X..., rapporteure,
- les conclusions de M. Y..., rapporteur public,
- les observations de Me Azerad, représentant la société Meubles Ikea France,
- et les observations de M.A.

Considérant ce qui suit :

1. M. A... est employé par la société Meubles Ikea France en contrat à durée indéterminée depuis le 7 février 2005 et occupe les fonctions de vendeur libre-service. Il exerce le mandat de membre élu au sein du conseil social et économique d'établissement et du conseil social et économique central. Par une demande du 6 janvier 2021 réceptionnée le 13 janvier 2021, la société requérante a sollicité auprès des services de l'inspection du travail du Val-d'Oise l'autorisation de le licencier pour motif disciplinaire dès lors que ce dernier, dans le cadre d'un mouvement de grève national, s'est notamment introduit sur son lieu de travail en dehors du temps de travail afin de déplacer de la marchandise et placer des palettes devant les lignes de caisse en vue d'entraver le fonctionnement du magasin ainsi que la liberté du travail des autres

salariés et méconnaissant ainsi les règles de sécurité qui s'imposaient à lui. Par une décision du 5 mars 2021, l'inspecteur du travail a refusé d'autoriser le licenciement de M. A.... La société a alors formé, le 22 mars 2021, un recours hiérarchique auprès de la ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion contre cette décision. Par une décision implicite née le 25 juillet 2021, cette dernière a rejeté ce recours. Par une décision du 14 octobre 2021, la ministre du travail a retiré sa décision implicite du 25 juillet 2021, annulé la décision de l'inspecteur du travail du 5 mars 2021 et refusé à la société requérante l'autorisation de licencier M. A.... Par les présentes requêtes, la société Meubles Ikea France demande l'annulation de ces décisions.

### **Sur la jonction :**

2. Les requêtes n<sup>o</sup> 2111472 et n<sup>o</sup> 2113877 présentées par la société Meubles Ikea France ont le même objet. Il y a lieu de les joindre pour statuer par un seul jugement.

### **Sur les conclusions aux fins d'annulation de la décision du ministre du travail du 14 octobre 2021 :**

3. En premier lieu, aux termes de l'article L. 1232-2 du code du travail : *« L'employeur qui envisage de licencier un salarié le convoque, avant toute décision, à un entretien préalable. La convocation est effectuée par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge. Cette lettre indique l'objet de la convocation. L'entretien préalable ne peut avoir lieu moins de cinq jours ouvrables après la présentation de la lettre recommandée ou la remise en main propre de la lettre de convocation. »*

4. D'une part, le délai minimal de cinq jours entre la convocation à l'entretien préalable de licenciement et la tenue de cet entretien constitue une formalité substantielle dont la méconnaissance vicie la procédure de licenciement. D'autre part, les dispositions de l'article L. 1232-2 du code du travail n'excluent pas que les modalités de convocation qu'elles prévoient puissent être remplacées par une modalité offrant des garanties équivalentes, permettant notamment de s'assurer de l'absence de toute ambiguïté quant à la date de remise effective de la convocation au salarié.

5. Il est constant que le pli recommandé contenant la lettre convoquant M. A... à un entretien préalable de licenciement le 29 décembre 2020 n'a été reçu par l'intéressé que le 22 décembre 2020, moins de cinq jours ouvrables avant l'entretien prévu. Si la société requérante soutient que ce pli recommandé a été doublé d'une remise en main propre par la directrice des ressources humaines le 19 décembre 2020, et produit pour en attester une attestation de témoin de cette dernière ainsi qu'un courriel de M.A. du 19 décembre 2020 dans lequel il indique *« j'aurais [sic] mon entretien le 29 »*, cela ne permet pas d'établir que le salarié aurait eu connaissance de cette convocation dans les conditions prévues par les dispositions de l'article L. 1232-2 du code du travail ou dans des conditions lui offrant des garanties équivalentes. Par suite, le moyen doit être écarté.

