

**TRIBUNAL ADMINISTRATIF
DE NOUVELLE-CALÉDONIE**

N° 1600454

M. X.

M. Schnoering
Rapporteur

M. Arruebo-Mannier
Rapporteur public

Audience du 18 mai 2017
Lecture du 1^{er} juin 2017

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

Le Tribunal administratif
de Nouvelle-Calédonie

Vu la procédure suivante :

Par une requête enregistrée le 22 décembre 2016, M. X., représenté par la SELARL d'avocats Dumons et associés, demande au tribunal :

1°) d'annuler la décision du 16 septembre 2016, notifiée le 22 septembre 2016, qui autorise son licenciement ;

2°) d'ordonner sa réintégration dans les effectifs de la compagnie maritime des îles (CMI) à compter de son licenciement intervenu le 20 octobre 2016 ;

3°) de mettre la somme de 126 000 F CFP à la charge de la Nouvelle-Calédonie au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

M. X. soutient que :

- l'employeur a attendu plus d'un mois après l'entretien préalable pour convoquer le comité d'entreprise et ensuite 15 jours pour lui notifier son licenciement ;
- le délai de cinq jours qui s'est écoulé entre l'avis du comité d'entreprise et la demande d'autorisation de licenciement adressée à l'autorité administrative entache la procédure d'irrégularité ;
- la sanction prononcée est entachée d'une erreur de droit, les faits ayant déjà été sanctionnés et lesdits faits étant pour la plupart prescrits en ce qu'ils datent de plus de deux mois avant la convocation à un entretien préalable ;
- les faits, qui ne sont ni prescrits ni doublement sanctionnés, ne sont étayés d'aucune constatation probante ;
- la véritable cause du licenciement réside dans son appartenance syndicale.

Par un mémoire enregistré le 3 février 2017, le président du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie conclut au rejet de la requête.

Il soutient que la requête est irrecevable et qu'aucun des moyens soulevés n'est fondé.

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 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 Mme Castanet, représentant la direction du travail de l'emploi de la Nouvelle-Calédonie, et de Me Lombardo, avocat de la compagnie maritime des îles (CMI).

Considérant ce qui suit :

Sur les conclusions à fin d'annulation sans qu'il soit besoin de statuer sur la recevabilité de la requête :

1. M. X. a été embauché par la compagnie maritime des îles (CMI) le 1^{er} octobre 1986, en qualité de matelot-cariste. Il a été élu délégué du personnel suppléant en juillet 2015 et bénéficie de la protection accordée aux salariés protégés par les articles Lp. 351-1 et suivants du code du travail de la Nouvelle-Calédonie.

2. M. X. soumet à la censure du tribunal la décision en date du 16 septembre 2016 du directeur des affaires maritimes de la Nouvelle-Calédonie qui a autorisé son licenciement.

3. M. X. soutient, tout d'abord, que l'employeur a attendu plus d'un mois après l'entretien préalable à son licenciement pour convoquer le comité d'entreprise et ensuite 15 jours pour que son licenciement lui soit notifié. Il soutient aussi que le délai de cinq jours qui s'est écoulé entre l'avis du comité d'entreprise et la demande d'autorisation de licenciement adressée à l'autorité administrative entache la procédure d'irrégularité.

4. Aux termes de l'article R. 353-2 du code du travail de la Nouvelle-Calédonie (CTNC) : « *L'entretien préalable prévu à l'article Lp. 122-4 précède la présentation de la demande d'autorisation de licenciement à l'inspecteur du travail.* ». En vertu de l'article

R. 353-3 du CTNC: « *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. / Il statue dans un délai de quinze jours qui est réduit à huit jours en cas de mise à pied. Ce délai court à compter de la réception de la demande motivée prévue à l'article Lp. 353-1. Le délai ne peut être prolongé que si les nécessités de l'enquête le justifient. L'inspecteur du travail avise de la prolongation du délai les destinataires mentionnés à l'alinéa suivant. (...)* ».

5. L'entretien préalable au licenciement est une formalité substantielle qui doit précéder la demande d'autorisation de licenciement. Mais l'article R. 353-2 ne prévoit pas un délai prescrit à peine de nullité pour présenter la demande d'autorisation de licenciement à l'inspecteur du travail après cet entretien préalable. Par ailleurs, le délai de quinze jours édicté par l'article R. 353-3 du CTNC n'est pas prescrit à peine de nullité.

