

**TRIBUNAL ADMINISTRATIF
DE NOUVELLE-CALÉDONIE**

N° 2000063

Mme X.

M. Briquet
Rapporteur

Mme Peuvrel
Rapporteur public

Audience du 11 juin 2020
Lecture du 25 juin 2020

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

Le Tribunal administratif
de Nouvelle-Calédonie

Vu la procédure suivante :

Par une requête et un mémoire, enregistrés le 28 février et le 7 juin 2020, Mme X., représenté par Me Boiteau, demande au Tribunal :

1°) d'annuler la décision du 20 décembre 2019, par laquelle l'inspectrice du travail a autorisé son licenciement ;

2°) de mettre à la charge de la Nouvelle-Calédonie une somme de 400 000 F CFP, sur le fondement des dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Elle soutient que :

- sa requête est recevable ;
- la lettre qui lui a été adressée le 9 octobre 2019 afin de la convoquer à l'entretien préalable du 18 octobre 2019 ne mentionnait pas les griefs qui lui étaient reprochés, ni n'indiquait avec suffisamment de précision où devait avoir lieu l'entretien ;
- la décision de la licencier avait été prise par son employeur avant même l'entretien préalable ;
- la décision de mise à pied qui a été prononcée à titre conservatoire à son encontre le 9 octobre 2019 n'était pas motivée et n'a pas été notifiée à l'inspection du travail dans le délai de quarante-huit heures à compter de sa prise d'effet qui était requis ;
- l'inspectrice du travail a méconnu le principe du contradictoire, en ne portant pas à sa connaissance la teneur des auditions auxquelles elle a procédé le 16 décembre 2019 et en ne lui communiquant pas les pièces qui ont été transmises par son employeur le 19 décembre 2019 ;
- la demande d'autorisation de licenciement qui a été adressée le 22 octobre 2019 à l'inspection du travail ne permettait pas d'identifier avec suffisamment de précision les faits reprochés ;

- l'inspectrice du travail a commis une erreur de droit en ne vérifiant pas que les faits reprochés étaient exacts et d'une gravité suffisante pour justifier le licenciement ;
- l'inspectrice du travail, en se référant à un comportement de sa part qui serait en lien avec un mal-être grandissant au sein de l'entreprise, s'est fondé sur un grief qui n'avait pas été évoqué par l'employeur ;
- deux des attestations produites par la société Gazpac Nouvelle-Calédonie auraient dû être écartées des débats par l'inspectrice du travail ;
- enfin, les faits reprochés ne sont pas établis et n'auraient en tout état de cause pas été d'une gravité suffisante pour justifier le licenciement.

Par un mémoire en défense, enregistré le 10 avril 2020, la société Gazpac Nouvelle-Calédonie, représentée par Me Reuter, conclut au rejet de la requête et à ce qu'une somme de 450 000 F CFP soit mise à la charge de Mme X. au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

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

Par un mémoire en défense, enregistré le 5 mai 2020, la Nouvelle-Calédonie conclut au rejet de la requête.

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

Un mémoire en défense, présenté par la société Gazpac Nouvelle-Calédonie, a été enregistré le 9 juin 2020, après la clôture de l'instruction.

Vu les autres pièces du dossier.

Vu :

- la loi organique n° 99-209 et la loi n° 99-210 du 19 mars 1999, toutes deux 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. Briquet, premier conseiller,
- les conclusions de Mme Peuvrel, rapporteur public,
- et les observations de Me Javelier, avocat de la requérante, de Mme Vulcan, représentant le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie et de Me Violle, avocat de la société Gazpac Nouvelle-Calédonie.

Considérant ce qui suit :

1. Mme X., recrutée en 2007 par la société Air Liquide, laquelle est ultérieurement devenue en 2012 la société Gazpac Nouvelle-Calédonie, a longuement exercé en tant que secrétaire, avant de se voir confier à compter du 1^{er} avril 2019 les fonctions de technicienne « *achat/administration des ventes* ». Elle demande par son recours l'annulation de la décision du 20 décembre 2019, par laquelle l'inspectrice du travail a autorisé son licenciement, qui avait été sollicité par son employeur en raison de la protection exceptionnelle dont elle bénéficiait jusqu'au 29 novembre 2019 du fait de sa qualité d'ancienne déléguée syndicale de la confédération des syndicats des travailleurs de Calédonie (CSTC-FO), et qui était motivé par des refus répétés d'obéir aux consignes qui lui étaient données ainsi que par l'adoption d'une attitude irrespectueuse à l'égard de sa hiérarchie ayant contribué à la naissance d'un climat malsain au sein de l'entreprise.

