

**TRIBUNAL ADMINISTRATIF
DE NOUVELLE-CALÉDONIE**

N° 1600086

Mme X.

M. Schnoering
Rapporteur

M. Arruebo-Mannier
Rapporteur public

Audience du 25 août 2016
Lecture du 15 septembre 2016

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

Le Tribunal administratif
de Nouvelle-Calédonie

Vu la procédure suivante :

Par une requête enregistrée le 11 mars 2016 et un mémoire complémentaire enregistré le 8 juin 2016, Mme X., représentée par Me Klein, avocat, demande au tribunal :

1°) d'annuler l'arrêté en date du 12 janvier 2016 n° 2016-000242 du président du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie portant annulation de la décision de l'inspecteur du travail du 5 novembre 2015 autorisant son licenciement, l'arrêté attaqué du 12 janvier 2016 autorisant également son licenciement ;

2°) sa réintégration dans ses fonctions au sein de l'association de parents et amis de personnes handicapées intellectuelles, dite A.P.E.I. ;

3°) la condamnation du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie à lui verser la somme de 250 000 F CFP au titre des dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Elle soutient que :

- les articles R. 353-2 et Lp. 122-4 du code du travail de la Nouvelle-Calédonie et Lp. 122-4 ont été violés ;
- elle n'a pas été convoquée à la réunion du comité d'entreprise ;
- les dispositions de l'article R. 353-6 du code du travail de la Nouvelle-Calédonie ont été violées ;
- la procédure est irrégulière pour violation du principe du contradictoire dans le cadre de l'enquête diligentée par l'inspecteur du travail ;
- le lien entre les mandats syndicaux qu'elle détient et la décision est évident ;
- la décision du président du gouvernement a manqué d'impartialité.

Par un mémoire enregistré le 25 avril 2016, le président du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie conclut au rejet de la requête et à la condamnation de la requérante à lui payer la somme de 300 000 F CFP au titre des dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

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

Par un mémoire enregistré le 19 mai 2016, et un mémoire complémentaire enregistré le 27 juin 2016, l'association de parents et amis de personnes handicapées intellectuelles, dite A.P.E.I. demande au tribunal de :

- se déclarer incompétent pour ordonner la réintégration de Mme X. au sein de l'A.P.E.I. ;
- débouter Mme X. de toutes ses demandes comme étant particulièrement mal fondées ;
- condamner Mme X. à lui payer la somme de 250 000 F CFP au titre des frais irrépétibles.

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

Vu :

- la décision attaquée ;
- 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 ;
- le code du travail de la Nouvelle-Calédonie ;
- le code de justice administrative dans sa rédaction 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 Klein, avocat de la requérante, de Mme Castagnet, représentant la direction du travail et de l'emploi de la Nouvelle-Calédonie, et de Mme Y., représentant l'association de parents et amis de personnes handicapées intellectuelles (A.P.E.I.).

Considérant ce qui suit :

1. Mme X. est salariée de l'association de parents et amis de personnes handicapées intellectuelles (A.P.E.I.) depuis le 23 août 2004 en contrat à durée déterminée renouvelé jusqu'au 1^{er} août 2005, puis en contrat à durée indéterminée à compter de cette date. Elue déléguée du personnel titulaire sur la liste de l'union syndicale des travailleurs kanaks et des exploités (USTKE) le 25 septembre 2013 son mandat est arrivé à son terme le 26 septembre 2015. Désignée en qualité de déléguée syndicale par courrier du 28 mars 2013, son mandat a été prorogé par courrier de l'USTKE en date du 7 mai 2015.

2. Au titre de ses mandats de déléguée syndicale et d'ancienne déléguée du personnel, Mme X. bénéficie du statut de salarié protégé en application des dispositions des articles Lp. 351-1 et Lp. 352-2 du code du travail de Nouvelle-Calédonie.

3. Le 20 octobre 2015, l'inspecteur du travail est saisi d'une demande d'autorisation de licenciement de Mme X. pour faute lourde. Par décision du 5 novembre 2015, l'inspecteur du travail accorde à l'A.P.E.I. l'autorisation de licencier Mme X.. Le 2 décembre 2015, l'intéressée exerce un recours hiérarchique à l'encontre de la décision du 5 novembre 2015.

4. L'article 1^{er} de l'arrêté n° 2016.000242/GNC-Pr du 12 janvier 2016, du président du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie annule la décision de l'inspecteur du travail du 5 novembre 2015 autorisant le licenciement de Mme X. au motif que cette décision comporte un vice substantiel en ce qu'elle mentionne les mandats de délégué du personnel et de membre du comité d'entreprise non détenus par la salariée mais sans viser ni le mandat de déléguée syndicale, ni la protection détenue au titre de l'ancien mandat de déléguée du personnel. L'article 2 du même arrêté autorise le licenciement de Mme X. pour faute lourde. La requête de Mme X. doit être regardée comme demandant l'annulation de l'article 2 de l'arrêté du 12 janvier 2016 en ce qu'il autorise son licenciement.

