

Cour Administrative d'Appel de Paris

N° 10PA01679

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Inédit au recueil Lebon

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

Mme VETTRAINO, président
M. Jean-François TREYSSAC, rapporteur

M. JARRIGE, rapporteur public
BRIANT, avocat

3 ème chambre

lecture du jeudi 10 mars 2011

Vu la requête et le mémoire, enregistrés les 2 avril 2010 et 28 janvier 2011, présentés pour la SOCIETE DE DISTRIBUTION ET DE GESTION AFFILIEE CARREFOUR, dont le siège social est (...), par la SELARL Briant ; la SOCIETE DE DISTRIBUTION ET DE GESTION AFFILIEE CARREFOUR demande à la Cour :

1°) d'annuler le jugement n° 09288/1 en date du 18 février 2010 par lequel le Tribunal administratif de Nouvelle-Calédonie a rejeté sa demande tendant à l'annulation de la décision en date du 25 juin 2009 par laquelle l'inspecteur du travail a refusé d'autoriser le licenciement de M. David , salarié protégé ;

2°) d'annuler la décision de rejet d'autorisation de licenciement rendue par l'inspection du travail de Nouvelle-Calédonie du 25 juin 2009 ;

3°) d'enjoindre à l'inspection du travail de Nouvelle-Calédonie de réexaminer sa demande d'autorisation de licenciement de M. dans un délai d'un mois à compter de la notification de l'arrêt à intervenir ;

4°) de mettre à la charge de la Nouvelle-Calédonie la somme de 500 000 F CFP au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative ;

Vu les autres pièces du dossier ;

Vu la loi organique n° 99-209 du 19 mars 1999 modifiée et la loi n° 99-210 du 19 mars 1999 relatives à la Nouvelle-Calédonie ;

Vu le code de justice administrative dans sa version applicable en Nouvelle-Calédonie ;

Les parties ayant été régulièrement averties du jour de l'audience ;

Après avoir entendu au cours de l'audience publique du 24 février 2011 :

- le rapport de M. Treyssac, rapporteur,
- et les conclusions de M. Jarrige, rapporteur public ;

Considérant qu'aux termes de l'article L. 351-1 du code du travail de Nouvelle-Calédonie : Ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail le licenciement des salariés suivants : 1° Délégué syndical 2° Délégué du personnel, délégué de bord ou délégué mineur 3° Membre du comité d'entreprise ou d'un salarié représentant syndical à ce comité 4° Salarié qui siège ou a siégé en qualité de représentant du personnel dans un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (...) ; et qu'aux termes de l'article R. 353-3 du même code : (...) La décision [de l'inspecteur du travail] est motivée. Elle est notifiée à l'employeur et au salarié ainsi que, lorsqu'il s'agit d'un représentant syndical au comité d'entreprise, à l'organisation syndicale concernée, par lettre recommandée avec accusé de réception. ;

Considérant, en premier lieu, qu'il est constant que la décision litigieuse a été notifiée à la SOCIETE DE DISTRIBUTION ET DE GESTION AFFILIEE CARREFOUR par lettre recommandée avec avis de réception le 9 juillet 2009 ; que la société n'est ainsi pas fondée à soutenir que les dispositions précitées de l'article R. 353-3 du code du travail auraient été méconnues ; que la circonstance que l'inspecteur lui ait fait connaître le sens de sa décision antérieurement à cette notification est sans influence sur la légalité de ladite décision ;

Considérant, en second lieu, qu'en vertu des dispositions précitées du code du travail de Nouvelle-Calédonie, les salariés légalement investis de fonctions représentatives bénéficient, dans l'intérêt de l'ensemble des salariés qu'ils représentent, d'une protection exceptionnelle ; que 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 ; que, dans le cas où la demande de licenciement est motivée par un comportement fautif, il appartient à l'inspecteur du travail ou au directeur du travail saisi 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 du mandat dont il est investi ;

