

N° 07207

M. A.X

M. Arsène Ibo
Rapporteur

M. Jean-Paul Briseul
Commissaire du gouvernement

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

Le Tribunal administratif
de Nouvelle-Calédonie,

Audience du 24 avril 2008
Lecture du 7 mai 2008

66 07 02 03 06 01

66 07 02 02 01

66 07 01 01 03

66 07 01 02 01

66 07 01 02 02

Vu la requête, enregistrée le 17 août 2007, présentée pour M. A.X, élisant domicile (.../...), par Me Milliard ; M. X demande au tribunal :

1°) d'annuler la décision en date du 1er juin 2007 par laquelle l'inspecteur du travail a autorisé son licenciement ;

2°) de mettre à la charge de la Nouvelle-Calédonie une somme de 100 000 francs CFP au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative ;

il soutient que la décision attaquée a été prise par une autorité incompétente ; qu'en effet seul le directeur du travail, chef du service de l'inspection avait compétence pour prendre une telle décision ; que l'entretien préalable ne s'est pas déroulé avant la réunion du comité d'entreprise ; que cet entretien préalable et la consultation du comité d'entreprise ne se sont pas déroulés avant la demande d'autorisation de licenciement adressée à l'inspection du travail ; que l'article 161 de la délibération n° 49/CP 10 mai 1989 précise que l'autorité administrative doit statuer dans un délai de 15 jours ; que ce délai n'a pas été respecté ; que l'autorisation n'est pas justifiée ; qu'il se réserve le droit de discuter plus avant ce point ;

Vu la décision attaquée ;

Vu les observations, enregistrées le 21 septembre 2007, présentées par la société des Travaux Publics de Nouvelle-Calédonie, représentée par son gérant en exercice qui conclut au rejet de la requête ;

elle soutient que la procédure a bien été respectée ; qu'en effet M. X qui avait été convoqué pour un entretien préalable le 7 mars 2007 par une lettre du 26 février 2007, a refusé comme à l'accoutumé de signer le cahier de transmissions ; que par conséquent, la société a repris la procédure en le convoquant par un courrier du 26 mars 2007 ; que l'entretien n'a pas eu lieu, compte tenu de l'absence de l'intéressé qui a pourtant accusé réception de la convocation ; que le comité d'entreprise réuni le 18 avril 2007 a émis un avis favorable au licenciement ; que pour respecter la chronologie imposée par les textes, la société a sollicité de nouveau l'autorisation de licenciement auprès de la direction du travail par lettre du 25 avril 2007 ;

Vu le mémoire en défense, enregistré le 26 septembre 2007, présenté pour la Nouvelle-Calédonie, représentée par le président du gouvernement qui conclut au rejet de la requête ;

il soutient que contrairement à ce que soutient le requérant, depuis l'entrée en vigueur de la loi du pays n° 2006-10 du 22 septembre 2006 et en vertu de l'article 75 de la version modifiée de l'ordonnance du 13 novembre 1985, il appartient à l'inspecteur du travail d'autoriser le licenciement ; que l'entretien préalable du 8 mars 2007 a bien eu lieu avant la demande de la saisine de l'inspecteur du travail ; que le compte rendu de la réunion du comité d'entreprise du 18 avril 2007 a été transmis par la société avant que l'inspecteur du travail ne rende sa décision le 1er juin 2007 ; que le juge administratif reconnaît que le fait que le procès-verbal de la réunion du comité d'entreprise ne soit pas joint à la demande d'autorisation ne peut, à lui seul, entacher la procédure d'illégalité, dès lors que le comité a bien été consulté et que l'inspecteur du travail a disposé, à la date à laquelle il a statué, du procès-verbal de la réunion ; que c'est le cas en l'espèce ; que si l'article 161 de la délibération n° 49/CP du 10 mai 1989 impartit un délai de 15 jours à l'inspecteur du travail pour statuer, cette même délibération prévoit que le délai peut être prolongé pour les besoins de l'enquête ; qu'en l'espèce l'inspecteur du travail a indiqué aux protagonistes la prolongation du délai pour statuer ; que la désobéissance répétée de M. X aux règles de sécurité applicables sur le chantier est constitutive d'une faute grave susceptible d'entraîner un licenciement pour faute ; qu'en effet le refus systématique ou répété d'un salarié de se plier aux règles de sécurité, malgré l'existence d'instructions écrites, est de nature à entraîner le licenciement d'un salarié protégé ; que malgré l'intervention de sa hiérarchie, M. X s'est présenté de manière récurrente sur son lieu de travail portant des "claquettes" alors que les chaussures de sécurité sont obligatoires pour ce type de travaux ; qu'il n'existe pas de lien entre le licenciement et le mandat de représentant du personnel de M. X ;

Vu le mémoire, enregistré le 26 novembre 2007, présenté pour M. X qui persiste dans ses conclusions initiales par les mêmes moyens ;

il soutient en outre, que ce n'est que le 4 avril 2007 que M. X a reçu la convocation à l'entretien préalable devant avoir lieu le 2 avril 2007 ; que c'est cet entretien qui est considéré par l'employeur comme celui prévu par la loi ; que l'inspecteur du travail ne pouvait ignorer que cet entretien était postérieur à la demande d'autorisation de licenciement ; que sur le fond, le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ne produit pas les éléments qui ont conduit l'inspecteur du travail à prendre sa décision, notamment l'enquête effectuée, les éléments de preuve justifiant la précédente procédure disciplinaire alléguée ; que cette carence ne met pas le tribunal en mesure d'apprécier le bien fondé de 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, relatives à la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'ordonnance n° 85-1181 du 13 novembre 1985 relative aux principes directeurs du droit du travail et à l'organisation et au fonctionnement de l'inspection du travail et du tribunal du travail en Nouvelle-Calédonie et dépendances, notamment, son article 75 ;