6. En second lieu, pour refuser d'autoriser le licenciement pour motif disciplinaire de M. A... le ministre chargé du travail s'est fondé uniquement sur le fait que la société Meubles Ikea France avait entaché la procédure de licenciement interne d'un vice substantiel en ne respectant pas le délai entre la réception de la convocation et la tenue de l'entretien préalable. Ainsi, les moyens afférents à la régularité de la convocation des membres du conseil social et économique de l'établissement, à la matérialité des faits, à leur gravité, au lien entre le

licenciement et le mandat de M. A..., et à un motif d'intérêt général faisant obstacle au licenciement sont inopérants et doivent dès lors être écartés.

7. Il résulte de ce qui précède que les conclusions à fin d'annulation de la décision du 14 octobre 2021 de la ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion doivent être rejetées.

**Sur les conclusions aux fins d'annulation de la décision de l'inspecteur du travail du 5 mars 2021 et de la décision implicite de rejet du ministre chargé du travail :**

8. Le juge de l'excès de pouvoir ne peut, en principe, déduire d'une décision juridictionnelle rendue par lui-même ou par une autre juridiction qu'il n'y a plus lieu de statuer sur des conclusions à fin d'annulation dont il est saisi, tant que cette décision n'est pas devenue irrévocable. Il en va toutefois différemment lorsque, faisant usage de la faculté dont il dispose dans l'intérêt d'une bonne administration de la justice, il joint les requêtes pour statuer par une même décision, en tirant les conséquences nécessaires de ses propres énonciations. Dans cette hypothèse, toutes les parties concernées seront, en cas d'exercice d'une voie de recours, mises en cause et celle à laquelle un non-lieu a été opposé, mise à même de former, si elle le souhaite, un recours incident contre cette partie du dispositif du jugement. A ce titre, lorsque le juge est parallèlement saisi de conclusions tendant, d'une part, à l'annulation d'une décision et, d'autre part, à celle de son retrait et qu'il statue par une même décision, il lui appartient de se prononcer sur les conclusions dirigées contre le retrait puis, sauf si, par l'effet de l'annulation qu'il prononce, la décision retirée est rétablie dans l'ordonnancement juridique, de constater qu'il n'y a plus lieu pour lui de statuer sur les conclusions dirigées contre cette dernière.

9. D'une part, la décision du ministre du travail du 14 octobre 2021 a retiré la décision implicite rejetant le recours hiérarchique de la société Meubles Ikea France, a annulé la décision de l'inspecteur du travail du 5 mars 2021 et a refusé le licenciement de M. A... pour un autre motif. D'autre part, il résulte de ce qui précède que les conclusions par lesquelles la société requérante a sollicité l'annulation de la décision ministérielle du 14 octobre 2021 doivent être rejetées. Par suite, il n'y a plus lieu de statuer sur les conclusions de la société Meubles Ikea France tendant à l'annulation de la décision de l'inspectrice du travail du 5 mars 2021 et de la décision implicite par laquelle le ministre du travail a rejeté son recours hiérarchique.

**Sur les frais d'instance :**

10. La présente instance ne comporte pas de dépens. Par suite, les conclusions présentées par la société Meubles Ikea France tendant à la condamnation de l'Etat aux dépens doivent être rejetées.

11. Il résulte de ce qui précède que la requête de la société Meubles Ikea France doit être rejetée, y compris les conclusions présentées sur le fondement de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

**Par ces motifs, le tribunal décide :**

Article 1<sup>er</sup> : Il n'y a plus lieu à statuer sur les conclusions aux fins d'annulation de la décision de l'inspecteur du travail du 5 mars 2021 et de la décision implicite de rejet du ministre chargé du travail.

Article 2 : Les requêtes de la société Meubles Ikea France sont rejetées pour le surplus.

Article 3 : Le présent jugement sera notifié à la société Meubles Ikea France, au ministre du travail, du plein emploi et de l'insertion et à M.A..

Copie sera adressée au directeur régional et interdépartemental de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités d'Île-de-France.

