

**TRIBUNAL ADMINISTRATIF  
DE NOUVELLE-CALÉDONIE**

**N° 10261**

---

**RÉPUBLIQUE FRANÇAISE**

**Mme X.  
Le syndicat SLUA**

---

**AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS,**

M. Bichet  
Rapporteur

---

Le Tribunal administratif  
de Nouvelle-Calédonie

M. Arruebo-Mannier  
Rapporteur public

---

Audience du 3 mars 2011  
Lecture du 24 mars 2011

---

Vu la requête, enregistrée le 23 août 2010, présentée pour Mme X. élisant domicile (...) et LE SYNDICAT SLUA dont le siège est BP 733 à Nouméa (98845) ; Mme X. et LE SYNDICAT SLUA demandent au tribunal :

- d'annuler la décision en date du 16 mars 2010 par laquelle l'inspecteur du travail a autorisé le licenciement de Mme X., ensemble la décision en date du 24 juin 2010 par laquelle le président du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie a rejeté le recours hiérarchique formé par les requérants contre cette décision ;

- de condamner la Nouvelle-Calédonie à leur payer la somme de 150 000 F CFP en vertu de l'article L. 761-1 du code de justice administrative ;

par les moyens que :

- l'entretien préalable n'a eu lieu que le 17 février 2010, soit plus d'un mois après l'envoi de la lettre du 6 janvier 2010 ;

- l'employeur ne lui a pas permis d'être assistée de son syndicat lors de l'entretien préalable ; mais l'employeur s'est fait assisté de son adjoint, violant la règle de l'équilibre des forces et des dispositions de l'article 6-1 de la convention européenne des droits de l'homme ;

- les motifs du rejet du recours hiérarchique sont erronés ;

- le fait qu'elle ait continué à exercer ses fonctions à la morgue municipale ne peut caractériser une concurrence déloyale, car elle continuait à travailler comme par le passé en recevant ses ordres des employés municipaux de la morgue ; elle était dans l'ignorance de la perte du marché par son employeur ; du reste elle a cessé de travailler à la morgue dès l'injonction donnée par le contrôleur du travail, le 22 janvier 2010, ce qui ne peut caractériser une faute grave ;

- il en va de même du fait qu'elle a fait l'objet d'une déclaration d'embauche d'une autre société, en l'absence de contrat qu'elle aurait signé avec cette société et en l'absence de tout acte positif, comme l'obéissance à des ordres donnés par l'autre société ;
- il est faux d'affirmer avoir envoyé une lettre datée du 4 janvier 2010 pour lui proposer un autre lieu de travail ;
- le licenciement est lié au mandat exercé par l'intéressée ; elle n'a cessé d'avoir des remontrances depuis son élection ; l'administration n'a pas procédé à un examen suffisamment attentif de ces éléments ;

Vu, enregistré le 2 novembre 2010, le mémoire présenté pour la Nouvelle-Calédonie qui conclut au rejet de la requête, et à la condamnation de la requérante à lui verser la somme de 300 000 F CFP au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative, en faisant valoir que :

- le courrier de convocation à l'entretien préalable indiquait que l'intéressée pouvait se faire accompagner par un membre du personnel de son choix ; les formalités, conformes à l'article Lp 122-4 du code du travail, ont été accomplies ;
- elle ne s'est plus présentée auprès de son employeur depuis le début de l'année 2010 ; elle a reconnu lors de l'entretien préalable avoir été embauchée par la société qui a obtenu le marché de l'entretien de la morgue municipale depuis le début de l'année ;
- son absence prolongée et injustifiée est de nature à justifier le licenciement ; il en est de même du fait d'exercer son activité pour le compte d'une entreprise concurrente ;
- le lien avec le mandat n'est nullement établi ; c'est bien l'attitude de l'intéressée, qui a décidé de travailler pour le compte de l'entreprise qui a remporté le marché de l'entretien de la morgue, et de ne plus venir travailler chez son employeur, qui est à l'origine du licenciement ;
- elle travaillait pour cette société, depuis le 1<sup>er</sup> janvier, en toute connaissance de cause ; en vertu de l'article 6 de son contrat de travail elle devait obtenir l'autorisation de son employeur pour exercer une autre activité ;
- elle a été convoquée par courrier du 9 février 2010 à l'entretien préalable du 17 février, cet entretien n'a donc pas eu lieu plus d'un mois après l'envoi de la lettre de convocation ;

