

**TRIBUNAL ADMINISTRATIF
DE NOUVELLE-CALÉDONIE**

N° 12018

Mme X.

M. Fraisse
Rapporteur

M. Arruebo-Mannier
Rapporteur public

Audience du 10 mai 2012
Lecture du 24 mai 2012

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

Le Tribunal administratif
de Nouvelle-Calédonie

Vu la requête, enregistrée le 24 janvier 2012, présentée pour Mme Catherine X., dont l'adresse postale est (...) ; Mme X. demande au tribunal :

- d'annuler la décision en date du 10 novembre 2011 par laquelle l'inspecteur du travail a autorisé la Société des Hôtels de Nouméa à la licencier pour faute ;
- de mettre à la charge de la Nouvelle-Calédonie la somme de 120 000 francs CFP au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative ;

Mme X. fait valoir que :

- l'inspecteur du travail n'a pas respecté le délai de huit jours fixé, en cas de mise à pied, par l'article R. 353-3 du code du travail, le défaut d'autorisation dans les délais prescrits valant refus de licenciement ;
- la preuve d'un comportement frauduleux n'a jamais été rapportée par mon employeur ;
- le licenciement, qui est intervenu peu après ma désignation en tant que déléguée syndicale, est en lien avec mon mandat comme l'atteste la date du 13 octobre 2011 portée sur mon certificat de travail et sur mon solde de tout compte, date antérieure à la procédure de licenciement ;

Vu la décision attaquée ;

Vu le mémoire en défense, enregistré le 28 février 2012, présenté par le président du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie tendant au rejet de la requête par les motifs que :

- le délai dans lequel l'inspecteur du travail doit statuer est purement indicatif ;
- les faits sont établis et même reconnus par l'intéressée ;
- les détournements de fonds sont considérés par principe comme d'une gravité suffisante pour justifier un licenciement ;
- le fait d'invoquer un usage d'entreprise ne légitime pas pour autant les faits reprochés ;
- le lien avec le mandat n'est pas établi ;

Vu les observations, enregistrées le 30 mars 2012, présentées pour la Société des Hôtels de Nouméa, par la SELARL Reuter de Raissac tendant au rejet de la requête et à la condamnation de Mme X. à lui payer la somme de 150 000 francs CFP au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative ; la société fait valoir que la procédure a été régulière et que les faits reprochés sont matériellement établis ;

Vu le mémoire en réplique, enregistré le 6 avril 2012, présenté par Mme X. tendant aux mêmes fins que la requête par les mêmes moyens et, en outre, par le moyen qu'elle n'a pas été informée de son droit d'accès à l'ensemble des pièces, dont les enregistrements vidéo, présentés par l'employeur pour établir la matérialité des faits ;

Vu les autres pièces du dossier ;

Vu le code du travail de la Nouvelle-Calédonie ;

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

Les parties ayant été régulièrement averties du jour de l'audience ;

Après avoir entendu au cours de l'audience publique du 10 mai 2012 :

– le rapport de M. Fraisse ;

– les conclusions de M. Arruebo-Mannier, rapporteur public ;

– les observations de Mme X., de Mme Lefranc pour le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie et de Me Fraigne pour la Société des Hôtels de Nouméa ;

Considérant que Mme X., déléguée au comité d'entreprise et déléguée syndicale du Syndicat des travailleurs calédoniens exploités (STCE), demande l'annulation de la décision en date du 10 novembre 2011 par laquelle l'inspecteur du travail a autorisé la Société des Hôtels de Nouméa à la licencier pour faute ;

Considérant qu'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 ; que, 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 ; que, 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 ;

Considérant qu'aux termes de l'article Lp. 351-3 du code du travail de la Nouvelle-Calédonie : « Le licenciement envisagé par l'employeur d'un délégué du personnel titulaire ou suppléant, d'un représentant du personnel titulaire ou suppléant au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, d'un membre titulaire ou suppléant du comité d'entreprise ou d'un représentant syndical désigné conformément au troisième alinéa de l'article Lp. 342-45, est obligatoirement soumis au comité d'entreprise, lorsqu'il existe, qui donne son avis sur le projet de licenciement... » ; que l'article R. 353-3 du code du travail dispose : « 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... » ;

Considérant, en premier lieu, que la circonstance que le délai de huit jours accordé à l'inspecteur du travail par l'article R. 353-3 du code du travail pour se prononcer sur la demande d'autorisation de licenciement, compte tenu de la mise à pied de Mme X., ait été en l'espèce dépassé, est sans influence sur la légalité de l'autorisation de licenciement ; que la circonstance que l'inspecteur du travail n'a pas avisé l'intéressée de la prolongation du délai susmentionné, qui était justifiée par les nécessités de l'enquête, n'est pas de nature à entacher la régularité de sa décision ;

