

**TRIBUNAL ADMINISTRATIF
DE NOUVELLE-CALÉDONIE**

N° 2000080

M. X.

**M. Briquet
Rapporteur**

**Mme Peuvrel
Rapporteur public**

**Audience du 11 juin 2020
Lecture du 25 juin 2020**

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

**Le Tribunal administratif
de Nouvelle-Calédonie**

Vu la procédure suivante :

Par une requête et un mémoire, enregistrés le 15 mars et le 7 juin 2020, M. X., représenté par Me Boiteau, demande au Tribunal :

1°) d'annuler la décision du 14 janvier 2020, par laquelle l'inspecteur du travail a autorisé son licenciement ;

2°) de mettre à la charge de la Nouvelle-Calédonie une somme de 400 000 F CFP, sur le fondement des dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Il soutient que :

- sa requête est recevable ;
- la décision contestée, qui ne fait pas état de l'avis du comité d'entreprise du 14 novembre 2019, n'est pas suffisamment motivée ;
- la lettre qui lui a été adressée le 22 octobre 2019 afin de le convoquer à l'entretien préalable du 5 novembre 2019 ne mentionnait pas les griefs qui lui étaient reprochés ;
- la décision de le licencier avait été prise par son employeur avant même l'entretien préalable ;
- l'inspecteur du travail a manqué à ses obligations en omettant, préalablement à l'adoption de sa décision, de s'assurer de la régularité de l'avis du comité d'entreprise et de la procédure ayant conduit à cet avis ;
- il n'est pas établi que l'ensemble des membres du comité d'entreprise a bien reçu la convocation à la réunion du 14 novembre 2019 ;
- en ne joignant pas la note de sept pages détaillant les griefs qui lui étaient reprochés à la convocation à la réunion du 14 novembre 2019 et en ne faisant lecture de cette note que lors de ladite réunion, la société Newrest Nouvelle-Calédonie n'a pas permis aux membres du comité

d'entreprise de disposer du temps nécessaire pour pouvoir être à même d'émettre un avis éclairé sur de tels griefs le 14 novembre 2019 ;

- l'inspecteur du travail, en retenant à son encontre un « *abandon de poste/non-respect des horaires de travail* » les 9 et 10 octobre 2019 et « *un refus de produire* » le 9 octobre 2019, s'est fondé sur des griefs qui n'avaient pas été évoqués lors de l'entretien préalable ;

- enfin, l'inspecteur du travail a commis une erreur de droit en ne vérifiant pas que les faits reprochés étaient exacts et d'une gravité suffisante pour justifier le licenciement.

Par un mémoire en défense, enregistré le 7 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 7 juin 2020, la société Newrest Nouvelle-Calédonie, représentée par Me Descombes, conclut au rejet de la requête et à ce qu'une somme de 400 000 F CFP soit mise à la charge de M. X. au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Elle soutient que :

- la requête, présentée plus de deux mois après la notification de l'arrêté attaqué, laquelle doit être regardée comme étant intervenue le 14 janvier 2020, est tardive ;

- en tout état de cause, 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 Javelier, avocat du requérant, de Mme Vulcan, représentant le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie et de Me Delacoste, avocat de la société Newrest Nouvelle-Calédonie.

Considérant ce qui suit :

1. M. X., employé depuis 2002 par la société Sodexho Nouvelle-Calédonie, laquelle a été rachetée en 2016 par la société Newrest Nouvelle-Calédonie, d'abord en qualité de pâtissier puis de chef pâtissier, est délégué syndical de l'union des syndicats des ouvriers et employés de Nouvelle-Calédonie (USOENC). Il demande par son recours l'annulation de la décision du 14

janvier 2020, par laquelle l'inspecteur du travail a autorisé son licenciement, qui avait été sollicité par la société Newrest Nouvelle-Calédonie le 19 novembre 2019 en raison d'un non-respect des horaires de travail les 2, 3, 4, 9 et 10 octobre 2019, d'une falsification du pointage de présence les 2 et 4 octobre 2019, et d'un refus d'effectuer les préparations de pâtisseries qui lui ont été demandées par son employeur les 9 octobre, 30 octobre et 5 novembre 2019.

Sur les conclusions à fin d'annulation :

2. 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.

3. M. X. fait en premier lieu valoir que la décision contestée, qui ne fait pas état de l'avis du comité d'entreprise du 14 novembre 2019, n'est pas suffisamment motivée. Toutefois l'inspecteur du travail, même s'il n'a effectivement pas expressément rappelé l'existence de cet avis, a néanmoins ici satisfait 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 indiquant dans sa décision les fondements textuels sur lesquels il entendait se reposer, en décrivant durant toute une page les faits reprochés, en expliquant pour quelles raisons il les estimait établis et d'une gravité suffisante pour justifier le licenciement sollicité, et en précisant enfin que la demande dont il était saisi ne présentait aucun lien avec les mandats exercés. Aucune insuffisance de motivation ne saurait dès lors être retenue.

