

**TRIBUNAL ADMINISTRATIF
DE NOUVELLE-CALÉDONIE**

N° 1600314

M. X.

M. Schnoering
Rapporteur

M. Arruebo-Mannier
Rapporteur public

Audience du 9 mars 2017
Lecture du 30 mars 2017

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

Le Tribunal administratif
de Nouvelle-Calédonie

Vu la procédure suivante :

Par une requête enregistrée le 22 août 2016 et un mémoire complémentaire enregistré le 15 novembre 2016, M. X. représenté par la SELARL d'avocat Olivier Mazzoli, demande au tribunal :

1°) d'annuler l'arrêté en date du 29 mars 2016 autorisant la SARL Compagnie internationale des eaux de Nouvelle-Calédonie, dite CIENC à le licencier ;

2°) de condamner le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie à lui payer la somme de 262 500 F CFP au titre des frais irrépétibles.

Il soutient que :

- sa requête est recevable ;
- un délai de prévenance minimum n'a pas été respecté lors de sa convocation à l'enquête contradictoire ;
- la décision attaquée n'est pas motivée ;
- le principe du contradictoire n'a pas été respecté lors de l'enquête menée par l'inspecteur du travail ;
- la décision querellée est affectée d'erreur manifeste et procède par appréciation arbitraire.

Par un mémoire enregistré le 30 septembre 2016, le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie conclut au rejet de la requête et à la condamnation du requérant à lui verser la somme de 300 000 F CFP au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Il soutient que la requête est irrecevable et que les moyens soulevés ne sont pas fondés.

Par des mémoires enregistrés les 19 octobre et 21 décembre 2016, la SARL Compagnie internationale des eaux de Nouvelle-Calédonie, dite CIENC, conclut au rejet de la requête et à la condamnation de M. X. à lui payer la somme de 200 000 F CFP au titre de l'article L. 761-I du code de justice administrative.

Elle soutient que :

- la requête est irrecevable ;
- les moyens soulevés ne sont pas fondés.

Vu :

- la décision attaquée ;
- les autres pièces du dossier.

Vu :

- la loi organique n° 99-209 et la loi n° 99-210 du 19 mars 1999, relatives à la Nouvelle-Calédonie ;
- le code du travail de la Nouvelle-Calédonie ;
- le code des relations entre le public et l'administration ;
- le code de procédure civile ;
- 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. Schnoering, rapporteur,
- les conclusions de M. Arruebo-Mannier, rapporteur public,
- et les observations de Me Mazzoli, avocat du requérant, de Mme Castagnet, représentant la direction du travail et de l'emploi, et de Me Pieux, avocat de la SARL Compagnie internationale des eaux de Nouvelle-Calédonie, dite CIENC.

Considérant ce qui suit :

1. M. X. est employé par la SARL Compagnie internationale des eaux de Nouvelle-Calédonie, dite CIENC depuis le 21 juin 2001. La CIENC a pour activité principale la location de fontaines à eau sur l'ensemble du territoire de la Nouvelle-Calédonie. Recruté sur un poste de chauffeur livreur polyvalent, en contrat à durée indéterminée, M. X. a été employé en qualité de commercial à partir de septembre 2005. Il est élu délégué du personnel depuis les élections professionnelles du 20 juin 2014.

2. En vertu des dispositions du titre V du code du travail de la Nouvelle-Calédonie relatif aux salariés protégés, le licenciement des représentants du personnel ne peut intervenir que sur autorisation de l'inspecteur du travail dont dépend l'établissement. Les salariés légalement investis de fonctions représentatives bénéficient, dans l'intérêt de l'ensemble des salariés qu'ils représentent, d'une protection exceptionnelle. 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 de licenciement est motivée par un comportement fautif, il appartient à l'inspecteur du travail de rechercher, sous le contrôle du juge de l'excès de pouvoir, 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 du mandat dont il est investi.

3. M. X. soumet à la censure du tribunal la décision du 29 mars 2016 de l'inspection du travail autorisant son licenciement.

