

**TRIBUNAL ADMINISTRATIF
DE NOUVELLE-CALEDONIE**

N° 2500676

M. X.

M. Gilles Prieto
Rapporteur

Mme Nathalie Peuvrel
Rapporteuse publique

Audience du 16 octobre 2025
Décision du 6 novembre 2025

C

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

Le tribunal administratif
de Nouvelle-Calédonie

Vu la procédure suivante :

Par une requête et des mémoire enregistrés le 8 juillet 2025 et le 22 août 2025, M. X., représenté par la SARL Tehio, demande au tribunal :

1°) d'annuler l'arrêté du 25 février 2025 par lequel le président de la province Nord a prononcé son licenciement ;

2°) de condamner la province Nord à lui verser la somme totale de 1 200 000 francs CFP en réparation des divers préjudices subis ;

3°) de mettre à la charge de la province Nord la somme de 300 000 francs CFP au titre des dispositions de l'article L.761-1 du code de justice administrative.

Il soutient que :

- il n'a pas été convoqué à l'entretien disciplinaire du 29 novembre 2024 ;
- il n'a pas bénéficié d'un entretien préalable ;
- les faits reprochés ne sont pas établis ;
- il a subi des préjudices.

Par des mémoires en défense, enregistré le 4 août 2025 et le 28 août 2025, la province Nord conclut au rejet de la requête.

Elle soutient que :

- à titre principal, les conclusions indemnitaires sont irrecevables pour défaut de demande préalable ;
- à titre subsidiaire, aucun des moyens invoqués n'est fondé.

Vu les autres pièces du dossier.

Vu :

- la loi organique n° 99-209 du 19 mars 1999 ;
- la loi du pays n° 2021-4 du 12 mai 2021 ;
- la délibération n° 182 du 4 novembre 2021 ;
- 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 M. Prieto, rapporteur
- les conclusions de Mme Peuvrel, rapporteure publique,
- et les observations de la SARL Tehio, avocat de M. X. et de la représentante du haut-commissaire de la République en Nouvelle-Calédonie.

Considérant ce qui suit :

1. M. X. a été recruté par la province Nord par un contrat à durée indéterminée le 7 septembre 2009 en qualité de conducteur polyvalent tous engins à la subdivision de la direction de l'aménagement et du foncier située à Canala. Par un arrêté n°2024-506/PN du 4 novembre 2024, il a fait l'objet d'une mesure de suspension pour les faits reprochés de participation à des faits de troubles à l'ordre public, profération des menaces à l'encontre de son supérieur hiérarchique et de propos agressifs au cours d'une réunion de travail. Par un arrêté n° 2025-104/PN du 25 février 2025, le président de l'assemblée de la province Nord a prononcé à son encontre la résiliation de son acte d'engagement. Par la présente requête, 2025, M. X. demande au tribunal d'annuler cet arrêté et de condamner la province Nord à l'indemniser du préjudice subi pour un montant de 1 000 000 francs CFP et de 200 000 CFP au titre du défaut de convocation à un entretien disciplinaire.

2. En premier lieu, aux termes de l'article 106 de la délibération du 4 novembre 2021 prise en application du titre IV de la loi du pays n° 2021-4 du 12 mai 2021 relative à la fonction publique de Nouvelle-Calédonie : *« L'employeur qui envisage de prononcer une sanction autre que l'avertissement ou le blâme à l'encontre d'un agent contractuel, le convoque, avant toute décision, à un entretien préalable »*. L'article 109 de cette même délibération énonce que : *« Au cours de l'entretien, l'employeur indique le ou les motifs pour lesquels la décision est envisagée et recueille les explications de l'agent »*.

3. En l'espèce, si M. X. soutient qu'il n'a pas reçu de convocation à un entretien disciplinaire, il ressort des pièces du dossier que le 14 novembre 2024 il s'est vu remettre par voie d'huissier de justice une convocation en date du 12 novembre 2024 pour un entretien prévu pour le 29 novembre 2024, et non pour le 12 novembre contrairement à ce qu'il allègue. Le moyen manque, dès lors, en fait et doit être écarté.

