

**TRIBUNAL ADMINISTRATIF
DE NOUVELLE-CALEDONIE**

N° 1900231

Mme X.,

M. Gueguein
Rapporteur

M. Schnoering
Rapporteur public

Audience du 11 juillet 2019
Lecture du 29 juillet 2019

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

Le Tribunal administratif
de Nouvelle-Calédonie

Vu la procédure suivante :

Par une requête, enregistrée le 17 mai 2019, Mme X., , représentée par la SELARL Jean-Jacques Deswarte, demande au tribunal :

1°) d'annuler la décision l'inspection du travail prise le 13 mars 2019 et notifiée par courrier le 22 mars 2019 autorisant son licenciement ;

2°) de mettre la somme de 350 000 francs CFP à la charge de la Nouvelle-Calédonie au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Mme X. soutient que :

- la décision est entachée d'un vice de procédure dès lors que la demande d'autorisation était irrecevable ; la demande de licenciement n'invoquait pas l'invalidité permanente mais l'inaptitude médicale ; la demande de licenciement d'un salarié inapte définitive à son poste de travail ne nécessite absolument pas l'autorisation de la direction du travail ; l'inspecteur n'avait pas à se prononcer sur l'inaptitude d'un salarié protégée ;

- la décision ne respecte pas les droits de la défense ; elle n'a pas été informée de la possibilité d'être assistée durant l'enquête contradictoire ; l'article 6 de la loi n° 71-1130 du 31 décembre 1971 consacre le droit à un avocat dans une procédure diligentée par une autorité titulaire de prérogative de puissance publique ; l'inspecteur du travail devait l'informer de son droit à être représentée par un avocat ; l'enquête était donc inégalitaire dès lors qu'est établie une différence de traitement entre le salarié et l'employeur ;

- la décision méconnaît le principe du contradictoire dès lors que la demande de licenciement a été formulée postérieurement au licenciement ;

- la décision est insuffisamment motivée ; en n'indiquant pas les considérations de droit ou de fait quant à l'autorisation de licenciement basée sur l'inaptitude définitive de la salariée ou en quoi les dispositions de la délibération n°240 du 6 décembre 1960 étaient applicables à sa situation, l'inspecteur du travail n'a qu'insuffisamment motivé sa décision ; la décision ne comporte aucune motivation sur les causes du licenciement ou encore sur l'impossibilité de reclassement de la salariée du fait de son inaptitude que l'inspecteur du travail a pris sa décision ;

- l'inspecteur autorise le licenciement sans vérifier le respect de l'obligation de reclassement contrairement aux dispositions des articles Lp.127-6 et suivants du code du travail de Nouvelle-Calédonie ; aucune mesure de reclassement n'a été proposée ;

- la décision est entachée d'erreur de fait ; elle a été licenciée par un courrier du 4 mars 2019 et a été débauchée auprès de la Cafat dès le 5 mars suivant ; le 29 mars 2019, elle a reçu un second courrier de licenciement en date du 18 mars 2019 identique à celui du 4 mars 2019 lui indiquant qu'elle était de nouveau licenciée ; l'inspecteur a donc autorisé le licenciement d'une salariée déjà licenciée ;

- la décision est entachée d'erreur de droit ; l'administration a visé l'article 17 de la délibération n°240 du 6 décembre 1960, ainsi que les articles 77, 87 et 88 de l'Accord interprofessionnel territorial sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, ainsi que sur les préavis et sur l'indemnité de licenciement, alors même que ces textes ne sont pas applicables au cas d'espèce ; l'inspecteur du travail considère la procédure comme recevable « du fait que l'incapacité physique permanente de la salariée fait suite à un accident du travail » et que « la cause du licenciement est réelle et sérieuse du fait de l'inaptitude médicalement constatée de la salariée à occuper son poste de travail » et en conséquence autorise le licenciement sur l'invalidité permanente, alors même que le régime juridique applicable en l'espèce est erroné ; l'employeur a saisi l'inspecteur du travail d'une demande relative à son inaptitude alors que l'inspecteur du travail n'avait pas à statuer sur un tel régime juridique ; aucune autorisation n'était nécessaire en l'espèce et la décision de l'inspecteur du travail est surabondante, d'autant plus que le licenciement avait déjà eu lieu ;

- cette décision méconnaît les principes généraux du droit du travail ; la demande d'autorisation de licenciement est intervenue postérieurement au licenciement ; sur ce simple motif, l'autorisation aurait dû être refusée ; l'inspecteur du travail était tenu de refuser l'autorisation de licencier un salarié protégé, dès lors qu'à la date à laquelle l'employeur a présenté sa demande d'autorisation de licenciement, celui-ci devait être regardé comme ayant rompu, de son fait, les relations contractuelles qui l'unissaient à ce salarié.

