

**TRIBUNAL ADMINISTRATIF
DE NOUVELLE-CALEDONIE**

N° 1700061

**SOCIETE JEAN LEFEBVRE
PACIFIQUE (JLP)**

**M. Schnoering
Rapporteur**

**M. Arruebo-Mannier
Rapporteur public**

**Audience du 15 juin 2017
Lecture du 20 juillet 2017**

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

**Le Tribunal administratif
de Nouvelle-Calédonie**

Vu la procédure suivante :

Par une requête enregistrée le 21 mars 2017 et des mémoires enregistrés les 8 et 9 juin 2017, la société Jean Lefebvre Pacifique (JLP), ayant pour avocat le cabinet Plaisant, demande au tribunal :

1°) -d'annuler la décision de l'inspecteur du travail du 28 décembre 2016, qui refuse d'autoriser le licenciement de Mme X. ;

2°)- de mettre la somme de 450 000 F CFP à la charge de la Nouvelle-Calédonie au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

La société Jean Lefebvre Pacifique soutient que :

- le délai de l'article R. 353-1 du code du travail n'est pas prescrit à peine de nullité ;
- l'inspecteur du travail a commis une erreur manifeste d'appréciation et une erreur de droit en fondant sa décision de refus d'autoriser le licenciement de Mme X. sur le dépassement du délai de notification d'une sanction d'un mois prévu à l'article Lp. 132-4 du CTNC ;
- Mme X. a eu une attitude déplacée et a proféré des injures à l'encontre d'une catégorie de personnels ;
- Mme X. a poursuivi seule le mouvement de revendication entre le 4 juillet et le 7 août 2016 ;
- elle était tenue de respecter les dispositions de l'article 3 du règlement intérieur qui prévoit que la première question à l'ordre du jour de chaque réunion comportera la mise aux voix, pour approbation, du procès-verbal de la réunion précédente ;

Par un mémoire enregistré le 24 mai 2017, le président du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie conclut au rejet de la requête et à la condamnation de l'entreprise requérante à lui verser la somme de 300 000 F CFP au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

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

Vu :

- les décisions attaquées ;
- les ordonnances de référé du tribunal du travail de Nouméa du 19 août 2016 ;
- les autres pièces du dossier.

Vu :

- la loi organique n° 99-209 et la loi n° 99-210 du 19 mars 1999, relatives à la Nouvelle-Calédonie ;
- le code du travail de la Nouvelle-Calédonie ;
- le code de justice administrative dans sa version applicable en Nouvelle-Calédonie.

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

Ont été entendus au cours de l'audience publique :

- le rapport de M. Schnoering, rapporteur,
- les conclusions de M. Arruebo-Mannier, rapporteur public,
- et les observations de Me Plaisant, avocat de la société Jean Lefebvre Pacifique, de Mme Castanet, représentant la direction du travail et de l'emploi et de Me Joannopoulos, avocat de Mme X..

Considérant ce qui suit :

Sur les conclusions à fin d'annulation sans qu'il soit besoin de statuer sur les autres moyens de la requête :

1. Mme X. est, depuis le 1^{er} août 2007, salariée de la société Jean Lefebvre Pacifique. Elle y exerce les fonctions de maçon. Elle est, depuis 2015, déléguée du personnel et membre du comité d'entreprise. A ce titre, Mme X. bénéficie de la protection accordée aux salariés protégés prévue aux articles Lp. 351-1 et Lp. 352-2 du code du travail de Nouvelle-Calédonie (CTNC).

2. La société Jean Lefebvre Pacifique (JLP) demande au tribunal d'annuler la décision de l'inspecteur du travail en date du 28 décembre 2016, qui refuse le licenciement de Mme X..

3. 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 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. La société JLP soutient, tout d'abord, que le délai de l'article R. 353-1 du code du travail (CTNC) n'est pas prescrit à peine de nullité.

5. Aux termes de l'article R. 353-1 du CTNC : *« La demande d'autorisation de licenciement mentionnée à l'article Lp. 353-1 est adressée à l'inspecteur du travail par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. / Cette demande est accompagnée du procès-verbal de la réunion du comité d'entreprise lorsque cet avis est requis en application de l'article Lp. 353-3 ou lorsque le délégué syndical bénéficie également de la protection prévue par la réglementation en vigueur. / Sauf en cas de mise à pied, la demande est adressée à l'inspecteur du travail, au plus tard dans les quinze jours suivant la date à laquelle a été émis l'avis du comité d'entreprise. ».*

6. S'il est vrai que le délai de 15 jours ainsi imparti pour présenter la demande d'autorisation de licenciement n'est pas prescrit à peine de nullité, il ne saurait cependant être excessivement prolongé par l'employeur sans justification sérieuse.

