

**TRIBUNAL ADMINISTRATIF
DE NOUVELLE-CALEDONIE**

N° 1300230

M. X.

M. Schnoering
Rapporteur

M. Arruebo-Mannier
Rapporteur public

Audience du 21 novembre 2013
Lecture du 12 décembre 2013

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

Le Tribunal administratif
de Nouvelle-Calédonie

Vu la requête, enregistrée le 16 juillet 2013, présentée pour M. X., demeurant (...), par Me Lombardo, avocat ; M. X. demande au tribunal :

- d'annuler l'arrêté n° 2012-11496/GNC-PR du 20 septembre 2012 du président du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie portant annulation de la décision de l'inspecteur du travail en date du 13 juillet 2010 refusant l'autorisation de le licencier ;

- de condamner la Nouvelle-Calédonie à lui payer la somme de 250 000 francs CFP au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative ;

M. X. fait valoir que :

- la décision ne lui ayant jamais été notifiée, son recours est recevable ;
- la décision est entachée d'erreur de procédure, d'erreur de droit et de détournement de pouvoir ;

- la procédure ne respecte pas les articles L. 353-2 et R. 353-1 du code de travail de Nouvelle-Calédonie ;

- contrairement à ce qui est indiqué dans le procès-verbal, il n'a pas été régulièrement convoqué pour s'expliquer devant le comité d'entreprise avec un délai suffisant pour préparer ses explications sur des motifs qui devaient être clairement exprimés dans la convocation ;

- les faits sont prescrits au sens de l'article Lp. 132-6 du code du travail de Nouvelle-Calédonie ;

- le seul fait qu'il ait commis une infraction pénale ne constitue pas un motif d'une gravité suffisante pour le licencier si ces fautes ne constituent pas un grave manquement dans l'exécution de ses obligations contractuelles ;

- l'employeur n'a subi ni préjudice financier ni même un préjudice d'image ;

- l'inspecteur du travail a relevé dans sa décision du 13 juillet 2010 que l'employeur ne rapportait pas la preuve d'un usage abusif du véhicule de service ;

- le président n'a pas caractérisé une diminution de son activité en tant que salarié ;
- en tant que représentant du personnel, il n'hésitait pas à s'opposer à la direction ;
- il a organisé des débrayages et des grèves pour protester contre la discrimination entre syndicats et a dénoncé la complaisance de l'employeur vis-à-vis de deux syndicats ;

Vu, enregistré le 18 septembre 2013, le mémoire présenté pour le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie par son président qui conclut au rejet de la requête et à la condamnation du requérant à lui verser la somme de 300 000 francs CFP au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative ;

Il soutient que :

- la requête est tardive ;
- la procédure a respecté l'article L. 353-2 du code de travail de Nouvelle-Calédonie : M. X. a été convoqué par courrier du 18 mars 2010 à un entretien préalable, a reçu notification de sa mise à pied à titre disciplinaire et l'inspecteur du travail a été informé de cette mesure disciplinaire ;
- la procédure a respecté l'article R. 353-1 du code de travail de Nouvelle-Calédonie : la demande d'autorisation de licenciement contenait le procès-verbal de la réunion extraordinaire du comité d'entreprise du 29 mars 2010 ;
- les faits n'étaient pas prescrits ;
- les faits reprochés à M. X. sont suffisamment graves pour justifier son licenciement ;
- le requérant ne verse au dossier que des pièces établissant une activité syndicale au sein de l'entreprise entre juin 2011 et février 2012 soit postérieurement au recours hiérarchique du 30 août 2010 ;
- aucun élément sérieux n'est avancé établissant le détournement de pouvoir ;

Vu, enregistré le 19 septembre 2013, la délibération portant habilitation du président du gouvernement afin de défendre la Nouvelle-Calédonie devant le tribunal administratif de Nouvelle-Calédonie dans la présente affaire ;

Vu, enregistré le 26 septembre 2013, le mémoire présenté pour la société Nestlé Nouvelle-Calédonie par la SELARL Descombes et Salans, avocats, qui conclut au rejet de la requête et à la condamnation du requérant à lui verser la somme de 200 000 francs CFP au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative ;

Elle soutient que :

- la requête est tardive ;
- elle n'a fait que se conformer aux dispositions de l'article Lp 353-2 du code du travail de la Nouvelle-Calédonie ;
- les prescriptions de l'article R. 353-1 ont été respectées ;
- M. X. a disposé de 5 jours pour préparer sa défense ;
- les faits fautifs ne sont pas prescrits ;
- le requérant a utilisé le véhicule siglé Nestlé ainsi que la carte de carburant mise à sa disposition pour participer à un trafic de stupéfiants de grande ampleur ;
- l'action de M. X. contre les syndicats USTKE et SLUA n'a aucun lien avec la procédure de licenciement qui le vise ;

Vu la décision attaquée;

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 ;

Vu le code du travail de Nouvelle-Calédonie ;

Vu le code de justice administrative dans sa version applicable en Nouvelle-Calédonie ;

Après avoir entendu au cours de l'audience publique du 21 novembre 2013 :

- le rapport de M. Schnoering, rapporteur ;
- les conclusions de M. Arruebo-Mannier, rapporteur public ;
- et les observations de Me Ranson, avocat, de la société Nestlé Nouvelle-Calédonie ;

