

**TRIBUNAL ADMINISTRATIF
DE NOUVELLE-CALEDONIE**

N° 2000261

M. X.

M. Benoît Briquet
Rapporteur

Mme Nathalie Peuvrel
Rapporteur public

Audience du 14 janvier 2021
Décision du 4 février 2021

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

Le Tribunal administratif
de Nouvelle-Calédonie

Vu la procédure suivante :

Par une requête et un mémoire, enregistrés le 18 août 2020 et le 6 janvier 2021, M. X., représenté par Me Boiteau, demande au tribunal :

1°) d'annuler la décision du 22 juin 2020 par laquelle l'inspecteur du travail a autorisé son licenciement ;

2°) de mettre à la charge de la Nouvelle-Calédonie une somme de 400 000 F CFP sur le fondement des dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Il soutient que :

- sa requête est recevable ;
- il n'a reçu communication que de 8 pièces sur les 85 produites par son employeur à l'appui de sa demande d'autorisation de licenciement ;
- la décision d'autorisation de licenciement fait état de pièces versées au dossier le 19 juin 2020, qui ne lui ont pas été transmises ;
- il n'a à aucun moment été informé de l'audition de M. Y. du 19 juin 2020 et a encore moins été invité à présenter des observations au regard des propos tenus lors de cette audition ;
- il a sollicité à plusieurs occasions l'audition de ses autres collègues de travail, demandes auxquelles l'inspecteur du travail n'a jamais donné suite ;
- l'arrêté attaqué a été pris en méconnaissance de l'article Lp. 132-6 du code du travail de la Nouvelle-Calédonie ;
- son licenciement ne pouvait pas intervenir plus d'un mois après la tenue de l'entretien préalable ;

- l'inspecteur du travail a commis une erreur de droit en ne vérifiant pas que les faits reprochés étaient exacts, qu'ils avaient bien été commis pendant le temps de travail et sur le lieu de travail, et qu'ils étaient enfin d'une gravité suffisante pour justifier le licenciement ;

- l'inspecteur du travail a à tort considéré que le licenciement demandé était sans rapport avec ses fonctions représentatives ou son appartenance syndicale.

Par un mémoire en défense, enregistré le 11 décembre 2020, la Nouvelle-Calédonie conclut au rejet de la requête de M. X..

Elle soutient qu'aucun des moyens soulevés n'est fondé.

Par un mémoire en défense, enregistré le 8 janvier 2021, la société DEM Sécurité, représentée par Me Kozlowski, conclut au rejet de la requête de M. X. et demande qu'une somme de 500 000 F CFP soit mise à la charge de ce dernier au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Elle soutient qu'aucun des moyens soulevés n'est fondé.

Vu les autres pièces du dossier.

Vu :

- la loi organique n° 99-209 et la loi n° 99-210 du 19 mars 1999 ;
- le code du travail de la Nouvelle-Calédonie ;
- 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 du 14 janvier 2021 :

- le rapport de M. Briquet, premier conseiller,
- les conclusions de Mme Peuvrel, rapporteur public,
- et les observations de Mme Vulcan représentante du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie et Me Loste avocate de la société DEM Sécurité.

Considérant ce qui suit :

1. M. X., employé depuis 2017 par la société DEM Sécurité en qualité d'agent de sécurité rondier, est délégué du personnel titulaire et délégué syndical auprès du syndicat Solidarité NC. Il demande au tribunal d'annuler la décision du 22 juin 2020 par laquelle l'inspecteur du travail a autorisé son licenciement, en ne se fondant que sur le premier motif qui était invoqué par son employeur, à savoir l'adoption d'un comportement irrespectueux des règles de sécurité lorsqu'il conduit le véhicule de la société.

Sur les conclusions à fin d'annulation :

En ce qui concerne l'enquête contradictoire :

2. Aux termes de l'article R. 353-3 du code du travail de la Nouvelle-Calédonie : « l'inspecteur du travail procède à une enquête contradictoire au cours de laquelle le salarié peut, sur sa demande, se faire assister d'un représentant de son syndicat. / (...). ». Le caractère

contradictoire de l'enquête menée conformément à ces dispositions impose à l'autorité administrative, saisie d'une demande d'autorisation de licenciement d'un salarié protégé fondée sur un motif disciplinaire, tout d'abord d'informer le salarié concerné des agissements qui lui sont reprochés ainsi que de l'identité des personnes qui en ont témoigné, ensuite de mettre à même ce salarié de prendre connaissance de l'ensemble des pièces produites par l'employeur à l'appui de sa demande dans des conditions et des délais lui permettant de présenter utilement sa défense, et enfin, au regard des éléments supplémentaires ultérieurement collectés en cours d'enquête, de mettre à même tant l'employeur que le salarié de prendre connaissance de l'ensemble des éléments déterminants que cette autorité administrative a pu recueillir, y compris des témoignages, et qui sont de nature à établir ou non la matérialité des faits allégués à l'appui de la demande d'autorisation.

