

**TRIBUNAL ADMINISTRATIF
DE NOUVELLE-CALÉDONIE**

N° 1700011

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

M. X.

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

**M. Schnoering
Rapporteur**

**Le Tribunal administratif
de Nouvelle-Calédonie**

**M. Arruebo-Mannier
Rapporteur public**

**Audience du 18 mai 2017
Lecture du 1^{er} juin 2017**

Vu la procédure suivante :

Par une requête enregistrée le 12 janvier 2017 et un mémoire enregistré le 20 avril 2017, M. X. représenté par la SELARL d'avocat Virginie Boiteau, demande au tribunal :

1°) d'annuler la décision de l'inspection du travail en date du 14 octobre 2016 autorisant la société Confort du logis à le licencier pour inaptitude ;

2°) fixer les unités de valeur dues au titre de l'aide judiciaire.

Il soutient que :

- il a intérêt à agir et son recours est recevable, compte tenu de la demande d'admission à l'aide judiciaire ;
- l'obligation de rendre l'autorisation de licenciement dans le délai de 15 jours a été méconnue et le salarié n'a pas été informé de la prolongation du délai d'enquête ;
- la décision est illégale en raison de la méconnaissance de l'obligation de faire précéder la demande d'autorisation de licencier par l'entretien préalable au licenciement ;
- l'obligation de procéder à une enquête contradictoire a été méconnue par l'inspecteur du travail ;
- l'employeur n'a justifié d'aucune diligence entreprise afin de procéder à son reclassement ;
- les délégués du personnel n'ont pas été consultés sur les propositions de reclassement à rechercher ;
- l'autorisation de le licencier est insuffisamment motivée ;

Par un mémoire enregistré le 23 février 2017, la société Confort du logis, représentée par son gérant en exercice, conclut au rejet de la requête.

Elle soutient que la requête est irrecevable et qu'aucun des moyens soulevés n'est fondé.

Par des mémoires enregistrés les 23 février et 24 avril 2017, le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie conclut au rejet de la requête.

Il soutient que la requête est irrecevable et qu'aucun des moyens soulevés n'est fondé.

Vu :

- la décision attaquée ;
- 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 ;
- la délibération n° 482 du 13 juillet 1994 réformant l'aide judiciaire,
- la délibération n° 482 du 13 juillet 1994 réformant l'aide judiciaire ;
- la délibération n° 240 modifiée du 6 décembre 1960 fixant les modalités d'application des dispositions relatives à la réadaptation fonctionnelle, à la rééducation professionnelle et au reclassement et notamment son article 17 ;
- le code du travail de la Nouvelle-Calédonie ;
- le code des relations entre le public et l'administration ;
- 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 Vu, substituant Me Boiteau, avocat du requérant, et de Mme Castanet, représentant le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie.

Considérant ce qui suit :

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

1. Par contrat de travail à durée indéterminée, M. X. a été engagé par la société Confort du logis en qualité d'opérateur sur machine de découpe. L'intéressé, dans le cadre de son contrat de travail, a aussi participé à la livraison de meubles.

2. Le 14 janvier 2015, alors qu'il était en train de livrer un salon chez un particulier, M. X. a été victime d'un accident du travail. A la suite de cet accident, M. X. présente une pathologie dégénérative acromio-claviculaire, avec bec sous acromial sous claviculaire, liée au port de charges lourdes. Lors de la visite médicale de reprise du travail du 12 août 2016,

M. X. a été déclaré inapte au poste qu'il occupait et à tout autre poste dans l'entreprise. Un courrier de la caisse de compensation des prestations familiales, des accidents du travail et de prévoyance des travailleurs salariés (CAFAT) en date du 24 août 2016 a informé l'intéressé qu'un taux d'incapacité permanente partielle de 12 % lui a été attribué par le médecin conseil.

3. Par courrier en date du 6 septembre 2016, la société Confort du logis a convoqué M. X. à un entretien préalable à un licenciement qui a eu lieu le 13 septembre 2016. L'employeur a alors demandé à l'inspecteur du travail l'autorisation de procéder au licenciement de l'intéressé. M. X. demande au tribunal d'annuler la décision de l'inspecteur du travail en date du 14 octobre 2016 autorisant la société Confort du logis à le licencier pour inaptitude.

4. L'article 17 de la délibération n° 240 modifiée du 6 décembre 1960 prévoit qu'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 s'efforcer de le reclasser dans son entreprise en l'affectant à un poste correspondant à ses aptitudes. 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.

