

**TRIBUNAL ADMINISTRATIF
DE NOUVELLE-CALEDONIE**

N° 2000089

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

SOCIETE JEAN LEFEBVRE PACIFIQUE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

M. Briquet
Rapporteur

Le Tribunal administratif
de Nouvelle-Calédonie

Mme Peuvrel
Rapporteur public

Audience du 11 juin 2020
Lecture du 25 juin 2020

Vu la procédure suivante :

Par une requête et un mémoire, enregistrée le 19 mars et le 3 juin 2020, la société Jean Lefebvre Pacifique, représentée par Me Briant, demande au Tribunal :

1°) d'annuler la décision du 15 janvier 2020, par laquelle l'inspecteur du travail a rejeté la demande d'autorisation de licenciement qu'elle avait présentée à l'égard de M. X. le 21 novembre 2019 ;

2°) d'enjoindre à la Nouvelle-Calédonie de prendre à nouveau une décision sur la demande d'autorisation de licenciement formulée vis-à-vis de M. X. après une nouvelle instruction, dans un délai de quinze jours à compter du jugement à intervenir ;

3°) de mettre à la charge de la Nouvelle-Calédonie une somme de 500 000 F CFP, sur le fondement des dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Elle soutient que :

- la décision attaquée est insuffisamment motivée ;
- l'inspecteur a à tort considéré d'une part que les faits reprochés ne présentaient pas un degré de gravité suffisant pour justifier le licenciement sollicité, et d'autre part que la demande était en lien avec les mandats détenus.

Par des mémoires en défense, enregistré les 7, 13 et 17 mai 2020, la Nouvelle-Calédonie conclut au rejet de la requête.

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

Par un mémoire en défense, enregistré le 3 juin 2020, M. X., représenté par la SARL Deswarte-Calmet, conclut au rejet de la requête.

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

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 Briant, avocat du requérant et de Mme Vulcan, représentant la Nouvelle-Calédonie.

Considérant ce qui suit :

1. M. X. est employé depuis 1992 au sein de la société Jean Lefebvre Pacifique, où il exerce les fonctions de conducteur d'engins. Affilié au Syndicat des travailleurs et ouvriers du Pacifique et de la Confédération Générale des Travailleurs de Nouvelle-Calédonie (STOP-COGETRA), il bénéficie depuis plusieurs années d'une protection exceptionnelle, qui résulte en dernier lieu des mandats de membre suppléant du comité d'entreprise et de délégué du personnel suppléant qu'il a obtenus le 4 novembre 2019. Il a fait l'objet en 2016 d'une première procédure de licenciement, en raison du comportement qu'il avait adopté lors d'une grève qui s'était déroulée pendant plusieurs mois au cours de cette même année. Cette première procédure n'avait toutefois pas abouti, l'inspecteur du travail refusant de délivrer l'autorisation de licenciement sollicitée par une décision du 9 septembre 2016, dont la légalité a été admise par un jugement n° 1700079 du tribunal de céans du 20 juillet 2017 ultérieurement confirmé par un arrêt n° 17PA03104 de la cour administrative d'appel de Paris du 25 juin 2019. M. X., maintenu à son poste à la suite de cette décision de l'inspecteur du travail, a postérieurement été sanctionné à quatre reprises, pour des manquements sans lien avec cette grève. Ainsi, le 17 octobre 2016, un avertissement a été prononcé à son encontre après qu'il se soit présenté sur son poste de travail le 9 septembre 2016 sans aucune tenue de travail et sans équipement de protection individuelle et le 19 septembre 2016 sans ses chaussures de sécurité. Le 21 septembre 2017, il a été sanctionné d'une mise à pied de trois jours, pour avoir sciemment rejoint le mauvais chantier le 7 août 2017 et s'être ensuite irrégulièrement absenté, et pour avoir menti à ce sujet lors de l'entretien du 19 septembre 2017. Le 26 décembre 2017, il a cette fois fait l'objet d'une mise à pied de six jours, pour s'être montré agressif et insultant lors de la réunion du comité d'entreprise du 27 novembre 2017. Enfin, le 19 août 2019, une mise à pied de trois jours a été prononcée à son égard, pour une absence injustifiée le 12 juillet 2019. Ces quatre sanctions ont été suivies d'une seconde procédure de licenciement, initiée le 21 novembre 2019 et motivée par deux manquements survenus en septembre et octobre 2019, à savoir d'une part le refus de M. X. le 26 septembre

2019 de procéder au nettoyage et à la sécurisation du chantier qui lui étaient alors demandés par son supérieur hiérarchique, et d'autre part une nouvelle absence injustifiée le 4 octobre 2019. Cependant, l'inspecteur du travail a une fois encore refusé de délivrer l'autorisation de licenciement sollicitée, par une décision du 15 janvier 2020 motivée tant par l'absence de gravité suffisante des faits reprochés que par l'existence d'un lien avec l'appartenance syndicale de l'intéressé. Cette décision, contestée par la société Jean Lefebvre Pacifique, fait l'objet du présent recours.