6. En outre, il ressort des pièces du dossier qu'à la suite de l'entretien préalable qui a eu lieu le 1^{er} août 2016, le comité d'entreprise de la CMI s'est réuni le 19 août afin d'être consulté sur le projet de licenciement de M. X.. Le procès-verbal de la réunion du comité d'entreprise a été établi le 22 août 2016 et la demande d'autorisation de licenciement de l'employeur a été adressée à l'autorité administrative le 23 août 2016. L'autorisation sollicitée, objet du présent recours, a été accordée le 16 septembre 2016. Il suit de tout ce qui précède que la procédure de licenciement de M. X. n'est entachée d'aucune irrégularité de procédure.

7. M. X. soutient, par ailleurs, que la sanction prononcée est entachée d'une erreur de droit, les faits ayant déjà été sanctionnés et lesdits faits étant pour la plupart prescrits en ce qu'ils datent de plus de deux mois avant la convocation à un entretien préalable. Il fait aussi valoir que les faits qui ne sont ni prescrits ni doublement sanctionnés ne sont étayés d'aucune constatation probante.

8. Aux termes de l'article Lp. 132-6 du CTNC : « *Aucun fait fautif ne peut donner lieu à lui seul à l'engagement de poursuites disciplinaires au-delà d'un délai de deux mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance, à moins que ce fait ait donné lieu dans le même délai à l'exercice de poursuites pénales.* ». L'employeur ne peut pas fonder une demande d'autorisation de licenciement sur des faits prescrits en application de cette disposition, sauf si ces faits relèvent d'un comportement fautif identique aux faits non prescrits donnant lieu à l'engagement des poursuites disciplinaires.

9. L'envoi de la convocation à l'entretien préalable marque l'engagement des poursuites disciplinaires. En l'espèce, M. X. a été convoqué à cet entretien par un courrier du 25 juillet 2016.

10. Il ressort du rapport du capitaine du navire en date du 6 juillet 2016, intervenu dans le délai de deux mois par l'article Lp. 132-6 du CTNC, que le requérant s'est rendu, en dehors de ses heures de travail, sur le pont de chargement non muni de ses équipements de protection individuels alors que le navire était en pleine opération de déchargement. Il y est resté jusqu'à ce qu'il soit reconduit à terre. Le rapport en date du 6 juillet 2016 démontre le non-respect en temps non prescrit des consignes de sécurité par le requérant. Le moyen tiré de ce que les faits qui ne sont ni prescrits ni doublement sanctionnés ne sont étayés d'aucune constatation probante manque donc en fait et doit être écarté.

11. S'agissant des faits relevés antérieurement, le compte-rendu de l'entretien préalable de M. X. du 1^{er} août 2016 fait apparaître qu'à plusieurs reprises l'intéressé a gravement méconnu les consignes de sécurité concernant le port des équipements de protection individuelle mettant en danger sa sécurité et celle du navire.

12. Au cours du premier semestre 2016, mais aussi au cours des années précédentes, M. X. a fait l'objet de très nombreux rappels oraux et d'avertissements relatifs au respect des consignes de sécurité. Les faits prescrits relèvent d'un comportement fautif identique à celui dont relèvent les faits non prescrits. Ils pouvaient, par voie de conséquence, légalement être retenus par le directeur des affaires maritimes de la Nouvelle-Calédonie pour caractériser l'existence d'une faute d'une gravité suffisante pour justifier le licenciement de M. X..

13. M. X. soutient encore que son licenciement est en rapport direct avec l'exercice de son mandat de délégué du personnel, mais il n'établit pas cette allégation. En effet, la mesure de licenciement envisagée est sans rapport avec le mandat détenu par l'intéressé. Les fautes commises dont la matérialité est établie présentent un caractère de gravité suffisant pour justifier le licenciement. Par ailleurs, aucun élément du dossier ne permet de soutenir que la décision du directeur des affaires maritimes de la Nouvelle-Calédonie serait fondée sur la prise en compte de l'action de M. X. dans le cadre de son mandat délégué du personnel suppléant. Par suite, le moyen tiré de ce que la véritable cause du licenciement réside dans son appartenance syndicale ne peut être accueilli.

14. Il résulte de tout ce qui précède que les conclusions à fin d'annulation présentées par M. X. ne peuvent qu'être rejetées.

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

15. 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* ».

16. Ces dispositions font obstacle aux conclusions dirigées contre la Nouvelle-Calédonie, qui n'est pas, dans la présente instance, la partie perdante.

DECIDE :

Article 1er : La requête susvisée est rejetée.