5. Le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie relève qu'aucune disposition légale ou réglementaire en Nouvelle-Calédonie ne soumet le licenciement d'un salarié pour inaptitude médicale au respect de la procédure de licenciement des salariés protégés. Toutefois, elle souligne, à juste titre, la circonstance que le licenciement en cause étant soumis à l'autorisation de l'inspecteur du travail, celui-ci a logiquement veillé à ce que la procédure spécifique prévue par les articles Lp. 353-1 et suivants du code du travail de Nouvelle-Calédonie (CTNC) soit observée.

6. En vertu du chapitre IV du titre V du livre III du code du travail de la Nouvelle-Calédonie, la contestation de la décision administrative prise dans le cadre de cette procédure de protection relève de la compétence du juge administratif.

7. Le requérant soutient, tout d'abord, que l'obligation de rendre l'autorisation de licenciement dans le délai de 15 jours a été méconnue. Aux termes de l'article R. 353-3 du code du travail de la Nouvelle-Calédonie (CTNC) : « *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./ Il statue dans un délai de quinze jours qui est réduit à huit jours en cas de mise à pied. Ce délai court à compter de la réception de la demande motivée prévue à l'article Lp. 353-1. Le délai ne peut être prolongé que si les nécessités de l'enquête le justifient. L'inspecteur du travail avise de la prolongation du délai les destinataires mentionnés à l'alinéa suivant. (...)* ».

8. L'inspecteur du travail a été saisi de la demande d'autorisation de licenciement le 12 août 2016 et a effectivement rendu sa décision le 14 octobre 2016 soit après l'expiration du délai de 15 jours mentionné à l'article R. 353-3 susvisé. Mais la circonstance que le délai de quinze jours accordé à l'inspecteur du travail par l'article R. 353-3 du CTNC pour se prononcer sur la demande d'autorisation de licenciement, ait été, en l'espèce, dépassé, est sans influence sur la légalité de l'autorisation de licenciement. La circonstance que l'inspecteur du travail n'a pas avisé le salarié de la prolongation du délai d'enquête n'est pas de nature à entacher la régularité de sa décision.

9. Le requérant se plaint, par ailleurs, de la méconnaissance de l'obligation de faire précéder la demande d'autorisation de licenciement par l'entretien préalable au licenciement. Aux termes de l'article R. 353-2 du CTNC : « *L'entretien préalable prévu à l'article Lp. 122-4 précède la présentation de la demande d'autorisation de licenciement à l'inspecteur du travail.* ».

10. Le courrier du 12 août 2016 adressé par la société Confort du logis à l'inspection du travail constate la nécessité de procéder au licenciement du requérant pour inaptitude. Mais, par ce courrier, la société Confort du logis doit être regardée comme s'informant sur la procédure à mettre en œuvre en vue de licenciement son salarié. D'ailleurs, par courrier du 2 septembre 2016, l'inspection du travail portait à la connaissance de l'employeur les conditions, prévues par l'article 17 de la délibération n° 240 du 6 décembre 1960 pour lesquelles le licenciement du salarié doit être soumis à son autorisation, à savoir une situation d'invalidité permanente, une réduction de capacité le rendant professionnellement inapte à son ancien emploi et l'absence d'emploi permettant son reclassement sur un poste correspondant à ses aptitudes et à ses capacités dans l'entreprise. Ce courrier rappelait également que la saisine de l'inspecteur du travail devait être précédée de l'entretien préalable au licenciement du salarié concerné.

11. Au vu des renseignements obtenus auprès de l'inspection du travail, la société Confort du logis a produit le 19 septembre 2016 le document dont elle ne disposait pas auparavant, à savoir le justificatif d'incapacité permanente partielle du requérant. Par ce même courrier du 19 septembre, postérieur donc à la tenue de l'entretien préalable du 13 septembre 2016, l'employeur a sollicité l'autorisation de licenciement M. X. en raison de son inaptitude définitive ainsi que de l'impossibilité de le reclasser compte tenu des limitations imposées par la médecine du travail et de la taille de la société. Il résulte de ce qui précède le moyen tiré de la méconnaissance de l'article R. 353-2 du CTNC doit être écarté.

12. Le requérant fait encore valoir que l'obligation de procéder à une enquête contradictoire a été méconnue. Aux termes de l'article R. 353-3 du CTNC selon lequel : « *L'inspecteur du travail procède à une enquête contradictoire au cours de laquelle le salarié peut, sur sa demande, se faire assister de son syndicat.* ». M. X. soutient qu'aucune enquête contradictoire n'a été menée puisque la décision de l'inspecteur ne contient ni la date, ni la teneur, ni les actes effectués lors de cette supposée enquête.

