

**TRIBUNAL ADMINISTRATIF
DE NOUVELLE-CALÉDONIE**

N° 1300272

M. X.

**M. Schnoering
Rapporteur**

**M. Arruebo-Mannier
Rapporteur public**

**Audience du 20 février 2014
Lecture du 13 mars 2014**

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

**Le Tribunal administratif
de Nouvelle-Calédonie**

Vu la requête, enregistrée le 22 août 2013, présentée pour M. X., demeurant (...), par la Selarl Milliard-Million, avocats ; M. X. demande au tribunal :

- d'annuler la décision de l'inspecteur du travail en date du 19 mars 2013 autorisant son licenciement ;

- de condamner la Nouvelle-Calédonie à lui payer la somme de 150 000 francs CFP au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative ;

M. X. fait valoir que :

- l'inspecteur n'a pas vérifié que les conditions de son licenciement étaient réunies, notamment que le seuil de résidents sur le site de Vale NC était inférieur à 3000 sur une moyenne de 7 jours calendaires ;

- l'article Lp. 122-21 du code du travail de la Nouvelle-Calédonie n'a pas été respecté ;

- au visa des dispositions de l'article Lp. 122-21 du code du travail de la Nouvelle-Calédonie, les parties ont entendu déroger à l'application des clauses du contrat de travail relatives aux démobilisations des salariés pour fin de chantier, en détermination non pas de seuils de salariés, mais de critères pour déterminer l'ordre de départ des salariés ;

- les critères d'ordre prévus dans cette convention n'ont pas été appréciés et la procédure de licenciement pour motifs économiques, seule applicable aux salariés refusant d'être volontaires au départ n'a pas été suivie ;

N° 1300272

- contrairement à ce qu'affirme la société Sodexo tous les salariés ayant sur leur contrat de travail un seuil à 3000 ou 3500 salariés n'ont pas été licenciés, il y a manifestement une discrimination, une rupture d'égalité entre les salariés ;

Vu, enregistré le 18 septembre 2013, le mémoire présenté pour le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie par son président qui conclut au rejet de la requête et à la condamnation du requérant à lui verser la somme de 300 000 francs CFP au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative ;

Il soutient que :

- en matière de licenciement pour fin de chantier de représentants du personnels, il convient de faire application des articles Lp. 351-1 et suivants et R. 351-1 et suivants du code du travail ;

- la décision de l'inspecteur du travail est parfaitement motivée puisqu'elle comporte bien les éléments de droit et de fait sur lesquels elle se fonde mais aussi un considérant sur la discrimination ;

- la rupture du contrat de M. X. correspondait réellement à la fin de ce chantier ;

- M. X. était exclusivement engagé dans le cadre de son CDIC et la durée de son contrat était donc nécessairement dépendante des besoins du chantier de Vale ;

- les dispositions de l'accord du 18 septembre 2008 ne sont pas applicables au licenciement de M. X. ;

- le requérant ne peut revendiquer l'application de l'accord de 2008 dès lors que celui-ci a expiré depuis le 31 décembre 2010 ;

- M. X. n'était pas dans une situation comparable à celle de son collègue qui n'a pas été licencié ;

Vu, enregistré le 19 septembre 2013, la délibération portant habilitation du président du gouvernement afin de défendre la Nouvelle-Calédonie devant le tribunal administratif de Nouvelle-Calédonie dans la présente affaire ;

Vu le mémoire, enregistré le 24 octobre 2013, présentée pour M. X., par la Selarl Milliard-Million, avocats, qui conclut aux mêmes fins par les mêmes moyens ;

Il ajoute que :

- il est faux d'affirmer que la société Vale NC, cliente de Sodexo, a fourni à cette dernière la preuve d'une présence sur la base vie de moins de 3000 personnes en date du 21 décembre 2012 ;

- cette preuve de l'effectivité de ce critère contenu dans son contrat de travail n'étant pas apportée, la décision n'est pas correctement motivée ;

- la baisse du nombre de personnes sur site n'est pas constitutive d'une fin de chantier ;

- il n'est aucunement mentionné que l'accord d'entreprise est conclu pour une durée déterminée et qu'il prendrait fin au moment de la fin du dispositif Prego ;

- l'accord d'entreprise de 2008 ne peut être interprété que comme protégeant spécifiquement les salariés protégés et les femmes enceintes qui ne pouvaient faire l'objet d'un licenciement dans les conditions de la rupture pour fin de chantier ;

- M. Wajoka, qui était concerné par la première démobilisation n'a pas été licencié : la rupture d'égalité est manifeste ;

- l'accord du 21 mars 2013 n'était en aucune manière exécutoire ;