4. Pour justifier le licenciement dont s'agit, l'inspecteur du travail indique que l'intéressé a obtenu, pendant plusieurs années, des résultats très inférieurs à ceux de ses collègues. L'inspecteur du travail rappelle aussi que M. X. a participé à la signature d'un accord dans lequel il s'est engagé à obtenir 14 contrats par mois. Cet objectif a été atteint par les autres commerciaux mais M. X. n'est pas parvenu à l'honorer.

5. Toujours pour justifier le licenciement de M. X., l'inspecteur du travail remarque que le requérant n'a pas respecté son engagement d'effectuer un compte-rendu exhaustif de son travail alors même que cet élément est important pour le suivi des clients potentiels. Par ailleurs, M. X. n'a pas modifié son attitude malgré la réévaluation des commissions mise en place par la CIENC pour motiver ses salariés. L'inspecteur du travail souligne, enfin, la circonstance que M. X. n'a pas répondu à la CIENC qui lui a proposé un autre emploi comportant des fonctions essentielles au sein de l'entreprise.

6. La décision attaquée se fonde sur les considérations de fait énoncées aux points précédents ainsi que sur le code du travail de Nouvelle-Calédonie, notamment les articles, Lp. 351-1, Lp. 352-3, Lp. 353-3, Lp. 353-2, R. 353-1, R. 353-2, R. 353-3 ainsi que sur la demande du 18 janvier 2016 émanant du gérant de la SARL CIENC. M. X. n'est, dès lors, pas fondé à se plaindre de l'absence de motivation de la décision attaquée.

7. M. X. se plaint, par ailleurs, qu'un délai de prévenance minimum n'a pas été respecté lors de sa convocation à l'enquête contradictoire. Mais, 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. (...)* ».

8. Il ressort, à cet égard, des pièces du dossier que, dès le 30 décembre 2015, M. X. a été informé par un courrier de la CIENC qui lui a été remis en main propre que son licenciement était envisagé. Par courrier en date du 22 janvier 2016, la direction du travail et de l'emploi de la Nouvelle-Calédonie a demandé à M. X. d'être présent à l'enquête contradictoire le 29 janvier 2016 à 8 heures. M. X. n'ayant pris connaissance de ce courrier que le 3 février 2016, une nouvelle convocation lui a été adressée pour un entretien fixé au 8 février. Ce courrier est revenu le 22 février avec la mention « Non réclamé ». Un courriel a également été envoyé à l'adresse professionnelle de M. X. le 1^{er} février 2016 pour l'avertir de la tenue de l'enquête contradictoire avec l'inspecteur du travail. Dans ces conditions, le moyen tiré de ce qu'un délai de prévenance minimum n'a pas été respecté lors de sa convocation à l'enquête contradictoire doit être écarté, remarque étant faite que l'article R. 353-3 du code du travail de la Nouvelle-Calédonie ne prévoit aucun délai minimum entre la convocation par l'inspecteur du travail et l'enquête contradictoire.

9. M. X. soutient également que le principe du contradictoire et les règles de respect de l'équilibre entre les droits des parties n'ont pas été respectés lors de l'enquête contradictoire menée par l'inspecteur du travail. Il soutient qu'il est prouvé par l'exposé des faits que ni le salarié, ni l'inspecteur du travail n'ont été mis en possession des documents contractuels et des éléments d'information sollicités et nécessaires pour apprécier les comportements respectifs dans l'exécution de la relation de travail. Il soutient aussi que l'inspecteur du travail ne justifie pas de la tenue d'un débat contradictoire en la présence des deux parties et qu'il n'est pas justifié de l'établissement d'un procès-verbal consignait les demandes d'information de l'administration, les déclarations des parties, et les pièces justificatives fournies. Aux dires du requérant, ces manquements contreviennent aux principes énoncés dans les articles 6 à 11 du code de procédure civile.

10. Il y a lieu de remarquer, tout d'abord, que les énonciations du code de procédure civile invoquées par le requérant sont relatives aux principes directeurs du procès et ne concernent pas l'enquête contradictoire menée conformément aux dispositions du code du travail de la Nouvelle-Calédonie.

