

**TRIBUNAL ADMINISTRATIF
DE NOUVELLE-CALEDONIE**

N° 1500347

M. X.

**M. Gueguein
Rapporteur**

**M. Arruebo-Mannier
Rapporteur public**

**Audience du 17 mars 2016
Lecture du 7 avril 2016**

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

**Le Tribunal administratif
de Nouvelle-Calédonie**

Vu la procédure suivante :

Par une requête, enregistrée le 10 septembre 2015, et le mémoire, enregistré le 28 janvier 2016, M. X., représenté par la Selarl Jean-Jacques Deswarte, demande au tribunal :

1. d'annuler la décision en date du 19 juin 2015 par laquelle l'inspecteur du travail a autorisé la Sarl Chauvé & Cie à le licencier ;
2. de mettre la somme de 250 000 F CFP à la charge du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie au titre de l'article L.761-1 du code de justice administrative.

M. X. soutient que :

- la décision est entachée de plusieurs vices de procédures ; la saisine de l'inspecteur du travail est tardive par rapport au délai prévu par la réglementation pour les salariés mis à pied à titre conservatoire ; la décision de l'inspecteur est intervenue tardivement ;
- la société ne justifie pas avoir régulièrement notifié la décision de mise à pied conservatoire ;
- la décision est insuffisamment précise sur les circonstances de fait qui lui servent de fondement ;
- la décision est entachée d'erreur de fait ; il n'était pas sous l'emprise de l'alcool et n'a commis aucune violence physique ;
- la décision est entachée d'erreur manifeste d'appréciation ; son comportement, l'intempérance verbale, n'est pas constitutif d'une faute dans un milieu professionnel où les échanges verbaux peuvent être structurellement rudes ; il n'a commis aucune faute justifiant une décision de licenciement ; salarié depuis 1989, il n'a jamais fait l'objet d'une remarque ou mesure disciplinaire.

Par deux mémoires en défense, enregistrés les 17 et 27 novembre 2015, le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie conclut au rejet de la requête.

La Nouvelle-Calédonie soutient que les moyens soulevés ne sont pas fondés.

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 M. Gueguein ;
- les conclusions de M. Arruebo-Mannier, rapporteur public ;
- et les observations de Me Johannopoulos de la SELARL Jean-Jacques Deswarte avocat de M. X. et de Mme Castalnet représentant le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie.

Considérant ce qui suit :

1. M. X. demande au tribunal d'annuler la décision en date du 19 juin 2015 par laquelle l'inspecteur du travail a autorisé la société Carrière de Dumbéa à le licencier.

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 »*.

Sur la procédure :

3. Aux termes de l'article Lp. 353-2 du CTNC : *« Lorsque l'employeur utilise la procédure de mise à pied provisoire mentionnée au sixième alinéa de l'article Lp. 351-1, la décision est, à peine de nullité, motivée et notifiée à l'inspecteur du travail dans le délai de quarante-huit heures à compter de sa prise d'effet »*. Aux termes de l'article R. 353-3 de ce 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 ». Aux termes de l'article R. 353-5 de ce même code : « *Dans le cas prévu au deuxième alinéa l'article Lp. 353-3, la demande d'autorisation de licenciement est, postérieurement à l'entretien préalable prévu à l'article Lp. 122-4, directement soumise à l'inspecteur du travail par lettre recommandée avec demande d'avis de réception* ». Aux termes de l'article R. 353-6 du même code : « *Si le chef d'entreprise utilise la procédure de mise à pied mentionnée à l'article Lp. 351-1, la demande d'autorisation de licenciement prévue à l'article Lp. 353-1 est présentée au plus tard dans les quarante-huit heures suivant la délibération du comité d'entreprise. / Lorsqu'il n'existe pas de comité d'entreprise, le délai de quarante-huit heures court à compter de la date de mise à pied* ». Si le délai de quarante huit heures prévu par les dispositions précitées de l'article R. 353-6 du code du travail de Nouvelle-Calédonie n'est pas prescrit à peine de nullité, il doit toutefois être aussi court que possible eu égard à la gravité de la mesure de mise à pied conservatoire.

4. Il ressort des pièces du dossier que la décision de mise à pied à titre conservatoire a été notifiée à M. X. le 14 avril 2015, décision par laquelle il était convoqué à un entretien préalable au 22 avril suivant. L'employeur du requérant a procédé à l'envoi d'une demande d'autorisation de licenciement datée du même jour. M. X. n'est pas fondé à soutenir que le délai écoulé entre sa mise à pied et la demande d'autorisation de licenciement est excessif.

5. La circonstance que le délai de huit jours accordé à l'inspecteur du travail par l'article R. 353-3 du code du travail de Nouvelle-Calédonie pour se prononcer sur la demande d'autorisation de licenciement, compte tenu de la mise à pied de M. X., ait été en l'espèce dépassé est sans influence sur la légalité de l'autorisation de licenciement.

6. De même si, l'irrégularité supposée de la notification de la procédure de notification de la décision de mise à pied à titre conservatoire peut entraîner de plein droit la nullité de la décision de mise à pied, elle est sans effet sur la régularité de la procédure de licenciement.

7. Enfin, la décision attaquée indique que le licenciement de M. X. a été autorisé en raison des faits de violence physique et verbale commis le 11 avril 2015 à l'encontre de certains de ses collègues et plusieurs clients et de la circonstance aggravante de l'état d'ivresse manifeste de l'intéressé au moment des faits. Le moyen tiré de l'insuffisante motivation en fait de la décision doit être rejeté.

Sur la légalité interne :

8. En vertu des dispositions du code du travail de Nouvelle-Calédonie, le licenciement des délégués du personnel, 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 à l'administration de rechercher, sous le contrôle du juge de l'excès de pouvoir, la réalité de cette faute et 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.

9. Il ressort des pièces du dossier que, contrairement à ce que soutient M. X., ses agissements du 11 avril 2015 ne se sont pas limités à une intempérance verbale et qu'il a commis des violences physiques et verbales sur la personne de plusieurs de ses collègues et de clients. Ayant reconnu son état d'ébriété lors de son audition par l'inspecteur du travail, il n'est pas fondé à en contester la réalité. Le moyen tiré de l'erreur de fait doit donc être rejeté.

10. Ainsi, et nonobstant l'ancienneté de l'intéressé au sein de la société, M. X. a commis des fautes suffisamment graves pour justifier la sanction de licenciement autorisée par la décision en litige. Le moyen tiré de l'erreur manifeste d'appréciation doit donc être rejeté.

11. Lorsque le licenciement d'un salarié protégé est envisagé, il ne doit pas être en rapport avec les fonctions représentatives normalement exercées par l'intéressé ou avec son appartenance syndicale. Il ne ressort pas des pièces du dossier que l'autorisation de licenciement contestée aurait présenté un lien avec le mandat dont était titulaire le requérant.

12. Il résulte de tout ce qui précède que M. X. n'est pas fondé à demander l'annulation de la décision du 19 juin 2015 par laquelle l'inspecteur du travail a autorisé la Sarl Chauve & Cie à le licencier.

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

13. 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* ».

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

DECIDE :

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