Sur les conclusions à fin d'annulation :

Sur la légalité externe :

3. La société requérante fait valoir, dans le cadre de la légalité externe, que la décision contestée n'est pas suffisamment motivée sur la question de la gravité des faits, qui ne fait l'objet d'aucune explication étayée. Toutefois, l'inspecteur du travail, qui a par ailleurs indiqué les fondements textuels sur lesquels il entendait se reposer et a précisé que l'existence d'un lien avec le mandat résultait de la double circonstance qu'aucune sanction disciplinaire n'avait jamais été prononcée à l'encontre de M. X. avant la grève de 2016 et que toutes les demandes d'autorisation de licenciement qui avaient été présentées depuis cette même année 2016 par la société Jean Lefebvre Pacifique concernaient à chaque fois des « *salariés à l'origine de la grève* », a également satisfait - au regard de la question de l'absence de gravité suffisante des faits - aux exigences de l'article Lp. 353-1 du code du travail de Nouvelle-Calédonie, qui dispose que « *[La demande d'autorisation de licenciement] énonce les motifs du licenciement envisagé.* », en prenant soin de longuement décrire les deux faits reprochés pendant quinze lignes, et en indiquant après cette description détaillée qui permettait ici de bien comprendre la teneur exacte des manquements en cause que, bien que « *matériellement établis* », ces faits ne présentaient néanmoins « *pas un degré de gravité suffisante pour justifier le licenciement* » envisagé. Aucune irrégularité ne saurait par conséquent être retenue à ce titre.

Sur la légalité interne :

4. En vertu des dispositions du code du travail de la Nouvelle-Calédonie, 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, et le cas échéant au président du gouvernement, 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. En outre, pour refuser l'autorisation sollicitée, l'autorité administrative a la faculté de retenir des motifs d'intérêt général relevant de son pouvoir d'appréciation de l'opportunité, sous réserve qu'une atteinte excessive ne soit pas portée à l'un ou l'autre des intérêts en présence.

5. La société Jean Lefebvre Pacifique soutient, dans le cadre de la légalité interne, que l'inspecteur a à tort considéré d'une part que les faits reprochés ne présentaient pas un degré de gravité suffisant pour justifier le licenciement sollicité, et d'autre part que la demande était en lien avec les mandats détenus. Cependant, les manquements en litige, à savoir ainsi qu'il a été dit le refus de M. X. le 26 septembre 2019 de se conformer aux instructions qui lui étaient données

et son absence injustifiée du 4 octobre 2019, s'ils apparaissent ici matériellement établis, avaient néanmoins trait à des événements circonscrits à seulement deux journées et qui n'étaient pas en eux-mêmes d'une importance assez forte pour légitimer un licenciement. Cette importance ne leur était par ailleurs pas plus conférée par la prise en compte des fautes précédemment sanctionnées. En effet, ces fautes dataient pour la plupart de plus de deux ans, et étaient ainsi trop anciennes pour avoir un impact sur la gravité des nouveaux manquements. Seule la dernière d'entre elle, à savoir l'absence injustifiée du 12 juillet 2019, présentait un caractère récent. Toutefois, cet événement isolé et de faible ampleur ne permettait pas aux faits en litige d'atteindre le degré de gravité requis pour justifier la mesure envisagée par la société requérante. Dans ces conditions, l'inspecteur du travail a valablement pu rejeter sur ce premier motif de l'absence de gravité suffisante la demande qui lui était présentée. Il ne pourra dès lors être fait droit aux conclusions à fin d'annulation formulées par la requérante, et ce, sans même qu'il soit besoin de rechercher s'il existait un lien avec les mandats détenus, autre condition qui, même si elle n'avait pas été remplie, n'aurait pas ici changé le sens de la décision prise.

Sur les conclusions à fin d'injonction :

6. Aux termes de l'article L. 911-2 du code de justice administrative : « *Lorsque sa décision implique nécessairement qu'une personne morale de droit public ou un organisme de droit privé chargé de la gestion d'un service public prenne à nouveau une décision après une nouvelle instruction, la juridiction, saisie de conclusions en ce sens, prescrit, par la même décision juridictionnelle, que cette nouvelle décision doit intervenir dans un délai déterminé. / (...)* ».

7. Le rejet des conclusions à fin d'annulation précédemment prononcé n'implique aucune mesure d'exécution. Les conclusions à fin d'injonction ne peuvent dès lors qu'être rejetées.

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

8. 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 Nouvelle-Calédonie, qui n'est pas, dans la présente instance, la partie perdante, la somme que la société Jean Lefebvre Pacifique demande au titre des frais exposés par elle et non compris dans les dépens.

D E C I D E :

Article 1^{er} : La requête de la société Jean Lefebvre Pacifique est rejetée.