3. M. X. fait, en premier lieu, valoir, au regard de l'enquête contradictoire, qu'il n'a reçu communication que de 8 pièces sur les 85 produites par son employeur à l'appui de sa demande d'autorisation de licenciement. Toutefois, il ressort des pièces du dossier, et notamment du bordereau produit par le requérant lui-même en pièce jointe n° 10, que ce nombre de 85 pièces qui avait été annoncé par l'inspecteur du travail dans son courrier du 3 juin 2020 n'était que le fruit d'une erreur de plume, et que la demande de la société DEM Sécurité n'était en réalité accompagnée que de 8 documents, qui ont tous été transmis à l'intéressé. Le moyen doit, par suite, être écarté.

4. M. X. se prévaut, en deuxième lieu, du fait que la décision d'autorisation de licenciement fait état de pièces versées au dossier le 19 juin 2020, qui ne lui auraient pas été transmises. Toutefois, il ressort des pièces du dossier que la seule pièce versée le 19 juin 2020 était l'attestation de M. Y. du 29 avril 2020, que l'intéressé reconnaît lui-même avoir reçu le 22 juin 2020 dans ses écritures.

5. M. X. soutient, en troisième lieu, qu'il n'a à aucun moment été informé de l'audition de M. Y. du 19 juin 2020 et qu'il a encore moins été invité à présenter des observations au regard des propos tenus lors de cette audition. Toutefois, il ressort de l'attestation de l'inspecteur du travail du 28 octobre 2020 qui est produite en défense en pièce jointe n° 6 et qui n'est contredite par aucune autre pièce du dossier, d'une part, que cet inspecteur a reçu M. X. le 22 juin 2020 pour l'informer de la teneur du témoignage recueilli lors de l'audition de M. Y. du 19 juin 2020, et, d'autre part, que M. X., reconnaissant alors l'exactitude des propos tenus par M. Y., a expressément refusé le délai supplémentaire qui lui était proposé pour pouvoir répondre, ce qui a conduit l'inspecteur à prendre sa décision dans la même journée. Dans ces conditions, le moyen doit être regardé comme manquant en fait.

6. M. X. fait valoir, en dernier lieu, qu'il a sollicité à plusieurs occasions l'audition de ses autres collègues de travail, demandes auxquelles l'inspecteur du travail n'a jamais donné suite. Toutefois, le requérant n'apporte aucun élément permettant d'établir la réalité de cette allégation ni que l'inspecteur du travail, qui l'a reçu à trois reprises, lors de l'enquête en cause, pour recueillir ses observations, aurait fait preuve de partialité en instruisant uniquement à charge son dossier sans véritable enquête contradictoire.

En ce qui concerne les autres moyens :

7. En vertu des dispositions du code du travail de la 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. 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 président du gouvernement, 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. En outre, pour refuser l'autorisation sollicitée, l'autorité administrative a la faculté de retenir des motifs d'intérêt général relevant de son pouvoir d'appréciation de l'opportunité, sous réserve qu'une atteinte excessive ne soit pas portée à l'un ou l'autre des intérêts en présence.

8. Aux termes de l'article Lp. 132-6 du code du travail de la Nouvelle-Calédonie : *« Aucun fait fautif ne peut donner lieu à lui seul à l'engagement de poursuites disciplinaires au-delà d'un délai de deux mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance, à moins que ce fait ait donné lieu dans le même délai à l'exercice de poursuites pénales. »*. Si la lettre de convocation à l'entretien préalable n'a été remise à M. X. que le 24 avril 2020 alors que les faits reprochés datent respectivement du 17 février et du 21 février 2020, le délai prévu par l'article Lp. 132-6 ne commence toutefois à courir que lorsque l'employeur a une pleine connaissance de la réalité, de la nature et de l'ampleur des faits reprochés au salarié protégé. Il ressort des pièces du dossier que l'employeur de M. X., s'agissant des faits reprochés du 17 février 2020, n'a pas acquis cette pleine connaissance avant le 19 mars 2020, date à laquelle la société DEM Sécurité a reçu le constat d'huissier du 24 février 2020 relatif à ces faits. Quant aux faits reprochés du 21 février 2020, cet employeur n'a pu, au plus tôt, en avoir eu pleinement connaissance qu'à partir du 24 février 2020, date de la première attestation émise à ce sujet. Dans ces conditions, M. X. n'est pas fondé à soutenir que les poursuites disciplinaires étaient prescrites pour les faits en cause.

