

**TRIBUNAL ADMINISTRATIF
DE NOUVELLE-CALÉDONIE**

N° 1700079

**SOCIÉTÉ JEAN LEFEBVRE
PACIFIQUE (JLP)**

**M. Schnoering
Rapporteur**

**M. Arruebo-Mannier
Rapporteur public**

**Audience du 15 juin 2017
Lecture du 20 juillet 2017**

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

**Le Tribunal administratif
de Nouvelle-Calédonie**

Vu la procédure suivante :

Par une requête enregistrée le 3 mars 2017, un mémoire de communication de pièces enregistré le 9 juin 2017 et un mémoire enregistré le 11 juin 2017, la société Jean Lefebvre Pacifique (JLP), ayant pour avocat le cabinet Plaisant, demande au tribunal :

1°) d'annuler la décision de l'inspecteur du travail du 9 septembre 2016, qui refuse le licenciement de M. X. ;

2°) d'annuler la décision du président du gouvernement du 3 janvier 2017 rejetant son recours contre la décision de l'inspecteur du travail ;

3°) de mettre la somme de 250 000 F CFP à la charge de la Nouvelle-Calédonie au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

La société Jean Lefebvre Pacifique soutient que :

- l'inspecteur du travail n'a pas pris en compte une pièce essentielle : l'ordonnance de référé du tribunal du travail de Nouméa du 19 août 2016 ;
- M. X. a participé à un mouvement illicite ;
- le soutien à des salariés sanctionnés ne constitue ni une revendication relative à l'application des contrats de travail des salariés, ni une revendication relative à leurs conditions de travail ;
- M. X. a commis des fautes lourdes : un abandon de poste, sa présence dans l'entreprise malgré sa mise à pied conservatoire, des injures proférées à l'encontre de son supérieur et l'utilisation du téléphone portable de l'entreprise afin de menacer la gérante d'une entreprise tierce.
- la participation de M. X. à un tel mouvement révèle une intention de nuire.

Par un mémoire enregistré le 11 mai 2017, le président du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie conclut au rejet de la requête et à la condamnation de l'entreprise requérante à lui verser la somme de 300 000 F CFP au titre 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 1^{er} juin 2017, M. X., représenté par la SELARL d'avocats Jean-Jacques Deswarte, conclut au rejet de la requête et à la condamnation de la société Jean Lefebvre Pacifique à lui payer la somme de 200 000 F CFP au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

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

Un mémoire présenté pour la société Jean Lefebvre Pacifique a été enregistré le 14 juin 2017.

Vu :

- les décisions attaquées ;
- les ordonnances de référé du tribunal du travail de Nouméa du 19 août 2016 ;
- 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 ;
- le code du travail de la Nouvelle-Calédonie ;
- 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 Plaisant, avocat de la société Jean Lefebvre Pacifique, de Mme Castanet, représentant la direction du travail et de l'emploi et de Me Joannopoulos, avocat de M. X..

Considérant ce qui suit :

Sur les conclusions à fin d'annulation :

1. M. X. est depuis avril 1992 salarié de la société Jean Lefebvre Pacifique. Il y exerce les fonctions de manœuvre. Il est depuis 2015 délégué syndical de la confédération générale des travailleurs de Nouvelle-Calédonie (COGETRA-NC) - Syndicat des travailleurs et ouvriers du Pacifique (STOP) et secrétaire du comité d'entreprise. A ce titre, M. X. bénéficie de la protection

accordée aux salariés protégés prévue aux articles Lp. 351-1 et Lp. 352-2 du code du travail de Nouvelle-Calédonie (CTNC).

2. La société Jean Lefebvre Pacifique (JLP) demande au tribunal d'annuler la décision de l'inspecteur du travail du 9 septembre 2016, qui refuse le licenciement de M. X., ensemble la décision du président du gouvernement du 3 janvier 2017 rejetant son recours contre la décision de l'inspecteur du travail.

3. 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.

4. La société JLP soutient, tout d'abord, que l'inspecteur du travail n'a pas pris en compte l'ordonnance de référé du tribunal du travail de Nouméa du 19 août 2016 qui constitue pourtant une pièce essentielle du dossier.

5. Par acte d'huissier en date du 8 juillet 2016, M. X. a assigné en référé la société JLP aux fins d'annuler sa mise à pied et d'ordonner son intégration. Par ordonnance en date du 19 août 2016, le juge des référés du tribunal du travail de Nouméa a considéré que M. X. avait participé à un mouvement de soutien à des salariés qui avaient fait l'objet de sanctions disciplinaires pour motif personnel et non à une grève portant sur des revendications professionnelles. Le juge des référés du tribunal du travail de Nouméa a, par suite, constaté que M. X. avait participé à un mouvement illicite d'arrêt de travail et a débouté M. X. de toutes ses demandes.

6. La société requérante soutient que l'inspecteur du travail en prenant sa décision en date du 9 septembre 2016 a manqué à son devoir d'impartialité en ne faisant pas référence à l'ordonnance du 19 août 2016 du juge des référés du tribunal du travail de Nouméa. Mais, en tout état de cause, aucune pièce du dossier ne permet de soutenir que cette ordonnance, qui, au demeurant, n'est pas revêtue de l'autorité de la chose jugée, avait été portée à la connaissance de l'inspection du travail à la date du 9 septembre 2016.

