

**TRIBUNAL ADMINISTRATIF
DE NOUVELLE-CALEDONIE**

N° 1800252

M. X.

**M. Briquet
Rapporteur**

**M. Schnoering
Rapporteur public**

Audience du 25 octobre 2018
Lecture du 20 novembre 2018

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

Le Tribunal administratif
de Nouvelle-Calédonie

Vu la procédure suivante :

Par une requête, enregistrée le 16 août 2018, M. X., représenté par le cabinet Lexnea, demande au Tribunal :

1°) d'annuler la décision du 8 mars 2018, par laquelle l'inspecteur du travail a autorisé son licenciement ;

2°) d'enjoindre à la société Newrest de le réintégrer ;

3°) de condamner la Nouvelle-Calédonie à lui verser une somme de 4 000 000 F CFP, en réparation du préjudice subi du fait des illégalités commises pendant la période allant de son licenciement à sa future réintégration ;

4°) de lui accorder une somme de 420 000 F CFP sur le fondement des dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Elle soutient que :

- un premier licenciement pour cause réelle et sérieuse avec prise d'effet au 29 mars 2018 lui avait déjà été notifié le 29 décembre 2017, avant même la convocation du comité d'entreprise et l'envoi à l'inspecteur du travail de la demande d'autorisation de licenciement ;

- le procès-verbal de la réunion du comité d'entreprise du 9 janvier 2018 n'a pas été communiqué à l'inspecteur du travail avant qu'il ne rende sa décision, en méconnaissance des dispositions de l'article R. 353-1 du code du travail de Nouvelle-Calédonie ;

- en se bornant à faire état d'une absence fautive le 25 octobre 2017 dans sa demande d'autorisation de licenciement du 10 janvier 2018 sans préciser si ce manquement constituait

selon elle une faute simple ou une faute grave, la société Newrest n'a pas satisfait aux exigences de l'article Lp. 353-1 du code du travail de la Nouvelle-Calédonie, et n'a ainsi pas mis l'inspecteur du travail à même de savoir sur quel terrain l'employeur entendait se situer pour demander l'autorisation ;

- l'inspecteur du travail n'a pas pris position sur le degré de gravité de la faute dans la décision attaquée, en ne disant pas s'il s'agissait d'une faute simple ou d'une faute grave ;

- ledit inspecteur a, à tort, autorisé le licenciement alors que la faute qu'il avait commise n'était pas d'une gravité suffisante pour le justifier et que le licenciement demandé n'était pas dépourvu de tout lien avec ses fonctions représentatives et son appartenance syndicale.

- très affecté moralement par la perte de son emploi, il rencontre en outre de graves difficultés financières depuis son licenciement, ce qui engendre pour lui un préjudice moral et financier évaluable à 4 000 000 F CFP.

Par un mémoire en défense, enregistré le 27 septembre 2018, la Nouvelle-Calédonie conclut au rejet de la requête et à ce qu'une somme de 150 000 F CFP soit mise à la charge du requérant au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Elle 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 du 25 octobre 2018 :

- le rapport de M. Briquet, premier conseiller,

- les conclusions de M. Schnoering, rapporteur public,

- et les observations de Mme Vulcan représentant le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie.

Considérant ce qui suit :

1. M. X., chef d'équipe pour la société Newrest depuis le 1^{er} novembre 2015, est délégué du personnel suppléant et secrétaire du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. Déjà sanctionné depuis le 2 août 2016 de trois rappels à l'ordre et quatre mises à pied de un à quatre jours pour des absences injustifiées entre le 30 mai 2016 et le 23 janvier 2017 de quatre fois un jour, deux fois deux jours, et une fois huit jours ouvrés, il a fait l'objet d'une procédure de licenciement pour une nouvelle absence injustifiée le 25 octobre 2017, licenciement qui a été autorisé par l'inspecteur du travail le 8 mars 2018. M. X. a alors introduit le présent recours afin de demander l'annulation de cette décision d'autorisation, sa réintégration dans l'entreprise Newrest, et la condamnation de la Nouvelle-Calédonie à lui verser une somme de 4 000 000 F CFP en réparation du préjudice subi entre son licenciement et sa future réintégration.

