

**TRIBUNAL ADMINISTRATIF
DE NOUVELLE-CALEDONIE**

N° 1700272

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Société GROUPE NOUMEA PORT

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

M. Briquet
Rapporteur

Le Tribunal administratif
de Nouvelle-Calédonie

M. Schnoering
Rapporteur public

Audience du 2 novembre 2017
Lecture du 16 novembre 2017

Vu la procédure suivante :

Par une requête et des mémoires, enregistrés le 11 août 2017 ainsi que les 18 et 20 octobre 2017, la société groupe Nouméa port demande au Tribunal :

1) d'annuler la décision du 13 juin 2017, par laquelle l'inspecteur du travail a refusé l'autorisation de licencier M. X., délégué syndical ;

2) de mettre à la charge de la Nouvelle-Calédonie et de M. X. une somme de 800 000 F CFP pour la première et de 225 000 F CFP pour le second, sur le fondement des dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Elle soutient que :

- l'inspecteur du travail avait dès l'origine un parti-pris en faveur du salarié et a pris sa décision sans qu'aucune enquête contradictoire n'ait eu lieu ;

- à aucun moment de l'enquête contradictoire, il n'a informé les parties de leur droit à être assisté d'un avocat, en méconnaissance de l'article 6 de la loi n° 71-1130 du 31 décembre 1971 ;

- il a, à tort, considéré que la faute lourde de M. X. n'était pas établie, que des motifs d'intérêt général s'opposaient au licenciement, et que le licenciement demandé n'était pas dépourvu de tout lien avec l'activité syndicale ;

- la Nouvelle-Calédonie ne justifie pas du bien fondé du montant qu'elle demande au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative ;

- il devra être statué sur la recevabilité du mémoire présenté par M. X., lequel doit être considéré comme un mémoire en intervention.

Par un mémoire en défense, enregistré le 27 septembre 2017, la Nouvelle-Calédonie conclut au rejet de la requête et à ce qu'une somme de 300 000 F CFP soit mise à la charge de la société groupe Nouméa port au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

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

Par un mémoire en défense, enregistré le 4 octobre 2017, M. X. conclut au rejet de la requête et à ce qu'une somme de 300 000 F CFP soit mise à la charge de la société groupe Nouméa port au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

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 ;
- la loi n° 71-1130 du 31 décembre 1971 ;
- 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 du 2 novembre 2017 :

- le rapport de M. Briquet, premier conseiller,
- les conclusions de M. Schnoering, rapporteur public,
- et les observations de Me Briant, avocat de la société groupe Nouméa port et de Me Klein, avocat de M. X..

Considérant ce qui suit :

1. Pendant le long mouvement de grève qui a opposé la société groupe Nouméa port à une partie de ses salariés du 6 mars au 21 juillet 2017, le directeur de ladite société a sollicité le, 26 avril 2017, auprès de l'inspection du travail, l'autorisation de licencier M. X., ouvrier de manutention et délégué syndical, au motif qu'ayant une grande influence sur ses collègues, il se servait de sa position de meneur pour faire sortir la contestation de sa licéité en incitant ses collègues non grévistes à réduire les cadences de travail, en demandant au mouvement d'occuper le lieu de travail et de bloquer ou de filtrer l'accès des autres salariés de la société ou des sociétés sous-traitantes à ce lieu, et en poursuivant ces actions malgré une ordonnance d'expulsion des lieux occupés rendue par le juge des référés le 13 mars 2017. Ce licenciement a été refusé par l'inspecteur du travail le 6 juin 2017, refus qui a donné lieu au présent recours.

Sur les conclusions à fin d'annulation :

Sur la légalité externe :

2. La société groupe Nouméa port fait valoir, dans le cadre de la légalité externe, d'une part qu'aucune enquête contradictoire n'a été réalisée en l'espèce et, d'autre part, qu'en tout état de cause l'inspecteur n'a jamais rappelé aux parties la possibilité de se faire assister ou représenter par un avocat.

3. S'agissant tout d'abord de l'enquête contradictoire, celle-ci est prévue par l'article R. 353-3 du code du travail de la Nouvelle-Calédonie, qui dispose que « *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* ». Le caractère contradictoire de l'enquête menée conformément à ces dispositions impose à l'autorité administrative, saisie d'une demande d'autorisation de licenciement d'un salarié protégé fondée sur un motif disciplinaire, non seulement de mettre à même le salarié de prendre connaissance de l'ensemble des pièces produites par l'employeur à l'appui de sa demande, mais également, vis-à-vis des pièces supplémentaires rassemblées en cours d'enquête, de mettre à même aussi bien le salarié que l'employeur de prendre connaissance de l'ensemble des éléments déterminants qu'il 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.