11. Le caractère contradictoire de cette enquête 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 du travail doit se limiter à informer le salarié protégé et l'employeur, de façon suffisamment circonstanciée, de leur teneur.

12. Il ressort des pièces du dossier que l'employeur du requérant a été entendu par l'inspecteur du travail dès le 29 janvier 2016. M. X. avait été convoqué le même jour mais il ne s'est pas rendu à cet entretien étant alors, selon le courriel de son avocat en date du 3 février 2016, absent du territoire calédonien. M. X. a été entendu par l'inspecteur du travail dans la matinée du lundi 8 février 2016. Au cours de cet entretien, l'intéressé a été en mesure de prendre connaissance des éléments de son dossier.

13. Par ailleurs, contrairement à ce que soutient M. X., le salarié, dont le licenciement est envisagé, doit être personnellement et individuellement entendu par l'autorité administrative. Enfin, aucune disposition du code du travail de la Nouvelle-Calédonie ne prévoit l'établissement et la communication aux parties d'un procès-verbal au terme de l'enquête contradictoire. Il résulte de ce qui précède que le moyen tiré du non respect du principe du contradictoire doit être écarté.

14. M. X. soutient, enfin, que la décision attaquée est affectée d'erreur manifeste et procède par appréciation arbitraire.

15. La décision de licenciement de M. X. est motivée par les faibles résultats commerciaux qu'il a obtenus qui rendent impossible la poursuite du contrat de travail du requérant.

16. Il ressort des pièces du dossier que, pour améliorer les résultats commerciaux de son salarié, la SARL CIENC a proposé à M. X. de suivre des formations. L'intéressé a participé, en octobre 2011, à une formation intitulée « Initiation aux techniques de ventes » mais a refusé de participer aux journées de formation organisées les 15 mai et 8 septembre 2014 ayant pour thème « Perfectionnement aux techniques de vente ». Le refus opposé par M. X. à une telle proposition révèle à lui seul un comportement fautif de nature à justifier son licenciement.

17. En outre, le protocole de fin de conflit signé le 23 septembre 2014 par les syndicats et le gérant de la CIENC assigne pour chaque commercial de la SARL un quota de 14 contrats de fontaine à eau par mois. Un avenant au contrat de M. X. a été mis en place le même jour qui intègre cet objectif mensuel. Or, d'octobre à décembre 2014, M. X. n'obtient la signature que de 9 contrats. Pendant la même période, son collègue, M. Y. apporte 33 contrats à sa société. De janvier à novembre 2015, le requérant n'obtient la signature que de 40 contrats alors que M. Y. parvient à faire signer 151 contrats.

18. L'appréciation de l'insuffisance des résultats professionnels est fondée sur des éléments chiffrés et la réalité des carences de M. X. a été appréciée sur une période d'un an. Par ailleurs, les objectifs commerciaux ont été raisonnablement fixés, ont fait l'objet d'un accord de l'intéressé et M. X. n'établit pas ni même n'allègue que l'entreprise ne lui a pas donné les moyens nécessaires à l'accomplissement de sa mission.

19. Enfin, il ne résulte d'aucun élément que la décision de licenciement a été prise en considération du mandat de l'intéressé. Il résulte de tout ce qui été dit que M. X. n'est pas fondé à soutenir que la décision attaquée est affectée d'erreur manifeste et procède par appréciation arbitraire.

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

20. 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.* ».

21. Ces dispositions font obstacle à ce que soit mise à la charge de la Nouvelle-Calédonie, qui n'est pas dans la présente instance la partie perdante, la somme que M. X. demande au titre des frais exposés par lui et non compris dans les dépens.

22. Il n'y a pas lieu, par ailleurs, de faire droit aux conclusions de la SARL Compagnie internationale des eaux de Nouvelle-Calédonie.

DECIDE :

Article 1^{er} : La requête susvisée est rejetée.

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