Vu les décisions attaquées ;

Vu 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 ;

Vu le code du travail de 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 3 mars 2011 :

- le rapport de M. Bichet, premier conseiller ;
- les observations de Me Proyart, avocat de Mme X. et du SYNDICAT SLUA, et de M.

Hnacipan, représentant la Nouvelle-Calédonie ;

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

Considérant que Mme X., qui était employée par la société calédonienne de propreté « S.A.R.L Jean Lafitte » par un contrat à durée indéterminée à temps partiel en qualité d'agent d'entretien affectée à la morgue municipale de Nouméa, et qui a été élue délégué du personnel le 9 octobre 2009, et le syndicat SLUA, demandent l'annulation, tant de la décision en date du 16 mars 2010 par laquelle l'inspecteur du travail a autorisé le licenciement de ce salarié protégé, que de la décision en date du 24 juin 2010 par laquelle le président du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie a rejeté le recours hiérarchique formé par les requérants contre la décision du 16 mars 2010 ;

Considérant qu'aux termes de l'article Lp. 351-1 du code du travail de la Nouvelle-Calédonie : « *Ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail, le licenciement des salariés suivants :...2° Délégué du personnel...* » ; qu'aux termes de l'article Lp. 353-1 du même code : « *La demande d'autorisation de licenciement d'un des salariés mentionnés aux articles Lp. 351-1 à Lp. 352-3 est adressée à l'inspecteur du travail. Cette demande énonce les motifs du licenciement envisagé.* » ; que l'article Lp. 353-4 de ce code précise que « *L'inspecteur du travail et le cas échéant, le président du gouvernement examinent notamment si la mesure de licenciement envisagée est en rapport avec le mandat détenu, brigué ou antérieurement exercé par l'intéressé.* » ; que selon l'article Lp. 122-4 : « *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.* » ;

Considérant, en premier lieu, que les allégations selon lesquelles, d'une part Mme X. n'aurait pas été autorisée par l'employeur à être assistée par son syndicat lors de l'entretien préalable du 17 février 2010 auquel elle a été convoquée par lettre datée du 9 février 2010, d'autre part l'adjoint de l'employeur assistait audit entretien en « *violation patente des règles élémentaires qui impliquent que soit respecté l'équilibre des forces en présence* », ne sont pas assorties des précisions, notamment des textes législatifs ou réglementaires qui auraient ainsi été méconnus, permettant au tribunal d'en apprécier le bien fondé ; que de tels moyens ne peuvent ainsi qu'être écartés ;

Considérant, en deuxième lieu, que la procédure d'entretien préalable au licenciement d'un salarié n'entre pas dans le champ d'application de l'article 6 de la convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales ; qu'ainsi, le moyen tiré de la méconnaissance des stipulations de cet article est inopérant ;

Considérant, en troisième lieu, que pour rejeter le recours hiérarchique dirigé contre la décision de l'inspecteur du travail autorisant la société calédonienne de propreté « S.A.R.L Jean Lafitte » à licencier Mme X., le président du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie s'est fondé sur ce que celle-ci travaillait depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2010 pour l'entreprise concurrente qui avait repris, depuis cette date, le marché de l'entretien de la morgue municipale, qu'elle ne s'était pas présentée au rendez-vous fixé par son employeur le 4 janvier pour être affectée sur de nouveaux chantiers, et que son absence injustifiée depuis le 1<sup>er</sup> janvier constituait une faute d'une gravité

suffisante pour justifier le licenciement ; que la décision de l'inspecteur du travail est motivée par l'absence injustifiée de l'intéressée depuis le 4 janvier 2010, par l'existence d'une déclaration d'embauche à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2010 de la part de l'entreprise nouvellement retenue pour assurer l'entretien de la morgue municipale, alors que l'intéressée avait été informée par lettre du 6 janvier 2010 adressée en accusé de réception que son employeur avait perdu ce marché ;