4. En l'espèce, il est vrai que l'inspecteur du travail, dans la motivation de sa décision, s'il explique de manière très détaillée les raisons l'amenant à considérer que les procès-verbaux de constat produits par l'employeur dans sa demande de licenciement ne sont pas suffisants pour établir le bien-fondé de cette demande, ne fait pour autant référence à aucun élément produit par le salarié pour procéder à cette réfutation. Toutefois, cette circonstance n'est pas à elle-seule suffisante pour démontrer que l'inspecteur du travail aurait dès l'origine eu un parti-pris et qu'il aurait pris sa décision sans qu'aucune enquête contradictoire n'ait eu lieu. En effet, ladite circonstance implique seulement qu'aucun des éléments fournis par M. X. n'était en l'espèce indispensable pour permettre à l'inspecteur de prendre sa décision. Ce dernier n'en a pas moins procédé à une véritable enquête contradictoire, ainsi qu'il ressort des pièces du dossier, en s'entretenant avec les deux parties les 10 et 11 mai 2017, en se rendant sur les lieux de travail le 22 mai 2017 et, en prenant en compte les pièces complémentaires produites le 10 mai, le 11 mai, et le 2 juin 2017. Dans ces conditions, l'absence de production d'élément déterminant du côté salarié et l'absence subséquente de transmission de ces éléments à l'employeur lors de l'enquête ne peuvent être regardées, contrairement à ce qu'allègue la société requérante, comme ayant été le fruit ni d'une absence totale d'enquête ni-même d'une enquête purement formelle.

5. S'agissant enfin du rappel de la possibilité de se faire assister ou représenter par un avocat, ni l'article R. 353-3 du code du travail de la Nouvelle-Calédonie, ni aucun autre texte ou principe n'impose à l'inspecteur du travail de rappeler aux parties qu'elles ont la possibilité, dans la mesure où celle-ci est compatible avec le déroulement de l'enquête contradictoire, de se faire assister ou représenter par un avocat conformément à l'article 6 de la loi du 31 décembre 1971 portant réforme de certaines professions judiciaires et juridiques.

Sur la légalité interne :

6. La société groupe Nouméa port soutient, dans le cadre de la légalité interne, que l'inspecteur du travail a, à tort, considéré que la faute lourde de M. X. n'était pas établie, que des motifs d'intérêt général s'opposaient au licenciement, et que le licenciement demandé n'était pas dépourvu de tout lien avec l'activité syndicale.

7. A cet égard, 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 ministre, 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.

8. En l'espèce, la demande de licenciement présentée par la société requérante ne pouvait être regardée comme dénuée de tout lien avec l'appartenance syndicale de M. X.. En effet, il résulte de l'ordonnance de référé du 13 mars 2017 et des constats d'huissier produits à l'appui de cette demande de licenciement que le mouvement de grève a mobilisé une vingtaine de salariés qui ont tous participé à des degrés divers aux illégalités reprochées. S'il est vrai que M. X. a, de par l'autorité sur les autres salariés que lui conféraient ses fonctions syndicales, joué un rôle plus important que d'autres, il n'en demeure pas moins qu'il est le seul à avoir fait l'objet d'une sanction, de surcroît la plus élevée possible. En prenant une sanction aussi forte à l'encontre du seul principal meneur syndical de la contestation sur le terrain, alors que la grève était toujours en cours et le conflit social loin d'être résolu, la société groupe Nouméa port ne pouvait ignorer que sa démarche produirait des effets dépassant la seule situation personnelle de l'intéressé et aurait un impact dans les négociations qu'elle menait alors avec ses partenaires sociaux. L'ensemble de ces éléments constituent des indices d'une force suffisante pour considérer qu'existait en l'espèce un lien entre la mesure envisagée et le mandat détenu par le salarié.

9. L'inspecteur du travail, qui a relevé à bon droit l'existence de ce lien, était tenu du fait de ce seul motif de refuser le licenciement demandé. Dès lors, le refus contesté était justifié indépendamment de l'appréciation de la gravité des fautes commises et de la présence ou non d'un intérêt à ne pas licencier. Aucun des moyens soulevés dans le cadre de la légalité interne ne peut donc non plus conduire à l'annulation de la décision attaquée.

10. Il résulte de tout ce qui précède que les conclusions à fin d'annulation doivent être rejetées.

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

11. Les dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative font obstacle à ce que soient mises à la charge de la Nouvelle-Calédonie et de M. X., qui ne sont pas dans la présente instance les parties perdantes, les sommes que la société requérante demande au titre des frais exposés par elle et non compris dans les dépens. Il ne peut non plus être fait droit à la demande présentée au même titre par la Nouvelle-Calédonie, cette dernière n'ayant pas eu recours au ministère d'avocat et ne justifiant ni-même ne faisant valoir avoir spécifiquement exposé des frais pour défendre à la présente instance.

12. S'agissant enfin de la demande formulée sur le même fondement par M. X., il y a tout d'abord lieu d'observer d'une part que celui-ci a été invité par le tribunal à présenter des observations et d'autre part que, s'il ne l'avait pas été, il aurait eu qualité pour former tierce opposition contre le présent jugement. Il a dès lors bien la qualité de partie et non d'intervenant contrairement à ce qu'allègue la société groupe Nouméa port et est donc à ce titre bien-fondé à se prévaloir des dispositions de l'article L. 761-1. Une somme de 150 000 F CFP lui sera en l'espèce attribuée au titre des frais exposés par lui et non compris dans les dépens.

DECIDE :

Article 1^{er} : La requête de la société groupe Nouméa port est rejetée.

Article 2 : La société groupe Nouméa port versera à M. X. une somme de cent cinquante mille francs CFP (150 000) au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Article 3 : Les conclusions présentées par la Nouvelle-Calédonie sur le fondement de l'article L. 761-1 du code de justice administrative sont rejetées.