Vu la délibération n° 49/CP du 10 mai 1989 relative aux groupements professionnels et à la représentation des salariés, notamment, son article 161 ;

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

Les parties ayant été régulièrement averties du jour de l'audience ;

Après avoir entendu au cours de l'audience publique du 24 avril 2008 :

- le rapport de M. Arsène Ibo, premier conseiller ;

- les observations de Mlle Lefranc, représentant la direction du travail de la Nouvelle-Calédonie ;

- et les conclusions de M. Jean-Paul Briseul, commissaire du gouvernement ;

Sans qu'il soit besoin de statuer sur les autres moyens de la requête :

Considérant qu'en vertu des articles 75 de l'ordonnance du 13 novembre 1985 et 151 de la délibération du 10 mai 1989 susvisées, les salariés investis en Nouvelle-Calédonie d'un mandat de délégué du personnel ou de représentant du personnel au comité d'entreprise bénéficient, dans l'intérêt des travailleurs qu'ils représentent, d'une protection exceptionnelle et ne peuvent être licenciés qu'après autorisation du chef de service de l'inspection du travail ; qu'aux termes de l'article 155 de la délibération du congrès n° 49/CP du 10 mai 1989 relative aux groupements professionnels et à la représentation des salariés : « Tout licenciement envisagé par l'employeur d'un délégué du personnel titulaire ou suppléant, d'un membre titulaire ou suppléant du comité d'entreprise ou d'un représentant syndical désigné conformément au dernier alinéa de l'article 104, est obligatoirement soumis au comité d'entreprise, lorsqu'il existe, qui donne son avis sur le projet de licenciement.

(...)

L'entretien prévu à l'article 29 de la délibération n° 281 du 24.02.1988 précède la consultation du comité d'entreprise. » ; qu'aux termes de l'article 160 de la même délibération : « Le licenciement ne peut intervenir qu'en respectant la procédure d'autorisation administrative prévue à l'article 75 de l'ordonnance n° 85 1181 du 13.11 1985 modifiée » ; qu'aux termes de l'article 29 de la délibération n° 281 du 24 février 1988 relative au contrat de travail : « L'employeur ou son représentant, qui envisage de licencier un salarié, doit avant toute décision convoquer l'intéressé par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge et en lui indiquant l'objet de la convocation. La lettre précise en outre, la date, l'heure

et le lieu de cet entretien. Au cours de cet entretien, l'employeur est tenu d'indiquer le ou les motifs de la décision envisagée et de recueillir les explications du salarié ; » ;

Considérant qu'il ressort des pièces versées au dossier que la société des Travaux Publics de Nouvelle-Calédonie a convoqué M. X, membre titulaire du comité d'entreprise, par une lettre en date du 26 février 2007, à un entretien préalable prévu pour le 7 mars 2007 à 16 heures, en vue de son licenciement ; que l'employeur qui n'allègue même pas que cette convocation ait été adressée par lettre recommandée à l'intéressé, se fondant sur le refus de ce dernier de signer toute décharge a entendu recommencer la procédure et a adressé le 26 mars 2007 à cet effet, d'une part à l'intéressé par lettre recommandée avec accusé de réception une nouvelle convocation pour un entretien préalable prévu le 2 avril 2007 à 16 heures en vue de son éventuel licenciement et d'autre part à l'inspecteur du travail, le 25 avril 2007 une demande d'autorisation de licenciement de M. X ; qu'à supposer, comme le soutient l'administration que l'entretien prévu le 7 mars 2007, ait eu lieu le 8 mars 2007, cette circonstance ne dispensait pas l'inspecteur du travail de relever que la convocation à l'entretien préalable fixée le 2 avril 2007 par l'employeur n'avait pas été adressée en temps utile pour lui permettre de s'y présenter ; que M. X a reçu notification le 4 avril 2007 de cette convocation postée seulement le 28 mars 2007 ; qu'ainsi la procédure de licenciement, est intervenue en violation d'une part des dispositions combinées des articles 75 de l'ordonnance du 13 novembre 1985 et 29 de la délibération n° 281 du 24 février 1988 relative au contrat du travail et d'autre part des dispositions du dernier alinéa de l'article 155 de la délibération n° 49/CP du 10 mai 1989 ; qu'en conséquence, la formalité substantielle de l'entretien préalable n'ayant pas été valablement satisfaite, l'inspecteur du travail était tenu de rejeter la demande d'autorisation de licenciement qui lui était soumise ; que par suite, M. X est fondé à demander l'annulation de l'autorisation de licenciement délivrée le 1^{er} juin 2007 par l'inspecteur du travail ;

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

Considérant qu'il y a lieu dans les circonstances de l'espèce de faire application des dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative au profit de M. X, et de condamner la Nouvelle-Calédonie à lui verser la somme de 80 000 F. CFP au titre des frais qu'il a exposés et non compris dans les dépens ;

D E C I D E :

Article 1er : La décision en date du 1^{er} juin 2007 par laquelle l'inspecteur du travail a autorisé le licenciement de M. A.X est annulée.

Article 2 : La Nouvelle-Calédonie versera M. X la somme de quatre vingt mille francs CFP (80 000) au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Article 3 : Le surplus des conclusions de la requête est rejeté.