Considérant que la requérante conteste la matérialité des faits qui lui sont ainsi reprochés, en soutenant qu'elle est employée depuis huit ans à la morgue municipale, qu'elle n'avait pas de contact constant ou régulier avec son employeur et recevait ses instructions directement du personnel de la morgue, qu'étant en congé jusqu'au 31 décembre 2009, elle n'a pas été informée de la perte par son employeur du marché de l'entretien de la morgue, qu'elle a continué à travailler à la morgue, comme elle le faisait habituellement, en janvier 2010, avec d'ailleurs une autre de ses collègues, jusqu'à ce qu'un contrôleur du travail lui indique qu'elle ne devait plus exercer ces fonctions, qu'elle n'a pas été convoquée à un rendez-vous par son employeur le 4 janvier, que si une déclaration d'embauche avait été faite par la nouvelle société chargée de l'entretien de la morgue, une telle déclaration lui serait inopposable en l'absence de contrat écrit signé de sa part ou d'agissements, comme l'obéissance à des ordres donnés par cette société ;

Considérant que l'exactitude matérielle de la plupart des faits reprochés à Mme X. par les décisions attaquées n'est établi par aucune des pièces versées au dossier ; qu'en particulier, et en dépit d'une mesure d'instruction diligentée par le magistrat instructeur, l'administration s'est bornée à produire copie, d'une part d'un document intitulé « *contrat à durée indéterminée à temps complet* » entre la société Extra Net et Mme X., lequel est dépourvu de toute signature, d'autre part de l'intégralité d'une lettre datée du 6 janvier 2010 de l'employeur à l'intéressée mentionnant que celle-ci est adressée en accusé de réception, l'administration indiquant toutefois n'être pas en possession de l'accusé de réception de cette lettre ; qu'il en est de même de l'affirmation de l'intéressée selon laquelle elle n'a pas été convoquée à un entretien avec son employeur le 4 janvier 2010, ainsi que des explications de Mme X. sur les conditions particulières de son activité selon lesquelles elle était affectée depuis de nombreuses années à la morgue municipale et y recevait ses instructions, affirmations qui ne sont contredites par aucune pièce du dossier ;

Considérant toutefois qu'il n'est pas contesté que Mme X. a cessé de travailler à la morgue à compter de l'injonction qui lui en a été faite le 22 janvier 2010, selon ses propres écritures, et qu'elle a ainsi eu connaissance au plus tard à cette date de ce que son employeur n'était plus titulaire de ce marché d'entretien ; qu'il n'est pas contesté qu'elle ne s'est pas présentée, à partir de cette date, à son employeur ; qu'ainsi, le grief tiré d'une absence injustifiée de cette salariée sans motif valable est fondé ; qu'il était, à lui seul, d'une gravité suffisante pour justifier l'autorisation de la licencier ;

Considérant, en quatrième lieu, qu'il ne résulte des pièces du dossier ni que la demande de licenciement ait été en rapport avec les fonctions représentatives exercées par l'intéressée, ni que l'administration n'aurait pas procédé à un examen particulier de sa situation ;

Considérant qu'il résulte de ce qui précède que les requérants ne sont pas fondés à demander l'annulation des décisions attaquées ; qu'il y a lieu, par voie de conséquence, de rejeter les conclusions qu'ils présentent au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative ; qu'il n'est pas inéquitable, dans les circonstances de l'affaire, de laisser à la charge de la Nouvelle-Calédonie les frais exposés par elle dans la présente instance ; que ses conclusions

tendant au bénéfice des dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative doivent ainsi être rejetées ;

D E C I D E :

Article 1<sup>er</sup> : La requête susvisée de Mme X. est rejetée.

Article 2 : Les conclusions présentées pour la Nouvelle-Calédonie tendant au bénéfice des dispositions de l'article L.761-1 du code de justice administrative sont rejetées.