7. En l'espèce il ressort des pièces du dossier que, si le comité d'entreprise a été consulté sur le licenciement de Mme X. le 27 octobre 2016, la demande d'autorisation de licenciement n'a été présentée à l'inspecteur du travail que par courrier du 30 novembre 2016 reçu le 1^{er} décembre 2016. Il n'est pas contesté que la société requérante était alors confrontée à une situation sociale tendue au sein de l'entreprise et à des débats portant sur la retranscription du contenu de la réunion d'entreprise dans le procès-verbal.

8. La société requérante soutient également qu'elle était tenue de respecter les dispositions de l'article LP. 342-87 du code du travail de la Nouvelle-Calédonie qui prévoit que le procès-verbal peut, après avoir été adopté, être affiché ou diffusé dans l'entreprise par le secrétaire du comité, selon des modalités précisées par le règlement intérieur du comité et celles de l'article 3 du règlement intérieur qui prévoit que la première question à l'ordre du jour de chaque réunion comportera la mise aux voix, pour approbation, du procès-verbal de la réunion précédente. Ce n'est donc qu'après avoir constaté l'impossibilité d'obtenir ce procès-verbal que la société JLP a saisi l'inspectrice du travail sur le fondement d'un simple projet de procès-verbal actant de l'avis négatif du comité d'entreprise.

9. Mais, force est de constater qu'aucune disposition législative ou réglementaire n'impose que le procès-verbal du comité ait été approuvé par les membres dudit comité avant d'être communiqué à l'inspecteur du travail. Or, il ressort des termes de la lettre de demande de licenciement concernant Mme X. en date du 30 novembre 2016 et adressée à la direction du travail et de l'emploi (DTE) que la société JLP disposait, depuis le 2 novembre 2016, d'un projet de procès-verbal de la réunion du comité d'entreprise consulté. Dans ces conditions, les circonstances invoquées par l'entreprise ne permettent pas de justifier d'un délai de 34 jours qui, en l'espèce, a été d'une longueur excessive.

10. La société JLP soutient également que l'inspecteur du travail a commis une erreur manifeste d'appréciation et une erreur de droit en fondant sa décision de refus d'autoriser le licenciement de Mme X. sur le dépassement du délai de notification d'une sanction d'un mois prévu à l'article Lp. 132-4 du CTNC. En application de cet article : *« 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. Elle fait l'objet d'une décision écrite et motivée. Elle est notifiée à l'intéressé. (...) ».

11. Mais, pour l'application de cette disposition aux licenciements pour faute des salariés protégés, il convient de prendre en considération le délai écoulé entre la notification de l'autorisation de licenciement et le licenciement. Ces deux événements étant postérieurs à la décision attaquée, ils sont sans incidence sur la légalité de celle-ci.

12. Il résulte de tout ce qui précède que la société requérante ne peut soutenir que la décision attaquée serait entachée d'illégalité. L'inspecteur du travail a pu, pour le seul motif tiré de la méconnaissance de l'article R. 353-1 du CTNC, refuser le licenciement sollicité par la société requérante. Il n'y a, par suite, pas besoin de statuer sur les autres moyens de la requête. Les conclusions aux fins d'annulation tirées de l'irrégularité de la décision attaquée refusant l'autorisation de licencier Mme X. doivent être rejetées.

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

13. Aux termes de l'article L. 761-1 du code de justice administrative : « *Dans toutes les instances, le juge condamne la partie tenue aux dépens ou, à défaut, la partie perdante, à payer à l'autre partie la somme qu'il détermine, au titre des frais exposés et non compris dans les dépens. Le juge tient compte de l'équité ou de la situation économique de la partie condamnée. Il peut, même d'office, pour des raisons tirées des mêmes considérations, dire qu'il n'y a pas lieu à cette condamnation* ».

14. Ces dispositions font obstacle aux conclusions dirigées contre la Nouvelle-Calédonie, qui n'est pas, dans la présente instance, la partie perdante.

15. Il y a lieu, en revanche, de condamner la société Jean Lefebvre Pacifique à verser la somme de 150 000 F CFP à la Nouvelle-Calédonie au titre de ces dispositions.

D E C I D E :

Article 1^{er} : La requête susvisée est rejetée.

Article 2 : La société Jean Lefebvre Pacifique versera la somme de 150 000 F CFP à la Nouvelle-Calédonie au titre des dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.