

N° 16PA00430

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Inédit au recueil Lebon

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

M. LAPOUZADE, président
Mme Marianne JULLIARD, rapporteur
M. SORIN, rapporteur public

ELMOSNINO, avocat

8ème chambre

lecture du mardi 21 novembre 2017

Vu la procédure suivante :

Procédure contentieuse antérieure :

M. F...A...a demandé au Tribunal administratif de Nouvelle-Calédonie d'annuler la décision en date du 23 janvier 2015 par laquelle l'inspecteur du service des mines et carrières a autorisé la société Le Nickel à le licencier.

Par un jugement n° 1500106 du 29 octobre 2015, le Tribunal administratif de Nouvelle-Calédonie a rejeté sa demande.

Procédure devant la Cour

Par une requête enregistrée le 29 janvier 2016, M. A..., représenté par Me E..., demande à la Cour :

1°) d'annuler le jugement n° 1500106 du 29 octobre 2015 du Tribunal Administratif de Nouvelle-Calédonie ;

2°) d'annuler la décision en date du 23 janvier 2015 par laquelle l'inspecteur du service des mines et carrières a autorisé la société Le Nickel à le licencier ;

3°) de mettre à la charge de la Nouvelle-Calédonie le versement de la somme de 200 000 F CFP (1 676 euros) sur le fondement de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Il soutient que :

- la décision litigieuse est entachée d'un défaut de respect du principe du contradictoire ;
- il n'est pas l'auteur de l'emprunt, s'étant borné à passer une commande informatique de son atelier vers le dock logistique et à indiquer à Mme D...qu'elle pourrait emprunter les quatre pneumatiques en les restituant rapidement ;
- il n'a pas tiré bénéfice de cet emprunt et la société n'a subi en fin de compte aucun préjudice, les pneumatiques ayant été restitués et, en tout état de cause, ils ne représentent qu'une valeur maximale de 67 600 F CFP ;
- les premiers juges n'ont pas pris en compte la faible valeur du préjudice et son ancienneté dans l'entreprise pour estimer que la faute qui lui est reprochée est d'une gravité suffisante pour justifier le licenciement ;
- la décision litigieuse est en conséquence entachée d'erreur dans la qualification juridique, dans l'appréciation de la gravité de la faute et d'erreur de droit.

Par un mémoire enregistré le 25 février 2016, la société Le Nickel (SLN), représentée par Me B..., conclut au rejet de la requête.

Elle soutient que les moyens de la requête ne sont pas fondés.

La requête a été communiquée à la Nouvelle-Calédonie, qui n'a pas présenté de mémoire.

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 relative à la Nouvelle-Calédonie,
- le code du travail de 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 Mme C...,
- et les conclusions de M. Sorin, rapporteur public.

Considérant ce qui suit :

1. M.A..., chef d'atelier entretien mécanique au sein de la société Le Nickel (SLN) et représentant syndical au comité d'établissement de Népoui a fait l'objet le 11 décembre 2014 d'une demande de licenciement pour motif disciplinaire qui a été accordée par décision de l'inspecteur du service des mines et carrières du 23 janvier 2015. Il relève appel du jugement du 29 octobre 2015 par lequel le Tribunal administratif de Nouvelle-Calédonie a rejeté sa demande tendant à l'annulation de cette décision.

Sur le bien-fondé du jugement attaqué :

2. 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 : 1° délégué syndical, 2° délégué du personnel... En cas de faute grave, l'employeur a la faculté de prononcer la mise à pied immédiate de l'intéressé en attendant la décision définitive... ". Aux termes de l'article Lp. 353-4 de ce code : " 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 ". Aux termes de l'article Lp. 711-2 du même code : " En ce qui concerne l'exploitation des mines et carrières, les attributions des inspecteurs du travail sont confiées aux ingénieurs de la direction de l'industrie, des mines et de l'énergie ". Aux termes de l'article R. 353-3 du même code : " 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 ".

3. 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 doit se limiter à informer le salarié protégé et l'employeur, de façon suffisamment circonstanciée, de leur teneur.

4. M.A..., qui a reconnu tant devant le comité d'établissement lors de sa réunion extraordinaire du 9 décembre 2014, que lors de l'enquête contradictoire réalisée le 16 janvier 2015 au cours de laquelle il a été entendu par l'inspecteur, ou devant les services de gendarmerie comme cela ressort du procès-verbal établi le 9 février 2015, avoir commis les faits qui lui sont reprochés, n'établit pas en se bornant à en contester la gravité ainsi que l'étendue du préjudice pour la société, que le procès-verbal de l'audition de Mme D...serait déterminant pour établir la matérialité de griefs qu'il admet. Par suite, il n'est pas fondé à soutenir que la décision contestée serait entachée d'un défaut de respect du contradictoire faute pour lui de s'être vu communiquer le procès-verbal de l'audition de Mme D.... En conséquence, ce moyen doit être écarté.

5. En vertu des dispositions du code du travail de Nouvelle-Calédonie, le licenciement des salariés investis de fonctions représentatives, qui bénéficient, dans l'intérêt de l'ensemble des travailleurs qu'ils représentent, d'une protection exceptionnelle, est subordonné à une autorisation. 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 d'autorisation de licenciement est fondée sur une faute, il appartient, tout d'abord, à l'administration de rechercher, sous le contrôle du juge de l'excès de pouvoir, la réalité de cette faute, ensuite, 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 des mandats dont il est investi.

6. Il ressort des pièces du dossier et n'est, ainsi qu'il vient d'être dit au point 4, pas contesté par M.A..., que ce dernier a commandé le 30 octobre 2014 deux paires de pneumatiques pour des véhicules de la société, dont celui qu'il utilise, en sa qualité de chef de l'atelier mécanique, afin que Mme D..., également employée par la société, puisse faire monter ces pneumatiques sur son véhicule personnel, ainsi qu'elle l'a fait le 10 novembre suivant pendant les congés du chef du magasin. Pour contester la gravité de la faute qui lui est reprochée, M. A...fait valoir qu'il avait autorisé Mme D...à emprunter ces pneumatiques parce que cette dernière connaissait des difficultés financières et s'était engagée à restituer les pneumatiques le plus rapidement possible et que cette restitution ayant eu lieu, la société n'a subi en fin de compte aucun préjudice. Toutefois, il ressort également des pièces du dossier que l'article 2.12 portant Prescriptions générales du Règlement intérieur de la société, entré en vigueur le 24 juin 2013, indique qu' " Il est interdit d'utiliser pour les besoins autres que ceux du service les machines, outils et matériaux " et que face à la recrudescence de vols de matériels, plusieurs notes internes avaient, antérieurement aux faits litigieux, évoqué ce problème, lequel avait également été évoqué lors de réunions du comité d'établissement dont M. A...était membre. Ainsi, ce dernier ne pouvait ignorer que la soustraction, même temporaire, de matériels appartenant à la société constituait une faute, quelle que soit la valeur de ces matériels. Dans ces conditions et nonobstant l'ancienneté de M. A...dans l'entreprise et l'absence d'antécédent disciplinaire, les faits reprochés à ce dernier sont constitutifs d'une faute, dont la gravité est suffisante pour justifier son licenciement.

7. Il résulte de tout ce qui précède que M. A... n'est pas fondé à soutenir que c'est à tort que, par le jugement attaqué, le Tribunal administratif de Nouvelle-Calédonie a rejeté sa demande. Par voie de conséquence, ses conclusions présentées sur le fondement des dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative ne peuvent qu'être rejetées.

DÉCIDE :

Article 1er : La requête de M. A... est rejetée.