4. Il soutient en deuxième lieu que la lettre qui lui a été adressée le 22 octobre 2019 afin de le convoquer à l'entretien préalable du 5 novembre 2019 ne mentionnait pas les griefs qui lui étaient reprochés. Cependant, un tel moyen est inopérant, dans la mesure où l'employeur n'est tenu de préciser dans la lettre de convocation à l'entretien préalable que l'objet de la convocation, qui était ici énoncé, et non les griefs allégués contre le salarié.

5. Il fait valoir en troisième lieu que la décision de le licencier avait été prise par son employeur avant même l'entretien préalable. Toutefois, la circonstance, mise en avant par l'intéressé, que la convocation des membres du comité d'entreprise à la réunion à laquelle devait être abordé « *le projet de licenciement pour faute grave de Monsieur X.* » ait été adressée le 31 octobre 2019, soit avant même la tenue de l'entretien préalable, n'est en elle-même pas une cause d'irrégularité de la procédure, en l'absence de tout texte interdisant par principe un tel envoi antérieur. Par ailleurs, elle ne révèle ici, pas plus que le courrier de la société Newrest Nouvelle-Calédonie du 4 novembre 2019 produit par le requérant en pièce jointe n° 38 et dans lequel il est également fait état du « *projet de licenciement pour faute grave de Monsieur X.* », l'existence d'une décision de licenciement qui aurait d'ores et déjà été prise au moment de l'entretien préalable. En effet, le terme « *projet* » qui est employé dans l'ensemble de ces

courriers, même s'il révèle une intention, reste néanmoins dans le domaine de l'éventualité et ne permet ainsi pas de considérer que l'entretien préalable aurait dès l'origine été privé de toute utilité. Dans ces conditions, le moyen susmentionné ne pourra qu'être écarté.

6. Il soutient en quatrième lieu que l'inspecteur du travail a manqué à ses obligations en omettant, préalablement à l'adoption de sa décision, de s'assurer de la régularité de l'avis du comité d'entreprise et de la procédure ayant conduit à cet avis. Cependant, un tel moyen doit être regardé comme manquant en fait compte-tenu notamment des échanges de courriels produits par le requérant lui-même en pièce jointe 33, desquels il ressort que le 5 décembre 2019 l'employeur de M. X., « suite à l'enquête contradictoire de ce jour », a adressé à l'inspecteur du travail plusieurs documents, dont en particulier les « Mails de convocation des membres du CE », ce qui tend à démontrer que la régularité de la procédure suivie devant le comité d'entreprise a fait l'objet d'une attention spécifique de la part de l'inspecteur du travail.

7. Il fait valoir en cinquième lieu qu'il n'est pas établi que l'ensemble des membres du comité d'entreprise a bien reçu la convocation à la réunion du 14 novembre 2019. Cependant la circonstance, d'une part, que la directrice des ressources humaines a adressé un courriel le 6 novembre 2019 à plusieurs des membres du comité d'entreprise en les invitant notamment à « informer les salariés surlignés en jaune, qui n'ont pas d'adresse mail, qu'ils devront récupérer leur convocation au service RH dès aujourd'hui », et d'autre part, que seuls cinq membres titulaires ou suppléants du comité d'entreprise sur quatorze étaient présents lors de la réunion du 14 novembre 2019, ne constitue pas ici un commencement de preuve suffisant pour permettre de considérer que tous les membres du comité d'entreprise n'ont pas été régulièrement convoqués à cette réunion, compte-tenu de la production en défense de sept convocations manuscritement émargées par des personnes faisant partie de la liste des membres du comité d'entreprise dépourvus d'adresse e-mail.

8. Il soutient en sixième lieu qu'en ne joignant pas la note de sept pages détaillant les griefs qui lui étaient reprochés à la convocation à la réunion du 14 novembre 2019 et en ne faisant lecture de cette note que lors de ladite réunion, la société Newrest Nouvelle-Calédonie n'a pas permis aux membres du comité d'entreprise de disposer du temps nécessaire pour pouvoir être à même d'émettre un avis éclairé sur de tels griefs le 14 novembre 2019. Toutefois, aucun texte ne faisait obligation à l'employeur de joindre à sa convocation l'exposé détaillé des griefs reprochés. Celle-ci pouvait ainsi se contenter d'indiquer, comme elle l'a fait, qu'un licenciement pour faute grave était envisagé. Par ailleurs, en procédant à la lecture pendant la réunion de la note susmentionnée, laquelle est produite par le requérant en pièce jointe n° 43 et informait précisément les membres du comité d'entreprise des faits en litige, la société Newrest Nouvelle-Calédonie a ici parfaitement mis à même ces membres de se prononcer en toute connaissance de cause. Dans ces conditions, aucune irrégularité ne saurait être retenue à ce titre, et ce d'autant moins que l'avis émis par le comité d'entreprise était en l'espèce défavorable au licenciement et allait ainsi dans le sens de M. X..