Sur les conclusions à fin d'annulation :

2. Aux termes de l'article R. 353-3 du code du travail de la Nouvelle-Calédonie : « *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. / (...).* ». Le caractère contradictoire de l'enquête menée conformément à ces dispositions impose à l'autorité administrative, saisie d'une demande d'autorisation de licenciement d'un salarié protégé fondée sur un motif disciplinaire, tout d'abord d'informer le salarié concerné des agissements qui lui sont reprochés ainsi que de l'identité des personnes qui en ont témoigné, ensuite de mettre à même ce salarié de prendre connaissance de l'ensemble des pièces produites par l'employeur à l'appui de sa demande dans des conditions et des délais lui permettant de présenter utilement sa défense, et enfin, au regard des éléments supplémentaires ultérieurement collectés en cours d'enquête, de mettre à même tant l'employeur que le salarié de prendre connaissance de l'ensemble des éléments déterminants que cette 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.

3. En l'espèce, il ressort des pièces du dossier que l'inspectrice du travail a procédé, dans le cadre de son enquête, aux auditions des salariés de l'entreprise le 16 décembre 2019, soit quatre jours seulement avant la prise de sa décision, intervenue le 20 décembre 2019. De telles auditions ont manifestement eu ici un caractère déterminant. En effet, dans le corps de sa décision, l'inspectrice se fonde expressément sur ces auditions pour estimer que les faits reprochés sont établis. Elle indique ainsi : « *Considérant que les pièces versées au dossier et les auditions menées lors de l'enquête ont permis d'établir que Mme X. a fait preuve à plusieurs reprises d'insubordination et d'un manque de communication dans l'exécution de ces tâches ; que plusieurs salariés et personnes présentes au sein de l'entreprise ont apporté des témoignages concordants rapportant une attitude irrespectueuse de Mme X. envers sa hiérarchie et certains de ses collègues ; (...)* ». Dans ces conditions, les témoignages oralement recueillis lors de ces auditions du 16 décembre 2019, même s'ils n'étaient pas les seuls retenus par l'inspectrice du travail à l'appui de sa décision, faisaient néanmoins partie des éléments recueillis en cours d'enquête qui, étant de nature à établir la matérialité des faits allégués à l'appui de la demande d'autorisation, étaient soumis au respect du principe du contradictoire.

4. Or, Mme X. n'a ici été informée que de façon incidente de ces auditions. Ainsi, elle n'en a appris l'existence que parce qu'elle avait adressé à l'inspectrice du travail un courriel le 27 novembre 2019 lui demandant si elle avait « *mené [son] enquête et pris contact avec [ses]*

collègues de travail », question à laquelle l'inspectrice avait répondu le 16 décembre 2019 en indiquant seulement que « *l'enquête est en cours et [que] les auditions de salariés doivent être faites aujourd'hui* ». Ce faisant, l'inspectrice ne peut être regardée comme ayant mis à même la requérante de prendre connaissance du contenu desdites auditions. En effet, pour qu'une telle obligation soit respectée, il ne suffisait pas que Mme X. soit informée, comme elle l'a été, de l'existence des auditions en cause, mais il fallait en plus qu'elle soit prévenue de son droit d'obtenir, sur demande, au minimum la teneur générale des témoignages recueillis à cette occasion. L'inspectrice du travail n'ayant à aucun moment averti l'intéressée d'une telle possibilité - seule l'éventualité de formuler des observations à propos de deux attestations et d'un entretien annuel d'évaluation sans lien avec les auditions ayant alors été abordée dans la réponse du 16 décembre 2019 - et ne lui ayant par ailleurs plus reparlé de ces auditions avant sa prise de décision, il y a lieu de considérer que le principe du contradictoire n'a pas été totalement respecté au cours de l'enquête. Ce vice de procédure, qui affecte une garantie accordée à l'intéressée, présente ici un caractère substantiel. Il ne pourra par conséquent qu'entraîner l'annulation de l'acte attaqué, et ce, sans qu'il soit besoin d'examiner les autres moyens soulevés.

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

5. Les dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative font obstacle à ce que soit mise à la charge de la requérante, qui n'est pas, dans la présente instance, la partie perdante, la somme que la société Gazpac Nouvelle-Calédonie demande au titre des frais exposés par elle et non compris dans les dépens. Il y a par contre lieu de mettre à la charge de la Nouvelle-Calédonie une somme de 150 000 F CFP au titre des frais exposés par Mme X. et non compris dans les dépens.

DECIDE :

Article 1^{er} : La décision du 20 décembre 2019, par laquelle l'inspectrice du travail a autorisé le licenciement de Mme X., est annulée.

Article 2 : La Nouvelle-Calédonie versera à Mme X. une somme de 150 000 F CFP (cent cinquante mille francs pacifique) au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Article 3 : Les conclusions présentées par la société Gazpac Nouvelle-Calédonie sur le fondement de l'article L. 761-1 du code de justice administrative sont rejetées.