7. La société JLP soutient aussi que M. X. a commis des fautes lourdes au cours de ce mouvement. Elle indique notamment que le requérant a abandonné son poste à compter du 30 mai 2016 et a refusé de réintégrer son emploi malgré une lettre de mise en demeure du 28 juin 2016 qui l'avait invité à reprendre son travail qu'il avait quitté depuis le 30 mai précédent et qu'il devait reprendre le 23 juin 2016.

8. Après avoir reçu la lettre du 28 juin 2016, M. X. s'est effectivement mis en situation d'absence injustifiée. L'intéressé a, en effet, abandonné son poste de travail pendant plusieurs jours sans tenir compte de la mise en demeure qui lui avait été adressée.

9. Il ressort toutefois des pièces du dossier qu'au moment où la mise en demeure lui a été adressée, M. X. pouvait considérer que son action s'inscrivait dans le cadre d'une grève licite. En effet, les revendications que M. X. soutenait, qui portaient sur les sanctions infligées à des salariés, s'appuyaient également sur l'existence d'un cahier de revendications professionnelles connu de l'employeur. En outre, le gouvernement invoque les réunions de facilitation organisées par la direction du travail et de l'emploi les 20 et 21 juin 2016, l'ampleur du mouvement collectif engagé qui concernait 44 des 79 salariés de l'entreprise et les banderoles alors placées devant la société JLP. Dans ces conditions, l'abandon de poste qui est reproché à M. X. n'a duré que quelques jours et n'est pas à lui seul constitutif d'une faute lourde.

10. La société Jean Lefebvre Pacifique se plaint, par ailleurs, de la présence de M. X. dans l'entreprise malgré sa mise à pied conservatoire. Or, cette mise à pied conservatoire n'a pas pour effet de suspendre l'exécution du mandat syndical de l'intéressé et JLP ne démontre pas que la présence de M. X. aurait été sans lien avec l'exercice de son mandat syndical.

11. La société JLP reproche également à M. X. d'avoir injurié son supérieur en l'accusant publiquement d'être malhonnête et menteur. La requérante soutient que les propos tenus par X. à l'égard dudit directeur sont outranciers et injurieux, excèdent les limites nées d'une polémique syndicale et ont été prononcés dans l'intention de nuire à l'entreprise.

12. Pour apprécier si les propos tenus par un salarié protégé sont d'une gravité suffisante pour justifier son licenciement, il convient de prendre en compte le contexte dans lequel ces propos ont été tenus.

13. Il ressort des pièces du dossier que les propos en cause ont été tenus alors que les relations entre les représentants du personnel et la direction étaient tendues compte tenu notamment de la durée du conflit. Les propos de M. X., pour regrettables qu'ils soient compte tenu de leur caractère outrancier, doivent être regardés comme une critique acerbe face au refus de la direction de satisfaire les revendications présentées et ne constituaient pas une attaque de caractère personnel excédant les limites admissibles de la polémique inhérente à l'exercice du droit syndical. Ainsi les faits reprochés ne présentaient pas un caractère de gravité suffisante pour justifier le licenciement de ce salarié protégé.

14. La société JLP reproche aussi à M. X. d'avoir utilisé le téléphone portable de l'entreprise afin de menacer la gérante d'une entreprise tierce.

15. A cet égard, il y a lieu de relever, ainsi que le fait l'inspecteur du travail, que pour l'accomplissement de leur mission légale et la préservation de la confidentialité qui s'y attache, les salariés investis d'un mandat électif ou syndical dans l'entreprise doivent pouvoir disposer d'un matériel ou procédé excluant l'interception de leurs communications téléphoniques et l'identification de leurs correspondants. Il suit de là que les pièces produites par la société JLP ne peuvent être retenues comme preuves pour démontrer l'existence des menaces qui auraient été proférées par M. X. à l'encontre des gérants de la SARL CBC.

16. Il résulte de tout ce qui précède que, que les conclusions aux fins d'annulation des décisions refusant l'autorisation de licencier M. X. doivent être rejetées.

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

17. 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* ».

18. Ces dispositions font obstacle aux conclusions dirigées contre la Nouvelle-Calédonie, qui n'est pas, dans la présente instance, la partie perdante.

19. Il y a lieu, en revanche, de condamner la société Jean Lefebvre Pacifique à verser la somme de 150 000 F CFP à M. X. au titre de ces dispositions.

20. La Nouvelle-Calédonie qui n'a pas recouru aux services d'un avocat, ne justifie pas des sommes qu'elle aurait exposées au titre des frais non compris dans les dépens à l'occasion de la présente instance. Les conclusions qu'elle présente au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative ne peuvent dès lors qu'être rejetées.

D E C I D E :

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

Article 2 : La société Jean Lefebvre Pacifique versera la somme de 150 000 F CFP à M. X. au titre des dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Article 3 : Les conclusions de la Nouvelle-Calédonie tendant à l'octroi de frais irrépétibles sont rejetées.