13. Le caractère contradictoire de l'enquête menée conformément aux dispositions mentionnées ci-dessus impose à l'autorité administrative, saisie d'une demande de licenciement d'un salarié pour inaptitude médicale de le mettre à même de prendre connaissance de l'ensemble des pièces produites par l'employeur à l'appui de sa demande, sans que la circonstance que le salarié est susceptible de connaître le contenu de certaines de ces pièces puisse exonérer l'inspecteur du travail de cette obligation. La communication de l'ensemble de ces pièces doit intervenir avant que l'inspecteur du travail ne statue sur la demande d'autorisation de licenciement présentée par l'employeur, dans des conditions et des délais permettant au salarié de présenter utilement son argumentation.

14. Dans la présente affaire, l'administration a entendu M. X. le mercredi 12 octobre 2016 à 8 heures et la représentante de la société Confort du logis le même jour à 08H30 ainsi qu'en attestent les courriers qui leur ont été adressés le 5 octobre précédent par l'inspection du travail et la confirmation de la réception de ces courriers. Le salarié, aussi bien que son

employeur, ont été mis à même de connaître les éléments déterminants de l'enquête. Ainsi, le moyen tiré de l'absence d'une enquête contradictoire manque en fait et ne peut être qu'écarté.

15. M. X. soutient également que l'employeur n'a justifié d'aucune diligence entreprise afin de procéder à son reclassement. Mais la société Confort du logis observe qu'elle ne compte qu'une quinzaine de salariés, tous employés en CDI et dont les emplois sont répartis en trois branches : vente, comptabilité, entrepôt. La société indique qu'aucun poste de vendeur n'était disponible et que l'unique poste de comptable était déjà occupé. Les postes en entrepôt ne pouvaient être proposés au requérant, compte tenu des contraintes physiques incompatibles avec son état de santé.

16. Par ailleurs, le compte rendu de l'entretien de M. X. réalisé le 13 septembre 2016 fait apparaître que l'intéressé a répondu par la négative à la question de savoir si, en fonction de sa connaissance du travail dans l'entreprise, il voyait une solution d'adaptation de poste pouvant lui convenir. Il suit de là que M. X. n'est pas fondé à soutenir que l'employeur n'a justifié d'aucune diligence entreprise afin de procéder à son reclassement.

17. M. X. fait encore valoir que les délégués du personnel n'ont pas été consultés sur les propositions de reclassement à rechercher. Or, M. Y., l'unique délégué du personnel, consulté pour avis, a déclaré le 2 août 2016 ne voir aucune possibilité de reclassement de M. X. compte tenu des contraintes qui lui ont été exposées. Le moyen tiré de l'absence de consultation des délégués du personnel manque donc en fait et ne peut être accueilli.

18. M. X. soutient, enfin, que l'autorisation de le licencier est insuffisamment motivée. Mais la décision contestée énonce les considérations de droit et de fait qui en constituent le fondement, tirées notamment de ce qu'après enquête contradictoire et après la consolidation de l'état de santé du salarié, le médecin du travail a prononcé une inaptitude définitive de M. X. à son poste de travail et à tous postes de travail dans l'entreprise et que l'intéressé s'est, consécutivement à son accident du travail, vu attribuer un taux d'IPP. Par suite, le moyen tiré de l'insuffisante motivation de la décision contestée ne peut qu'être écarté.

19. Il résulte de tout ce qui précède que, sans qu'il soit besoin d'examiner la recevabilité de la requête, les conclusions à fin d'annulation de M. X. ne peuvent qu'être rejetées.

Sur les conclusions tendant à la fixation du nombre d'unités de valeur alloué à Me Boiteau :

20. Il est demandé au tribunal de fixer le nombre d'unités de valeur alloué à Me Boiteau commis à l'aide judiciaire.

21. Aux termes de l'article 39 de la délibération n° 482 du 13 juillet 1994 réformant l'aide judiciaire, applicable sur le territoire de la Nouvelle-Calédonie : « *L'indemnité versée à l'avocat qui prête son concours au bénéfice de l'aide judiciaire est déterminée en fonction de la difficulté de l'affaire et du travail fourni par l'avocat. La difficulté et le travail fourni sont appréciés par la juridiction qui statue sur le fond. L'appréciation est formulée en unités de base dans les limites prévues au tableau ci-après : - Tribunal administratif de 2 à 6...».*

22. M. X. a obtenu pour l'instance le bénéfice de l'aide judiciaire totale par une décision du bureau d'aide judiciaire de la cour d'appel de Nouméa en date du 24 mars 2016 prise sur le fondement de l'article 39 de la délibération n° 482 du 13 juillet 1994. Il y lieu, dans les circonstances de l'espèce, d'apprécier le nombre d'unités de base dues à son avocat à quatre.

D E C I D E :

Article 1er : La requête susvisée est rejetée.

Article 2 : Le nombre d'unités de base dues à l'avocat de M. X. au titre de l'instance en application de la délibération n° 482 du 13 juillet 1994 est fixé à quatre.