5. 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.

6. La requérante soutient, tout d'abord, que les articles Lp. 122-4 et R. 353-2 du code du travail de la Nouvelle-Calédonie ont été méconnus en ce que l'A.P.E.I. a chargé un huissier de justice de remettre au seul délégué syndical une enveloppe regroupant un ensemble de convocations en entretien préalable destinées à plusieurs salariés dont elle-même.

7. Aux termes de l'article Lp. 122-4 dudit code : « *L'employeur, ou son représentant, qui envisage de licencier un salarié le convoque, avant toute décision, à un entretien préalable. La convocation est effectuée par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge. Cette lettre indique l'objet de la convocation. Au cours de l'entretien, l'employeur indique le ou les motifs de la décision envisagée et recueille les explications du salarié. Lors de son audition, le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise. Cette possibilité est rappelée dans la lettre de convocation.* » et, en vertu de l'article R. 353-2 du même code : « *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.* »

8. Il ressort des pièces du dossier qu'un courrier de l'A.P.E.I. en date du 17 septembre 2015 a été remis en mains propres à Mme X. ainsi qu'en atteste le procès-verbal de remise de lettre établi par huissier de justice le 17 septembre 2015. Selon ce procès-verbal l'objet de la lettre remise était ainsi libellé : « Convocation à entretien préalable dans le cadre d'un licenciement pour faute lourde ». La lettre dont s'agit priait Mme X. de bien vouloir se présenter dans le bureau de l'A.P.E.I. le 23 septembre 2015 pour un entretien préalable. Mme X. doit donc

être regardée comme ayant été régulièrement convoquée à un entretien préalable auquel il est constant qu'elle a refusé de se rendre. Le moyen tiré de la méconnaissance des articles Lp. 122-4 et R. 353-2 du code du travail de la Nouvelle-Calédonie doit être écarté.

9. Mme X. fait également valoir qu'elle n'a pas été convoquée à la réunion du comité d'entreprise. Mais la lettre remise par procès-verbal établi par huissier le 23 septembre 2015 invite Mme X. à « la prochaine réunion extraordinaire du comité du comité d'entreprise qui se tiendra le 28 septembre prochain à 8 heures dans les bureaux de l'A.P.E.I. ». Le moyen tiré de l'absence de convocation à la réunion du comité d'entreprise manque donc en fait et ne peut qu'être écarté.

10. Mme X. soutient encore que les dispositions de l'article R. 353-6 du code du travail de la Nouvelle-Calédonie ont été violées. Aux termes de cet article : *« Si le chef d'entreprise utilise la procédure de mise à pied mentionnée à l'article Lp. 351-1, la demande d'autorisation de licenciement prévue à l'article Lp. 353-1 est présentée au plus tard dans les quarante-huit heures suivant la délibération du comité d'entreprise. (...) »*.

11. Il ressort des pièces du dossier que la mise à pied de Mme X. a pris effet le 17 septembre 2015. Le comité d'entreprise a été réuni le 28 septembre 2015. Le jour même, l'A.P.E.I. a adressé à l'inspecteur du travail une demande de licenciement de salariée protégée. Cette demande, adressée par lettre recommandée avec accusé de réception, n'est parvenue à la direction du travail que le 19 octobre 2015 et n'a été réceptionnée par l'inspecteur du travail que le 20 octobre. Le délai de quarante-huit heures n'a donc pas été respecté. Toutefois, la violation de la procédure susmentionnée n'entraîne que la nullité de la décision de mise à pied et non l'irrégularité de la demande d'autorisation de licenciement. Dans ces conditions, la légalité de la décision d'autorisation de licenciement contestée n'en est pas affectée.

12. Mme X. se plaint également de la violation du principe du contradictoire dans le cadre de l'enquête diligentée par l'inspecteur du travail. La requérante se plaint de n'avoir eu ni connaissance ni accès au procès-verbal d'huissier établi le 7 septembre 2015.

13. 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. / 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. La décision 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 demande d'avis de réception. »*.

14. Par courrier en date du 21 octobre 2015, l'inspecteur du travail, a prolongé, compte tenu des nécessités de l'enquête, le délai nécessaire pour se prononcer sur la demande de licenciement qui lui était soumise. Afin de procéder à l'enquête contradictoire, il a convoqué Mme X. le 2 novembre 2015 au siège de la direction du travail et de l'emploi.