Considérant, en deuxième lieu, que 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 ; qu'il implique, en outre, que le salarié protégé soit mis 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 ; qu'enfin, 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 sa défense ; que c'est seulement lorsque l'accès à certains de ces éléments serait de nature à porter gravement préjudice à leurs auteurs que l'inspecteur du travail doit se limiter à informer le salarié protégé, de façon suffisamment circonstanciée, de leur teneur ;

Considérant que Mme X. allègue, dans son mémoire en réplique enregistré le 6 avril 2012, que le comité d'entreprise ne s'est prononcé que sur un écrit venant de la direction de l'hôtel et qu'aucune preuve matérielle ne lui a été apporté si ce n'est « l'allusion faite d'un enregistrement vidéo uniquement de [sa] personne » et que l'inspecteur du travail n'a jamais voulu lui faire visionner cet enregistrement ; que, tout d'abord, il ne ressort ni de la décision attaquée, ni du mémoire en défense de la Nouvelle-Calédonie que l'inspecteur du travail ait été destinataire de cet enregistrement et que ce dernier ait servi de fondement à la décision attaquée ; qu'en suite, il ressort de la pièce 7 annexée à la requête introductive d'instance que, dans une lettre qu'elle a adressée à la direction de l'hôtel le 25 octobre 2011, Mme X. se plaint des conditions dans lesquelles s'est tenue la réunion du comité d'entreprise et ajoute : « Je me demande pourquoi sur les preuves vidéo que nous avons visionnées, je suis la seule à avoir été filmé ! » ; que, dans ces conditions, elle n'est pas fondée à soutenir que la décision qu'elle conteste a été prise en méconnaissance de la procédure contradictoire ;

Considérant, en troisième lieu, que la Société des Hôtels de Nouméa a demandé à l'inspection du travail, le 24 octobre 2011, l'autorisation de licencier Mme X., membre du comité d'entreprise et déléguée syndicale, au motif que, dans ses fonctions de chef de rang, elle avait commis des détournements de fonds et n'avait pas respecté les procédures comptables et de maniement des fonds et caisse applicables dans l'entreprise ; que les faits reprochés consistaient à ne pas éditer des tickets de caisse lors du paiement en espèces, de ne pas placer dans l'enveloppe de caisse, destinée au service de comptabilité, les sommes reçues en espèce ou de convertir des sommes réglées en espèce en boissons gratuites pour les musiciens ; que, si Mme X. soutient que ces faits

sont la manifestation de pratiques anciennes dans l'entreprise, elle n'en conteste pas sérieusement la matérialité qui ressort des tests effectués les 11 août, 15 septembre et 12 octobre 2011 ainsi que des pièces comptables produites ; que, si elle soutient qu'elle n'a pas conservé les sommes ainsi détournées, elle n'apporte pas d'éléments précis et concordants de nature à établir ses allégations ; qu'il s'ensuit que les faits qui lui sont reprochés sont suffisamment établis ;

Considérant, en quatrième lieu, que, compte tenu des fonctions de chef de rang exercées par Mme X., qui lui imposaient de suivre les procédures comptables arrêtées par son employeur, et surtout du caractère répétitif des détournements de fonds, même si chacun d'entre eux était d'un montant peu élevé, l'inspecteur du travail n'a pas commis d'erreur d'appréciation, en estimant que les faits commis par l'intéressée constituaient des fautes présentant un caractère de gravité suffisant de nature à justifier son licenciement ;

Considérant, en cinquième lieu, qu'il ne ressort pas des pièces du dossier que le licenciement autorisé soit en rapport avec les fonctions représentatives exercées par Mme X. ;

Considérant qu'il résulte de ce qui précède que Mme X. n'est pas fondée à demander l'annulation de la décision en date du 10 novembre 2011 par laquelle l'inspecteur du travail a autorisé la Société des Hôtels de Nouméa à la licencier pour faute ;

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

Considérant que les dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative font obstacle à ce qu'une somme soit mise à ce titre à la charge de la Nouvelle-Calédonie qui n'est pas, dans la présente instance, la partie perdante ; qu'il n'y a pas lieu non plus, dans les circonstances de l'espèce, de faire droit aux conclusions de la Société des Hôtels de Nouméa présentées sur ce même fondement à l'encontre de Mme X. ;

D É C I D E :

Article 1er : La requête de Mme X. est rejetée.

Article 2 : Les conclusions de la Société des Hôtels de Nouméa fondées sur l'article L. 761-1 du code de justice administrative sont rejetées.