En application des dispositions de l'article R. 611-7 du code de justice administrative le tribunal a le 24 juin 2019 soulevé d'office un moyen tiré du champ d'application de la loi.

Par des mémoires en défense enregistrés les 20 juin et 3 juillet 2019, la Nouvelle-Calédonie conclut au rejet de la requête.

La Nouvelle-Calédonie soutient que les moyens soulevés et le moyen soulevé d'office ne sont pas fondés.

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 relative à la Nouvelle-Calédonie ;

- le code du travail de Nouvelle-Calédonie ;

- le décret n°57-245 du 24 février 1957 relatif à la réparation et la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles dans les territoires d'outre-mer ;
- la délibération n° 240 du 6 décembre 1960 fixant les mesures de réadaptation fonctionnelle, de rééducation professionnelle et de reclassement des victimes d'accidents du travail ;
- 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. Gueguein, rapporteur,
- les conclusions de M. Schnoering, rapporteur public,
- et les observations de Me Chauchat, avocate de Mme X., et de Mme Themereau, représentante de la Nouvelle-Calédonie.

Considérant ce qui suit :

1. Par une décision du 13 mars 2019, l'inspecteur du travail a autorisé le licenciement de Mme X. compte tenu de son invalidité permanente, de son inaptitude et de l'impossibilité d'assurer son reclassement dans l'entreprise. Mme X. demande l'annulation de cette décision.

Sur le fond :

Sans qu'il soit besoin de statuer sur les autres moyens :

2. Aux termes de l'article 1^{er} du décret du 24 février 1957 susvisé : « *Jusqu'à l'institution d'un régime général de sécurité sociale la réparation et la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles sont régies par le présent décret dans les territoires d'outre-mer* ».

3. Aux termes de l'article 1^{er} de la délibération du 6 décembre 1960 susvisée : « *La présente délibération a pour objet de fixer les modalités d'application des dispositions, relatives à la réadaptation fonctionnelle, à la rééducation professionnelle et au reclassement, du chapitre I au titre IV du décret modifié du 24 février 1957 sur la réparation et la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles dans les Territoires d'Outre Mer* ». Aux termes de l'article 17 de cette délibération : « *En cas d'invalidité permanente, si le travailleur est atteint d'une réduction de capacité le rendant professionnellement inapte à son ancien emploi, l'employeur doit, indépendamment des mesures prévues aux sections I et II de la présente délibération, s'efforcer de le reclasser dans son entreprise en l'affectant à un poste correspondant à ses aptitudes et à ses capacités. / Si l'employeur ne dispose d'aucun emploi permettant le reclassement, le licenciement devra être soumis à la décision de l'Inspecteur du Travail et des Lois Sociales* ».

4. Il ressort des pièces du dossier que l'employeur de Mme X. a procédé à son licenciement par un courrier en date du 4 mars 2019, notifié le 6 mars suivant et a demandé le même jour l'autorisation de procéder à ce licenciement auprès des services de l'inspection du travail. Si l'administration soutient que l'employeur s'est aperçu de son erreur et a de nouveau procédé au licenciement de l'intéressée par une décision du 18 mars 2019, notifiée le 29 mars

suisant, il demeure que l'employeur n'a jamais réintégré cette salariée au sein de ses effectifs ainsi qu'en attestent le certificat de travail en date du 11 avril 2019, indiquant une période d'emploi comprise entre le 29 août 2016 et le 4 mars 2019 et le relevé des cotisations sociales de la requérante en date du 24 avril 2019 indiquant qu'elle a été débauchée le 5 mars 2019 par son employeur. Dans ces conditions, et nonobstant le fait que ce licenciement n'aurait pas été porté à la connaissance de l'administration, l'autorisation de licenciement aurait dû être refusée. Il y a donc lieu d'annuler la décision du 13 mars 2019 par laquelle l'inspecteur du travail a autorisé le licenciement de Mme X..

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

5. 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* ».

6. Il y a lieu de mettre la somme de 150 000 F CFP à la charge de la Nouvelle-Calédonie au titre des frais exposés par Mme X. et non compris dans les dépens.

D E C I D E :

Article 1^{er} : La décision de l'inspecteur du travail en date du 13 mars 2019 est annulée.

Article 2 : La Nouvelle-Calédonie versera la somme de 150 000 francs CFP à Mme X., au titre des frais exposés et non compris dans les dépens.