**TRIBUNAL ADMINISTRATIF  
DE CERGY-PONTOISE**

N<sup>os</sup> 2111474 et 2113878

---

MEUBLES IKEA FRANCE

---

Mme X ...  
Rapporteure

---

M.Y...  
Rapporteur public

---

Audience du 26 octobre 2023  
Décision du 9 novembre 2023

---

**RÉPUBLIQUE FRANÇAISE**

**AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS**

Le tribunal administratif de Cergy-Pontoise

(4<sup>ème</sup> chambre)

Vu la procédure suivante :

I. Par une requête et un mémoire enregistrés sous le n° 2111474 le 9 septembre 2021 et le 1<sup>er</sup> avril 2022, la société Meubles Ikea France, représentée par Me Azerad demande au tribunal :

1°) d'annuler la décision du 5 mars 2021 par laquelle l'inspecteur du travail a refusé d'autoriser le licenciement de M. B... pour motif disciplinaire, ensemble la décision implicite de rejet née le 25 juillet 2021 du silence gardé sur son recours hiérarchique du 22 mars 2021 ;

2°) d'annuler la décision du 14 octobre 2021 par laquelle la ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion a retiré la décision implicite de rejet du recours hiérarchique née le 25 juillet 2021, a annulé la décision du 5 mars 2021 par laquelle l'inspecteur du travail a refusé le licenciement de M. B... pour motif disciplinaire, et a refusé d'autoriser le licenciement de M. B... pour ce motif ;

3°) de mettre à la charge de l'État la somme de 2 000 euros au titre des dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative ;

4°) de condamner l'Etat aux entiers dépens.

Elle soutient que :

- la décision du 5 mars 2021 et la décision implicite de rejet du recours hiérarchique sont entachées d'une erreur d'appréciation dès lors que la procédure de licenciement interne à l'entreprise a été respectée ;

- elles sont entachées d'une erreur d'appréciation dès lors que la matérialité des faits est établie ;
- elles sont entachées d'une erreur d'appréciation dès lors que ces faits constituent une faute d'une gravité suffisante pour justifier le licenciement du salarié ;
- elle sont entachées d'une erreur d'appréciation dès lors qu'il n'y a pas de lien entre le licenciement et le mandat de M. B... ;
- elle sont entachées d'une erreur d'appréciation dès lors qu'aucun motif d'intérêt général ne fait obstacle au licenciement de M. B... ;
- la décision du 14 octobre 2021 est entachée d'une erreur d'appréciation dès lors que les membres du conseil social et économique de l'établissement ont été régulièrement convoqués ;
- elle est entachée d'une erreur d'appréciation dès lors que la matérialité des faits est établie ;
- elle est entachée d'une erreur d'appréciation dès lors que ces faits constituent une faute d'une gravité suffisante pour justifier le licenciement du salarié ;
- elle est entachée d'une erreur d'appréciation dès lors qu'il n'y a pas de lien entre le licenciement et le mandat de M. B... ;
- elle est entachée d'une erreur d'appréciation dès lors qu'aucun motif d'intérêt général ne fait obstacle au licenciement de M.B....

Par un mémoire en défense, enregistré le 21 janvier 2022, M. B... conclut au rejet de la requête.

Il fait valoir qu'aucun des moyens n'est fondé.

Par un mémoire en défense, enregistré le 28 mars 2022, la ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion conclut au non-lieu à statuer en ce qui concerne la décision du 5 mars 2021 et au rejet implicite du recours hiérarchique, et au rejet du surplus des conclusions de la requête.

Elle fait valoir qu'aucun des moyens n'est fondé.

**II.** Par une requête et un mémoire, enregistrés sous le n° 2113878 le 29 octobre 2021 et le 1<sup>er</sup> avril 2022, la société Meubles Ikea France, représentée par Me Azerad demande au tribunal :

1°) d'annuler la décision du 14 octobre 2021 par laquelle la ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion a retiré la décision implicite de rejet du recours hiérarchique née le 25 juillet 2021, a annulé la décision du 5 mars 2021 par laquelle l'inspecteur du travail a refusé d'autoriser le licenciement de M.B. pour motif disciplinaire, et a refusé d'autoriser ce licenciement ;

2°) de mettre à la charge de l'État la somme de 2 000 euros au titre des dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative ;

3°) de condamner l'Etat aux entiers dépens.