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

1. Considérant que M. X., embauché en 1996 en qualité de commercial par la société Nestlé Nouvelle-Calédonie et délégué du syndicat USGINC au sein de cette société, a fait l'objet d'une demande de licenciement présentée par la société Nestlé qui avait découvert sa participation à un trafic de cannabis ; que ce licenciement, qui n'avait pas obtenu l'assentiment du comité d'entreprise, a d'abord été refusé par une décision de l'inspecteur du travail en date du 13 juillet 2010 pour être ensuite autorisé par l'arrêté n° 2012-11496/GNC-PR du 20 septembre 2012 du président du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie qui a annulé, sur le recours hiérarchique de l'employeur, le refus opposé par l'inspecteur du travail ; que M. X. demande l'annulation de l'arrêté dont s'agit ;

2. Considérant, en premier lieu, que le requérant soutient que la décision est entachée d'erreur de procédure, en ce que la procédure protectrice des salariés protégés prévue aux articles Lp. 353-2 et R. 353-1 du code du travail de la Nouvelle-Calédonie n'aurait pas été respectée et que, contrairement à ce qui est indiqué dans le procès-verbal, il n'a pas été régulièrement convoqué pour s'expliquer devant le comité d'entreprise avec un délai suffisant pour préparer ses explications sur des motifs qui devaient être clairement exprimés dans la convocation ;

3. Considérant que l'article Lp. 353-2 du code du travail de la Nouvelle-Calédonie prévoit que : « *Lorsque l'employeur utilise la procédure de mise à pied provisoire mentionnée au sixième alinéa de l'article Lp. 351-1, la décision est, à peine de nullité, motivée et notifiée à l'inspecteur du travail dans le délai de quarante-huit heures à compter de sa prise d'effet.* » ; qu'il ressort des pièces du dossier que la société Nestlé Nouvelle-Calédonie a, par courrier du 18 mars 2010, reçu le lendemain par la direction du travail et de l'emploi, notifié la mise à pied de M. X. ; que cette décision de mise à pied du requérant est motivée par l'utilisation qu'il a faite du véhicule de la société pour transporter du cannabis pendant les heures de travail, que le moyen tiré de la méconnaissance de l'article susvisé doit donc être écarté ;

4. Considérant qu'en vertu de l'article R. 353-1 du même code : « *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. » ; qu'il ressort des pièces du dossier que le procès-verbal de la réunion extraordinaire du comité d'entreprise du 29 mars 2010 est joint à la demande de licenciement adressée le 30 mars 2010 à l'inspecteur du travail par la société Nestlé Nouvelle-Calédonie ; que le moyen tiré de la méconnaissance de l'article susvisé doit donc être écarté ;

5. Considérant, par ailleurs, que le requérant a été reçu, le 24 mars 2010, en entretien préalable et a, à cette occasion, été convoqué à la réunion du comité d'entreprise du 29 mars 2010 ; que le requérant a ainsi disposé d'un délai suffisant pour prendre connaissance du dossier et organiser sa défense ;

6. Considérant, en deuxième lieu, qu'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. »* ; qu'il ressort des pièces du dossier que le jugement du tribunal correctionnel du 16 mars 2012 n'a été notifié à la société Nestlé que le 2 juillet 2012 ; que, le moyen tiré de la prescription des faits reprochés au requérant par l'arrêt litigieux, en date du 20 septembre 2012 doit ainsi être écarté ;

7. Considérant, en troisième lieu, que les faits de trafic de stupéfiants reprochés à M. X. ont été commis, au moins pour partie, pendant les heures du service et en utilisant une voiture de l'entreprise avec une carte de carburant payée par l'entreprise ; que ces agissements étaient tout à fait incompatibles avec les fonctions de représentant commercial exercées par M. X. et de nature à porter atteinte à l'image de l'entreprise ; que les infractions commises lui ont valu d'être condamné à trois ans d'emprisonnement dont deux ans avec sursis ; que, la prise en compte par l'entreprise de l'ensemble de ces éléments justifiait la sanction de licenciement infligée ; que le moyen tiré de l'insuffisance de gravité des faits reprochés ne peut qu'être écarté ;

8. Considérant, en quatrième lieu, que si le requérant soutient que son licenciement est intervenu à raison des activités menées au titre de son mandat syndical il ne verse au dossier, à l'appui de ses allégations, que des documents démontrant une activité de défense des intérêts collectifs seulement manifestée postérieurement à son recours hiérarchique du 30 août 2010 ; que le moyen tiré d'un lien entre la décision attaquée et son mandat syndical ne peut donc être accueilli ;

9. Considérant, en cinquième et dernier lieu, que le détournement de pouvoir allégué n'est étayé par aucun élément probant ; que le moyen ne peut qu'être écarté ;

10. Considérant qu'il résulte de tout ce qui précède que la requête de M. X. doit être rejetée ;

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

11. Considérant qu'en vertu des dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative, le tribunal ne peut pas faire bénéficier la partie tenue aux dépens ou la partie perdante du paiement par l'autre partie des frais qu'elle a exposés à l'occasion du litige soumis au juge ; que les conclusions présentées à ce titre par M. X. doivent dès lors être rejetées ;

12. Considérant qu'il n'y a pas lieu, dans les circonstances de l'espèce, de condamner M. X. à verser au gouvernement de la Nouvelle-Calédonie et à la société Nestlé Nouvelle-Calédonie la somme qu'ils demandent au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative ;

D E C I D E :

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

Article 2 : Les conclusions du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie et de la société Nestlé Nouvelle-Calédonie tendant à l'application des dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative sont rejetées.