9. M. X. fait valoir que son licenciement ne pouvait pas intervenir plus d'un mois après la tenue de l'entretien préalable. Toutefois, si l'article Lp. 132-4 du code du travail de la Nouvelle-Calédonie dispose que *« Lorsque l'employeur envisage de prendre une sanction, il convoque le salarié en lui indiquant l'objet de la convocation. / Au cours de l'entretien, l'employeur indique le motif de la sanction envisagée et recueille les explications du salarié. / La sanction ne peut intervenir moins d'un jour franc, ni plus d'un mois après le jour fixé pour l'entretien. / (...) »*, ce délai d'un mois ne court, pour les salariés protégés, qu'à compter de la réception par l'employeur de l'autorisation administrative de licenciement. Par suite, la méconnaissance d'un tel délai, qui serait nécessairement postérieure à la décision attaquée, ne serait en tout état de cause pas susceptible d'affecter la légalité de celle-ci. Le moyen, inopérant, ne pourra ainsi qu'être écarté.

10. M. X. soutient que l'inspecteur du travail a commis une erreur de droit en ne vérifiant pas que les faits reprochés étaient exacts, qu'ils avaient bien été commis pendant le temps de travail et sur le lieu de travail, et qu'ils étaient enfin d'une gravité suffisante pour justifier le licenciement. Toutefois, les motifs de la décision attaquée font clairement apparaître que le *« non-respect du code de la route reproché (...) est établi et fautif »* et *« d'une gravité suffisante pour justifier [le] licenciement »* de l'intéressé. Par ailleurs, en relevant que les manquements se produisent *« de façon régulière »* et en se référant de manière générale au *« comportement de [M. X.] lorsqu'il conduit le véhicule de la société »*, l'inspecteur estime implicitement mais nécessairement que les faits en cause ont eu lieu pendant le travail. Dans ces conditions, M. X. n'est pas fondé à soutenir que l'inspecteur du travail aurait commis une erreur de droit en s'abstenant d'effectuer les vérifications requises. Par ailleurs, l'appréciation à

laquelle l'administration s'est livrée n'apparaît entachée d'aucune erreur. Il ressort en effet des pièces du dossier, notamment du constat d'huissier et des témoignages produits, que M. X., qui ne mettait pas sa ceinture de sécurité et demandait à ses collègues de passer les vitesses à sa place parce qu'il était trop occupé à manipuler son téléphone en conduisant, faisait preuve d'un mépris prononcé pour les règles de sécurité lorsqu'il était au volant de son véhicule de service, mépris qui était de surcroît doublé d'une certaine légèreté puisqu'il publiait régulièrement sur les réseaux sociaux des vidéos dans lesquelles il conduisait de cette manière tout en tenant au demeurant des propos peu amènes à l'égard des services de police. Il ressort également des pièces du dossier que le comportement ainsi reproché à M. X. a eu lieu, au moins en partie, dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail, ainsi que cela ressort des témoignages formulés de manière générale et faisant ressortir le caractère habituel du comportement de l'intéressé, des vidéos, filmées de nuit, en compagnie de collègues, et de la circonstance que les fonctions de l'intéressé consistaient précisément à effectuer des rondes de nuit et à aller chercher ou raccompagner à leur domicile ses collègues. Enfin, le comportement reproché à M. X., qui mettait autant en danger l'intéressé lui-même que ses collègues, était directement contraire à ce qui peut être légitimement attendu de la part d'un agent de sécurité qui doit, de surcroît, conduire de manière habituelle un véhicule dans le cadre de ses fonctions. Il constituait dès lors une faute d'une gravité suffisante pour justifier le licenciement demandé.

11. Si M. X. soutient, sans apporter aucun élément à l'appui de cette allégation, que l'inspecteur du travail a à tort considéré que le licenciement demandé était sans rapport avec ses fonctions représentatives ou son appartenance syndicale, il ne ressort pas des pièces du dossier que le licenciement litigieux, eu égard à son motif, reposerait sur de telles fonctions ou une telle appartenance.

12. Il résulte de tout ce qui précède que M. X. n'est pas fondé à demander l'annulation de la décision du 22 juin 2020 autorisant son licenciement.

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

13. Les dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative font obstacle à ce qu'une somme soit mise, à ce titre, à la charge de la Nouvelle-Calédonie, qui n'est pas, dans la présente instance, la partie perdante. Il n'y a pas lieu, dans les circonstances de l'espèce, de mettre à la charge du requérant la somme demandée au titre des mêmes dispositions par la société DEM Sécurité.

DECIDE :

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

Article 2 : Les conclusions présentées par la société DEM Sécurité sur le fondement de l'article L. 761-1 du code de justice administrative sont rejetées.