Elle soutient que :

- la décision du 14 octobre 2021 est entachée d'une erreur d'appréciation dès lors que les membres du conseil social et économique de l'établissement ont été régulièrement convoqués ;

- elle est entachée d'une erreur d'appréciation dès lors que la matérialité des faits est établie ;
- elle est entachée d'une erreur d'appréciation dès lors que ces faits constituent une faute d'une gravité suffisante pour justifier le licenciement du salarié ;
- elle est entachée d'une erreur d'appréciation dès lors qu'il n'y a pas de lien entre le licenciement et le mandat de M. B... ;
- elle est entachée d'une erreur d'appréciation dès lors qu'aucun motif d'intérêt général ne fait obstacle au licenciement de M.B....

Par un mémoire en défense, enregistré le 21 janvier 2022, M. B... conclut au rejet de la requête.

Il fait valoir qu'aucun des moyens n'est fondé.

Par un mémoire en défense, enregistré le 21 mars 2022, la ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion conclut au rejet de la requête.

Elle fait valoir qu'aucun des moyens n'est fondé.

Vu les autres pièces des dossiers.

Vu :

- le code du travail ;
- le code de justice administrative.

Les parties ont été régulièrement averties du jour de l'audience.

Ont été entendus au cours de l'audience publique :

- le rapport de Mme X..., rapporteure,
- les conclusions de M. Y..., rapporteur public,
- les observations de Me Azerad, représentant la société Meubles Ikea France,
- et les observations de M. B...

Considérant ce qui suit :

1. M. B... est employé par la société Meubles Ikea France en contrat à durée indéterminée depuis le 25 avril 2005 et occupe les fonctions d'employé logistique cariste. Il exerce les mandats de délégué syndical et représentant syndical au sein du conseil social et économique d'établissement. Par une demande du 6 janvier 2021 réceptionnée le 13 janvier 2021, la société requérante a sollicité auprès des services de l'inspection du travail du Val-d'Oise l'autorisation de le licencier pour motif disciplinaire dès lors que ce dernier, dans le cadre d'un mouvement de grève national, s'est notamment introduit sur son lieu de travail en dehors du temps de travail afin de déplacer de la marchandise et placer des palettes devant les lignes de caisse en vue d'entraver le fonctionnement du magasin ainsi que la liberté du travail des autres salariés et méconnaissant ainsi les règles de sécurité qui s'imposaient à lui. Par une décision du 5 mars 2021, l'inspecteur du travail a refusé le licenciement de M. B.... La société a alors formé,

le 22 mars 2021, un recours hiérarchique auprès de la ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion contre cette décision. Par une décision implicite née le 25 juillet 2021, cette dernière a rejeté ce recours. Par une décision du 14 octobre 2021, la ministre du travail a retiré sa décision implicite du 25 juillet 2021, annulé la décision de l'inspecteur du travail du 5 mars 2021 et refusé à la société requérante l'autorisation de licencié M.B.. Par les présentes requêtes, la société Meubles Ikea France demande l'annulation de ces décisions.

### **Sur la jonction :**

2. Les requêtes n<sup>o</sup> 2111474 et n<sup>o</sup> 2113878 présentées par la société Meubles Ikea France ont le même objet. Il y a lieu de les joindre pour statuer par un seul jugement.