N° 1300272

Vu l'ordonnance du 25 septembre 2013 fixant la clôture d'instruction au 28 octobre 2013, en application des articles R. 613-1 et R. 613-3 du code de justice administrative ;

Vu, enregistré le 19 décembre 2013, le mémoire présenté pour la société Sodexo par la Selarl Deswarte, avocats ;

Vu la décision attaquée;

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 ;

Vu la loi n° 79-587 du 11 juillet 1979 relative à la motivation des actes administratifs et à l'amélioration des relations entre l'administration et le public ;

Vu la délibération modifiée n° 35-2008/APS du 27 janvier 2008 portant mesures exceptionnelles de remobilisation pour l'emploi après le chantier de construction de l'usine de Goro Nickel ;

Vu le code du travail de Nouvelle-Calédonie ;

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

Après avoir entendu au cours de l'audience publique du 20 février 2014 :

- le rapport de M. Schnoering, rapporteur ;

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

- et les observations de Me Million, avocat de M. X., de M. Hnacipan, représentant du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie et Me Menard de la SELARL Jean-Jacques Deswarte, avocat de la société Sodexo Nouvelle-Calédonie ;

Sur les conclusions à fins d'annulation sans qu'il soit besoin d'examiner la recevabilité de la requête :

1. Considérant que la société Sodexo Nouvelle-Calédonie, qui assure l'hébergement et la fourniture des repas des salariés travaillant sur le site de Vale-NC, a recruté M. X., à compter du 1^{er} juin 2007, en qualité d'aide-magasinier par un contrat à durée indéterminée de chantier (CDIC) ; que l'intéressé, qui est aussi délégué du personnel titulaire, a fait l'objet d'une demande de licenciement présentée par la société Sodexo Nouvelle-Calédonie ; que ce licenciement n'a pas obtenu l'assentiment du comité d'entreprise réuni le 27 janvier 2013 mais a été autorisé par une décision de l'inspecteur du travail en date du 19 mars 2013 « pour motif de terme de contrat à durée indéterminée de chantier » ; que M. X. demande l'annulation de la décision dont s'agit ;

2. Considérant, en premier lieu, que la décision de licenciement attaquée s'appuie sur la circonstance que la société Vale NC, cliente de Sodexo, a fourni à cette dernière la preuve d'une présence sur la « base vie » de moins de 3000 personnes au cours des 7 derniers jours calendaires, à la date du 21 décembre 2012 ; que le requérant soutient que la preuve de l'effectivité de ce critère contenu dans son contrat de travail n'étant pas rapportée, la décision attaquée est entachée d'un défaut de motivation ;

3. Considérant, toutefois, que le courrier adressé par la société Vale NC, le 21 décembre 2012, à la société Sodexo Nouvelle-Calédonie fait état de faits précis en informant cette dernière du départ, le 14 décembre précédent, d'un nouveau contingent de 118 philippins de la base vie ce qui porte le nombre d'occupants de la base-vie à moins de 3000 personnes ; qu'à cet égard, la société Vale appelle l'attention de la société Sodexo Nouvelle-Calédonie sur la circonstance qu'il lui appartient de mettre un terme aux contrats à durée indéterminée de chantier (CDIC) de son personnel répondant à ce seuil de démobilisation ; que, dans ces conditions, le moyen tiré du défaut de motivation de la décision litigieuse qui comporte bien les éléments de droit et de fait sur lesquels elle se fonde doit donc être écarté ;

4. Considérant, en deuxième lieu, qu'aux termes de l'article Lp. 122-21 du code du travail de la Nouvelle-Calédonie : « *Le licenciement qui, à la fin d'un chantier revêt un caractère normal selon la pratique habituelle, n'est pas soumis aux dispositions de la section 3 du présent chapitre relative au licenciement pour motif économique, sauf dérogations déterminées par convention ou accord collectif. Ce licenciement est soumis aux dispositions de la section 2 du présent chapitre, relatives au licenciement pour motif personnel.* » ; que le requérant fait valoir qu'au visa des dispositions de cet article, les parties ont entendu déroger à l'application des clauses du contrat de travail relatives aux démobilisations des salariés pour fin de chantier, en détermination non pas de seuils de salariés, mais de critères pour déterminer l'ordre de départ des salariés ;