9. Il fait valoir en septième lieu que l'inspecteur du travail a commis une erreur de droit en ne vérifiant pas que les faits reprochés étaient exacts et d'une gravité suffisante pour justifier le licenciement. Cependant, aucune erreur de droit ne saurait ici être retenue, dans la mesure où l'inspecteur indique expressément dans sa décision qu'il considère les faits comme établis et d'une gravité suffisante pour justifier un licenciement, ce qui montre qu'il a bien effectué la vérification précitée. Au surplus, l'appréciation à laquelle il s'est livrée n'apparaît entachée d'aucune erreur. Ainsi, les refus de M. X. d'effectuer les préparations de pâtisseries qui lui étaient demandées par son employeur les 9 octobre, 30 octobre et 5 novembre 2019 doivent être regardés comme établis compte-tenu des fiches de production produites par le requérant lui-

même en pièce jointe n° 46. Ces refus ont en l'espèce revêtu un caractère catégorique qui ne se trouvait justifié ni par les termes du contrat de travail liant les deux parties, M. X. en tant que chef pâtissier ayant l'obligation d'encadrer son équipe et d'assurer le cycle de production, ni par l'augmentation récente des objectifs qui lui étaient assignés, cette augmentation ne pouvant valablement légitimer un refus total d'assurer la moindre production, ni par les conditions de travail dans lesquelles était placé l'intéressé, celui-ci bénéficiant d'un environnement qui, bien que n'étant parfait, lui permettait néanmoins d'exercer, ni encore moins par une situation de danger grave et imminent. Enfin, de par leur répétition, lesdits refus ont profondément désorganisé l'entreprise, en obligeant la société Newrest Nouvelle-Calédonie à devoir recruter une personne en contrat à durée déterminée pour essayer de pallier les pertes de production engendrées par l'attitude de M. X.. Faisant suite à de précédents refus d'exécuter les directives données qui avaient déjà été sanctionnés d'une mise à pied de deux jours prononcée le 13 septembre 2018 et d'une mise à pied de quatre jours prise le 3 juillet 2019, ils étaient ici à eux seuls et indépendamment du non-respect des horaires de travail et de la falsification du pointage de présence qui étaient également reprochés, d'une gravité suffisante pour justifier le licenciement demandé. Dans ces conditions, le moyen susmentionné ne pourra en tout état de cause qu'être écarté.

10. Il soutient en dernier lieu que l'inspecteur du travail, en retenant à son encontre un « *abandon de poste/non-respect des horaires de travail* » les 9 et 10 octobre 2019 et « *un refus de produire* » le 9 octobre 2019, s'est fondé sur des griefs qui n'avaient pas été évoqués lors de l'entretien préalable. Toutefois, ce moyen manque en partie en fait. Ainsi, dans le « *compte rendu entretien disciplinaire* » qui est relatif à l'entretien préalable du 5 novembre 2019 et est produit par le requérant en pièce jointe n° 44, il est fait état, au titre de faits reprochés, d'un « *Abandon de poste le 10.10.2019* » et d'un « *refus d'exécuter la production du 09.10.2019* ». Dans ces conditions, ces deux griefs doivent être regardés comme ayant pu être discutés par l'intéressé. Seul subsiste par conséquent le non-respect des horaires de travail le 9 octobre 2019 qui n'a effectivement pas été abordé pendant l'entretien préalable et n'aurait de ce fait pas dû être retenu par l'inspecteur du travail. Une telle irrégularité ne conduira néanmoins pas ici à l'annulation de l'acte attaqué, dans la mesure où ce grief présentait un caractère mineur au regard de l'ensemble des faits reprochés, qui comptaient également un non-respect des horaires de travail les 2, 3, 4 et 10 octobre 2019, une falsification du pointage de présence les 2 et 4 octobre 2019, et surtout un refus d'effectuer les préparations de pâtisseries qui lui ont été demandées par son employeur les 9 octobre, 30 octobre et 5 novembre 2019, refus qui ainsi qu'il a été dit au point n° 9 du présent jugement était, de par son caractère catégorique et répété, d'une gravité suffisante pour justifier à lui seul le licenciement sollicité. Rien ne permet ainsi de considérer que l'inspecteur du travail n'aurait pas pris la même décision s'il n'avait pas retenu ledit grief.

11. Aucun des moyens soulevés n'étant fondé, les conclusions à fin d'annulation ne pourront qu'être rejetées, au fond et sans qu'il soit besoin d'examiner la fin de non-recevoir opposée en défense.

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

12. 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 M. X. demande au titre des frais exposés par lui et non compris dans les dépens. Il n'y a en outre pas lieu, en l'espèce, de mettre à la charge du requérant la somme demandée au même titre par la société Newrest Nouvelle-Calédonie.

DECIDE :

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

Article 2 : Les conclusions présentées par la société Newrest Nouvelle-Calédonie sur le fondement de l'article L. 761-1 du code de justice administrative sont rejetées.