### **Sur les conclusions aux fins d'annulation de la décision du ministre du travail du 14 octobre 2021 :**

3. En vertu des dispositions du code du travail, les salariés légalement investis de fonctions représentatives bénéficient, dans l'intérêt de l'ensemble des salariés qu'ils représentent, d'une protection exceptionnelle. Lorsque le licenciement d'un de ces salariés est envisagé, ce licenciement ne doit pas être en rapport avec les fonctions représentatives normalement exercées ou l'appartenance syndicale de l'intéressé. Dans le cas où la demande de licenciement est motivée par un comportement fautif, il appartient à l'inspecteur du travail et, le cas échéant, au ministre de rechercher, sous le contrôle du juge de l'excès de pouvoir, si les faits reprochés au salarié sont d'une gravité suffisante pour justifier son licenciement, compte tenu de l'ensemble des règles applicables au contrat de travail de l'intéressé et des exigences propres à l'exécution normale du mandat dont il est investi.

4. En premier lieu, pour attester de la matérialité des faits reprochés à l'encontre de M. B... moyen qui n'est opérant qu'en ce qui concerne le grief tiré de l'attitude agressive et humiliante de ce dernier, la matérialité des autres griefs étant reconnue par la décision attaquée, la société produit un procès-verbal du 12 décembre 2020 dressé par un huissier de justice et des attestations de témoins précisant que lors de cet événement M.B... aurait manqué « *de respect envers sa directrice* » ou qu'il aurait dit à M. C., directeur adjoint, « *Tu n'as rien compris, tu déconnes* ». Ces éléments ne décrivent toutefois pas un comportement susceptible d'être qualifié de violent ou humiliant, et ce notamment au regard du contexte de grève nationale dans lequel se sont déroulés les faits. Par suite, le moyen doit être écarté.

5. En deuxième lieu, aux termes de l'article L. 2511-1 du code du travail : « *L'exercice du droit de grève ne peut justifier la rupture du contrat de travail, sauf faute lourde imputable au salarié. Son exercice ne peut donner lieu à aucune mesure discriminatoire telle que mentionnée à l'article L. 1132-2, notamment en matière de rémunérations et d'avantages sociaux. Tout licenciement prononcé en absence de faute lourde est nul de plein droit.* ».

6. Pour refuser d'autoriser le licenciement de M. B..., le ministre du travail a estimé que les faits reprochés à ce dernier, pris dans leur ensemble, ne présentaient pas un caractère de gravité suffisant au sens des dispositions précitées, dès lors qu'ils n'ont pas désorganisé complètement l'entreprise et n'ont pas entravé la liberté de travail des autres salariés. Il est constant que lors du mouvement de grève débuté le vendredi 11 décembre 2020 opposant la direction de la société Meubles Ikea France et ses salariés, M. B... s'est introduit dans les locaux de l'entreprise en dehors du temps de travail avec deux collègues, et a utilisé le matériel de l'entreprise pour apporter une grande quantité de palettes de marchandises devant les caisses en vue de les bloquer. Par ailleurs, le samedi 12 décembre 2020, les salariés grévistes, et

notamment M. B..., ont appelé à faire une chaîne humaine afin d'empêcher le personnel de direction de faire retirer ces palettes. Toutefois d'une part, il ne ressort pas des pièces du dossier, et notamment du procès-verbal mentionné au point 4, que M.B... aurait entravé la liberté du travail des salariés non-grévistes en les empêchant d'accéder à leur poste de travail. D'autre part, si l'action de grève menée par M.B... et ses collègues, le 12 décembre 2020, a nécessairement entravé le fonctionnement de la société requérante, les caisses du magasin étant bloquées jusqu'à 15 heures 35, cette dernière se borne à produire un courriel peu circonstancié donnant une estimation du chiffre d'affaires sur cette journée et n'apporte aucun élément justificatif suffisamment précis et probant établissant une désorganisation totale de l'entreprise ou une entrave à sa liberté du travail de nature à justifier le licenciement de M. B... Dès lors, si la participation active de ce salarié au mouvement de grève du 12 décembre 2020 est un fait matériellement établi et, si son comportement apparaît comme fautif à certains égards, les faits reprochés, pris dans leur ensemble, ne sont pas susceptibles de caractériser une faute d'une gravité suffisante de nature à justifier son licenciement. Par suite, le moyen doit être écarté.