4. En deuxième lieu, il ressort du compte-rendu d'entretien disciplinaire rédigé le 15 décembre 2024 que M. X. a bénéficié le 29 novembre 2024 d'un entretien préalable, au cours duquel il était d'ailleurs accompagné d'une représentante syndicale, avant de faire l'objet de la mesure de licenciement attaquée. Par suite le moyen tiré du défaut de cet entretien manque en fait.

5. En troisième lieu, aux termes de l'article 45 de la délibération du 4 novembre 2021 prise en application du IV de la loi du pays n° 2021-4 du 12 mai 2021 relative à la fonction publique de Nouvelle-Calédonie : « I- *Le licenciement d'un agent contractuel peut être notamment justifié par l'un des motifs suivants : / 1° une insuffisance professionnelle ; / 2° une faute disciplinaire ; / 3° une inaptitude physique ; / 4° le recrutement d'un fonctionnaire, lorsque l'agent a été recruté à durée déterminée. (...)* ». Aux termes des dispositions de l'article 99 de la même délibération : « *Tout manquement au respect des obligations auxquelles sont assujettis les agents contractuels commis dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions est constitutif d'une faute l'exposant à une sanction disciplinaire, sans préjudice, le cas échéant, des peines prévues par le code pénal* ».

6. Il appartient au juge de l'excès de pouvoir, saisi de moyens en ce sens, de rechercher si les faits reprochés à un agent public ayant fait l'objet d'une sanction disciplinaire sont matériellement établis, constituent des fautes de nature à justifier une sanction et si la sanction retenue est proportionnée à la gravité de ces fautes.

7. Il ressort des pièces du dossier, et il n'est pas contesté, que pour prononcer la sanction disciplinaire attaquée, le président de l'assemblée de la province Nord s'est fondé sur la circonstance que M. X. avait participé à des faits de troubles à l'ordre public, qu'il avait proféré des menaces à l'encontre de son supérieur hiérarchique, et tenu des propos agressifs au cours d'une réunion de travail durant laquelle il avait intimidé ses collègues sur la destruction de la subdivision de la direction de l'aménagement et du foncier à Canala. Si M. X. conteste la matérialité des faits qui lui sont reprochés, il ressort toutefois des pièces du dossier et notamment du rapport établi par son supérieur hiérarchique le 19 juillet 2024, qu'il a, au cours des émeutes de mai 2024, adopté un comportement agressif au sein de la subdivision dont il relevait. Il a notamment proposé de « bloquer » les locaux ainsi que suggéré à ses collègues d'inciter des jeunes à incendier les équipements publics, manquant ainsi au devoir de réserve qui incombe à chaque agent public dans l'exercice de ses fonctions. Il ressort en outre des éléments du dossier que M. X. a menacé la femme de ménage des locaux afin qu'elle n'efface pas des tags inscrits dans la nuit du 12 avril 2024. Il a enfin tenu des propos comminatoires à l'encontre de son supérieur hiérarchique le 22 octobre 2024 qui a déposé une main courante à la brigade de gendarmerie pour ces faits. La matérialité des faits doit être regardée comme établie et justifie le prononcé d'une sanction disciplinaire.

8. En dernier lieu, eu égard à la gravité des faits reprochés, le manquement déontologique et de discernement qu'ils caractérisent, la sanction du licenciement qui a été prononcée à l'encontre de M. X. ne présente pas un caractère disproportionné.

9. Il résulte de tout ce qui précède que les conclusions aux fins d'annulation présentées par M. X. doivent être rejetées, ainsi que, par voie de conséquence ses conclusions indemnitaires, lesquelles n'ont au surplus pas fait l'objet d'une réclamation préalable, ainsi que celles présentées au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

DECIDE :

Article 1^{er} : La requête de M. X. est rejetée.