15. Le caractère contradictoire de l'enquête menée conformément aux dispositions mentionnées ci-dessus impose à l'autorité administrative, saisie d'une demande d'autorisation de licenciement d'un salarié protégé fondée sur un motif disciplinaire, d'informer le salarié concerné des agissements qui lui sont reprochés et de l'identité des personnes qui en ont témoigné. Il

implique, en outre, de mettre à même l'employeur et le salarié de prendre connaissance de l'ensemble des éléments déterminants que l'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. Toutefois, lorsque la communication de ces éléments serait de nature à porter gravement préjudice à leurs auteurs, l'inspecteur du travail doit se limiter à informer le salarié protégé et l'employeur, de façon suffisamment circonstanciée, de leur teneur.

16. L'arrêté du 12 janvier 2016 n° 2016-000242 du président du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie mentionne l'enquête contradictoire du 2 novembre 2015. Au cours de cet entretien avec l'inspecteur du travail, la requérante n'a pas usé de la possibilité de consulter l'entier dossier dans lequel figurait le procès-verbal d'huissier établi le 7 septembre 2015. En outre, au cours de son entretien avec l'inspecteur du travail, Mme X. a indiqué que « le 7 septembre, nous avons décidé d'entraver le lieu de travail ». L'intéressée a également confirmé avoir refusé de laisser entrer les chauffeurs et salariés qui désiraient travailler. Par ses propres déclarations, la requérante corrobore ainsi les faits relatés dans le procès-verbal d'huissier établi le 7 septembre 2015. Le moyen tiré du caractère non contradictoire de la procédure ne peut qu'être écarté.

17. La requérante soutient également que le président du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie a entaché sa décision d'une erreur manifeste dans l'appréciation des faits qui fondent sa décision. Il ressort des pièces du dossier, et notamment du constat de l'huissier présent sur les lieux le 7 septembre 2015, des attestations de collègues de Mme X. et des propres déclarations de la requérante que six femmes présentes devant l'entrée de l'association empêchaient l'accès à l'A.P.E.I. aux salariés non-grévistes. Parmi ces femmes présentes sur le piquet de grève et identifiées par la directrice de l'A.P.E.I. comme étant des salariées de l'association, figurait Mme X.. La participation de Mme X. au blocage de l'A.P.E.I. est ainsi établie et la décision attaquée qui relève notamment que l'enquête contradictoire a permis de recueillir des éléments établissant la matérialité et l'imputabilité des faits reprochés à Mme X. est suffisamment motivée.

18. La participation de Mme X. aux actions de blocage a entravé le fonctionnement de l'association. Des enfants n'ont pu être pris en charge par l'association. Ils ont été laissés à leurs parents qui ont été contraints de trouver dans l'urgence une solution alternative pour la prise en charge de leurs enfants. Dans ces conditions, la décision du 12 janvier 2016, n° 2016-000242 du président du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie autorisant le licenciement de Mme X., n'est pas disproportionnée au regard des faits reprochés et ne se trouve ainsi pas entachée d'une erreur manifeste d'appréciation.

19. Mme X. soutient aussi que l'autorisation de licenciement n'est pas sans lien avec ses mandats de déléguée syndicale et d'ancienne déléguée du personnel. Elle indique avoir été un acteur majeur du conflit collectif qui a opposé durant l'année 2015 un certain nombre de salariés à la direction de l'association. Mais le lien allégué entre la procédure de licenciement de Mme X. et son mandat de déléguée syndicale et d'ancienne déléguée du personnel n'est pas démontré. La demande d'autorisation de licenciement de Mme X. n'a pas été motivée par d'autres considérations que celles tenant aux agissements susmentionnés. Les autres participants au piquet de grève ont tous été licenciés et la requérante ne démontre pas avoir été victime d'une différence de traitement, par rapport à ses collègues, dans l'établissement de sa solde à l'occasion de son licenciement. Dans ces conditions, la requérante n'établit pas que son employeur aurait eu un comportement discriminatoire à son encontre.

20. Il résulte de ce qui a été dit que les conclusions de la requérante tendant à l'annulation de la décision attaquée, ainsi que, par voie de conséquence, ses conclusions aux fins d'injonction doivent être rejetées.

Sur les conclusions présentées au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative :

21. 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* ».

22. Il n'y a pas lieu, dans les circonstances de l'espèce, de condamner Mme X. à verser au gouvernement de la Nouvelle-Calédonie et à l'A.P.E.I. une quelconque somme sur le fondement de l'article L. 761- 1 du code de justice administrative.

D E C I D E :

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

Article 2 : Les conclusions du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie et de l'A.P.E.I. présentées sur le fondement de l'article L. 761- 1 du code de justice administrative sont rejetées.