Considérant que s'il ressort des pièces du dossier que le 2 mai 2009 M. , salarié de la SOCIETE DE DISTRIBUTION ET DE GESTION AFFILIEE CARREFOUR, délégué du personnel suppléant, a eu à l'égard de son supérieur hiérarchique direct des propos grossiers à caractère insultant et humiliant, ainsi qu'une attitude d'insubordination irrespectueuse et méprisante, il a ultérieurement présenté des excuses au directeur du magasin ; que, par ailleurs, ces injures ont été proférées dans le bureau de l'intéressé et n'ont été entendues ni par des clients ni même par les collègues de l'intéressé, et n'ont été accompagnées d'aucune violence physique de nature à justifier un licenciement, sans même qu'il soit besoin de tenir compte des circonstances atténuantes invoquées par l'inspecteur du travail ; qu'enfin il est constant qu'après un entretien avec le directeur du magasin, M. s'est bien rendu à son poste de travail ; que les autres provocations à l'encontre de son supérieur hiérarchique mises en avant par la société appelante ne sont pas démontrées par des témoignages circonstanciés, et sont expressément contestées par l'intéressé ; que le refus de ce dernier, le 4 mai, de s'asseoir ou de participer à un entretien, qui se présentait effectivement comme un entretien disciplinaire, au motif que ses droits n'étaient pas respectés, ne peut par ailleurs être regardé comme suffisamment fautif et, en tout état de cause,

comme constituant un nouvel acte d'insubordination caractérisé ; qu'enfin les antécédents disciplinaires invoqués ne sont pas de nature à justifier un licenciement, alors même que l'intéressé totalisait sept années d'ancienneté au sein de l'entreprise ; que c'est par suite à bon droit que l'inspecteur du travail a estimé que les seuls agissements incontestablement établis de M. , pour répréhensibles qu'ils soient, n'étaient pas constitutifs d'une faute d'une gravité suffisante pour justifier son licenciement ; qu'il n'y a pas lieu d'examiner les autres motifs de la décision de l'inspecteur du travail dès lors que ce dernier aurait pris la même décision s'il n'avait retenu que ce motif ;

Considérant qu'il résulte de ce qui précède que la SOCIETE DE DISTRIBUTION ET DE GESTION AFFILIEE CARREFOUR n'est pas fondée à soutenir que c'est à tort que le Tribunal administratif de Nouvelle-Calédonie a rejeté sa requête en confirmant la décision de rejet d'autorisation de licenciement de M. ; qu'il en va de même, par voie de conséquence, de ses conclusions tendant à ce qu'il soit enjoint à l'inspection de travail de Nouvelle-Calédonie de réexaminer sa demande de licenciement ;

Sur les conclusions tendant à l'application de l'article L. 761-1 du code de justice administrative :

Considérant qu'en application des dispositions susvisées, il n'y a pas lieu de faire droit aux conclusions de la SOCIETE DE DISTRIBUTION ET DE GESTION AFFILIEE CARREFOUR tendant à ce que soit mise à la charge de la Nouvelle-Calédonie la somme de 500 000 F CFP qu'elle réclame au titre des frais qu'elle a exposés dans la présente instance et qui ne sont pas compris dans les dépens ; que sur le fondement des dispositions du même article, il y a lieu de mettre à la charge de la SOCIETE DE DISTRIBUTION ET DE GESTION AFFILIEE CARREFOUR le versement à M. et à la Nouvelle-Calédonie d'une somme de 1 500 euros chacun au titre des frais exposés par ces derniers et non compris dans les dépens ;

D E C I D E :

Article 1er : La requête de la SOCIETE DE DISTRIBUTION ET DE GESTION AFFILIEE CARREFOUR est rejetée.

Article 2 : La SOCIETE DE DISTRIBUTION ET DE GESTION AFFILIEE CARREFOUR versera à M. et à la Nouvelle-Calédonie la somme de 1 500 euros chacun au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.