7. En dernier lieu, pour refuser d'autoriser le licenciement pour motif disciplinaire de M. B... le ministre chargé du travail s'est fondé uniquement sur le fait que les griefs imputés au salarié n'étaient pas d'une gravité suffisante afin de justifier son licenciement pour motif disciplinaire. Ainsi, les moyens afférents à la régularité de la procédure interne suivie par l'entreprise, au lien entre le licenciement et le mandat de M. B..., et à un motif d'intérêt général faisant obstacle au licenciement sont inopérants et doivent par suite être écartés.

8. Il résulte de ce qui précède que les conclusions à fin d'annulation de la décision du 14 octobre 2021 de la ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion doivent être rejetées.

**Sur les conclusions aux fins d'annulation de la décision de l'inspecteur du travail du 5 mars 2021 et de la décision implicite de rejet du ministre chargé du travail :**

9. Le juge de l'excès de pouvoir ne peut, en principe, déduire d'une décision juridictionnelle rendue par lui-même ou par une autre juridiction qu'il n'y a plus lieu de statuer sur des conclusions à fin d'annulation dont il est saisi, tant que cette décision n'est pas devenue irrévocable. Il en va toutefois différemment lorsque, faisant usage de la faculté dont il dispose dans l'intérêt d'une bonne administration de la justice, il joint les requêtes pour statuer par une même décision, en tirant les conséquences nécessaires de ses propres énonciations. Dans cette hypothèse, toutes les parties concernées seront, en cas d'exercice d'une voie de recours, mises en cause et celle à laquelle un non-lieu a été opposé, mise à même de former, si elle le souhaite, un recours incident contre cette partie du dispositif du jugement. A ce titre, lorsque le juge est parallèlement saisi de conclusions tendant, d'une part, à l'annulation d'une décision et, d'autre part, à celle de son retrait et qu'il statue par une même décision, il lui appartient de se prononcer sur les conclusions dirigées contre le retrait puis, sauf si, par l'effet de l'annulation qu'il prononce, la décision retirée est rétablie dans l'ordonnancement juridique, de constater qu'il n'y a plus lieu pour lui de statuer sur les conclusions dirigées contre cette dernière.

10. D'une part, la décision du ministre du travail du 14 octobre 2021 a retiré la décision implicite rejetant le recours hiérarchique de la société Meubles Ikea France, a annulé la décision de l'inspecteur du travail du 5 mars 2021 et a refusé le licenciement de M.B. pour un autre motif. D'autre part, il résulte de ce qui précède que les conclusions par lesquelles la société requérante a sollicité l'annulation de la décision ministérielle du 14 octobre 2021 doivent être rejetées. Par suite, il n'y a plus lieu de statuer sur les conclusions de la société Meubles Ikea

France tendant à l'annulation de la décision de l'inspectrice du travail du 5 mars 2021 et de la décision par laquelle le ministre du travail a implicitement rejeté son recours hiérarchique.

**Sur les frais d'instance :**

11. La présente instance ne comporte pas de dépens. Par suite, les conclusions présentées par la société Meubles Ikea France tendant à la condamnation de l'Etat aux dépens doivent être rejetées.

12. Il résulte de ce qui précède que la requête de la société Meubles Ikea France doit être rejetée, y compris les conclusions présentées sur le fondement de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

**Par ces motifs, le tribunal décide :**

Article 1<sup>er</sup> : Il n'y a plus lieu à statuer sur les conclusions aux fins d'annulation de la décision de l'inspecteur du travail du 5 mars 2021 et de la décision implicite de rejet du ministre chargé du travail.

Article 2 : Les requêtes de la société Meubles Ikea France sont rejetées pour le surplus.

Article 3 : Le présent jugement sera notifié à la société Meubles Ikea France, au ministre du travail, du plein emploi et de l'insertion et à M. B....

Copie sera adressée au directeur régional et interdépartemental de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités d'Île-de-France.