5. Considérant, à cet égard, que l'article 2 du contrat conclu à Goro le 1^{er} avril 2007 entre la société Sodexo Nouvelle-Calédonie, SAS et M. X. prévoit que : « *Le présent contrat est conclu jusqu'à survenance de l'événement suivant : baisse de la moyenne jour du nombre de résidents sur le site en dessous de 3000 (trois mille) cette moyenne étant calculée sur les 7 derniers jours calendaires. La survenance de cet événement entraînera la rupture du contrat de travail conformément aux dispositions de l'article 47 de la délibération n° 281 du 24 février 1988, cette rupture n'étant pas liée à l'achèvement total par la société de ses prestations sur ledit chantier en vertu de son contrat de prestations* » ;

6. Considérant qu'il résulte du contrat souscrit par le requérant que la durée de son contrat était strictement dépendante des besoins du chantier de Vale ; que M. X. était exclusivement engagé dans le cadre de son CDIC, la rupture de son contrat de travail intervenant conformément aux dispositions de l'article 47 de la délibération n° 281 du 24 février 1988 désormais codifié à l'article Lp. 122-21 du code du travail de la Nouvelle-Calédonie et dès survenance de l'événement mentionné à son contrat de travail ; que la société Sodexo a obtenu la preuve d'une présence sur la base vie de moins de 3000 personnes au cours des 7 derniers jours calendaires, à la date du 21 décembre 2012 ; que le requérant n'apporte aucun élément tendant à démontrer que le seuil de démobilisation entraînant la rupture de son contrat de travail ne serait pas intervenu ; que le requérant ne peut donc soutenir que l'article Lp. 122-21 du code du travail de la Nouvelle-Calédonie n'a pas été respecté ;

7. Considérant, en troisième lieu, qu'ainsi qu'il a été dit, la société Sodexo Nouvelle-Calédonie a pris en compte l'information communiquée par la société Vale dans son courrier du 21 décembre 2012 et relative du départ, le 14 décembre précédent, d'un nouveau contingent de 118 philippins de la base vie ce qui porte le nombre d'occupants de la base-vie à moins de 3000 personnes pour mettre un terme aux contrats à durée indéterminée de chantier (CDIC) de son personnel répondant à ce seuil de démobilisation; que le requérant n'apporte aucun élément au soutien de son allégation selon laquelle l'inspecteur n'aurait pas vérifié que les conditions de son licenciement étaient réunies et notamment que le seuil de résidents sur le site de Vale NC était inférieur à 3000 sur une moyenne de 7 jours calendaires ;

8. Considérant, en quatrième lieu, que le requérant se prévaut des stipulations de l'accord du 18 septembre 2008 qui prévoit d'inclure le dispositif Prego, initié par la province sud, dans un accord destiné à établir des critères spécifiques de licenciement ; que cet accord constitue une déclaration d'intention dépourvue de valeur juridique et de force contraignante ; que si l'accord susvisé s'appuie sur la délibération modifiée n° 35-2008/APS du 27 janvier 2008 portant mesures exceptionnelles de remobilisation pour l'emploi après le chantier de construction de l'usine de Goro Nickel, l'article 12 de cette délibération prévoyait que : « *ses dispositions resteront en vigueur jusqu'au 31 décembre 2009. Elles seront susceptibles d'être prorogées jusqu'au 31 décembre 2010 sur la base d'un rapport d'étape qui sera présenté à la province sud avant le 31 décembre 2009.* » ; qu'ainsi, en tout état de cause, le requérant ne peut se prévaloir des dispositions susdites à l'appui de son licenciement autorisé le 19 mars 2013 et invoquer les dispositions du code du travail de la Nouvelle-Calédonie relatives au licenciement pour motif économique ; qu'il ne peut davantage invoquer les dispositions de l'accord du 21 mars 2013 intervenu postérieurement à la décision attaquée ;

9. Considérant, enfin, que si le requérant soutient avoir été victime d'une rupture d'égalité de traitement entre les salariés, tous n'ayant pas été licenciés, il ne résulte pas de l'instruction que le salarié auquel il fait référence aurait disposé des mêmes qualifications et aurait été affecté aux mêmes tâches que lui ;

10. Considérant qu'il résulte de tout ce qui précède que la requête de M. X. doit être rejetée ;

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

11. Considérant qu'en vertu des dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative, le tribunal ne peut pas faire bénéficier la partie tenue aux dépens ou la partie perdante du paiement par l'autre partie des frais qu'elle a exposés à l'occasion du litige soumis au juge ; que les conclusions présentées à ce titre par M. X. doivent dès lors être rejetées ;

12. Considérant qu'il n'y a pas lieu, dans les circonstances de l'espèce, de condamner M. X. à verser au gouvernement de la Nouvelle-Calédonie la somme qu'il demande au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative ;

D E C I D E :

Article 1^{er} : La requête de M. X. est rejetée.

Article 2 : Les conclusions du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie tendant à l'application des dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative sont rejetées.