Sur les conclusions à fin d'annulation :

Sur la légalité externe :

2. M. X. fait tout d'abord valoir, dans le cadre de la légalité externe, qu'un premier licenciement pour cause réelle et sérieuse avec prise d'effet au 29 mars 2018 lui avait déjà été notifié le 29 décembre 2017 avant même la convocation du comité d'entreprise, en l'espèce intervenue le 2 janvier 2018 pour une réunion qui a eu lieu le 9 janvier 2018, et l'envoi à l'inspecteur du travail de la demande d'autorisation de licenciement, ici effectué le 10 janvier 2018. Toutefois, s'il est vrai qu'un courrier du 29 décembre 2017 portant « *notification de licenciement (...) pour cause réelle et sérieuse* » a bien été rédigé et qu'à la première page du procès-verbal de la réunion du comité d'entreprise du 9 janvier 2018, il est indiqué qu'il a été procédé en début de séance à une « *lecture du courrier de notification de licenciement* », il n'en demeure pas moins en premier lieu que ce courrier n'est pas signé ni par l'employeur ni par l'employé et qu'ainsi aucune preuve de remise en main propre n'est apportée, en deuxième lieu que le directeur des opérations Newrest Nouvelle-Calédonie a fait ajouter dès le 27 février 2018 une annexe 1 au procès-verbal susmentionné afin de préciser que ledit courrier ne constituait en réalité qu'un « *support pour la réunion qui contient un récapitulatif de toutes les absences de M. X.* », en troisième lieu que M. X. lui-même ne s'est prévalu pour la première fois de l'existence d'un tel courrier que le 15 mai 2018, à l'occasion du recours hiérarchique qu'il a introduit à l'encontre de la décision autorisant son licenciement, sans jamais avoir fait état de ce courrier à l'inspecteur du travail lors de l'enquête contradictoire qui a précédé la prise de décision ni avoir à aucun moment saisi le tribunal du travail de Nouméa de ce licenciement pour cause réelle et sérieuse dont il affirme avoir fait l'objet le 29 décembre 2017, et en dernier lieu que l'assistante ressources humaines a attesté le 1^{er} juin 2018 n'avoir remis une notification de licenciement à M. X. que le 12 mars 2018, soit quelques jours après la décision de l'inspecteur du travail. Dans ces circonstances et au vu de l'ensemble de ces éléments, la preuve d'une notification à M. X. d'un licenciement antérieurement à la décision attaquée ne saurait ici être regardée comme apportée. Le moyen soulevé ne pourra par conséquent qu'être écarté comme manquant en fait.

3. Le requérant soutient ensuite qu'en se bornant à faire état d'une absence fautive le 25 octobre 2017 dans sa demande d'autorisation de licenciement du 10 janvier 2018 sans préciser si ce manquement constituait selon elle une faute simple ou une faute grave, la société Newrest n'a pas 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.* », et n'a ainsi pas mis l'inspecteur du travail à même de savoir sur quel terrain l'employeur entendait se situer pour demander l'autorisation. Cependant ladite demande, qui précise que le licenciement est envisagé du fait d'une « *faute se caractérisant par l'absence injustifiée en date du 25 octobre 2017 dont la gravité se caractérise par la répétition antérieure d'absences injustifiées sur les 3 dernières années et préjudiciable au bon fonctionnement du service magasin du fait de [la] fonction [de l'intéressé]* » et rappelle par ailleurs dans un tableau les sept sanctions disciplinaires qui avaient déjà été prononcées à l'encontre du requérant du fait de ses précédentes absences injustifiées, permettait ici d'une part à l'inspecteur du travail de savoir que la société Newrest souhaitait se fonder sur un motif disciplinaire et lui donnait d'autre part suffisamment d'éléments pour apprécier si les faits reprochés au salarié étaient 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. Elle comportait ainsi, de par les précisions qu'elle apportait, une motivation conforme aux dispositions de l'article précité.

4. M. X. fait enfin valoir que le procès-verbal de la réunion du comité d'entreprise du 9 janvier 2018 n'a pas été communiqué à l'inspecteur du travail avant qu'il ne rende sa décision, en méconnaissance des dispositions de l'article R. 353-1 du code du travail de Nouvelle-Calédonie, qui prévoient que « *[La demande d'autorisation de licenciement] est accompagnée du procès-verbal de la réunion du comité d'entreprise lorsque cet avis est requis en application de l'article Lp. 353-3* ». Cependant, ce moyen en fait. Ainsi, même s'il ressort des pièces du dossier que ce procès-verbal n'a pas été transmis en même temps que la demande d'autorisation de licenciement, il a néanmoins été communiqué par courriel le 5 mars 2018. Par conséquent, l'inspecteur du travail disposait bien de ce document au moment où il a pris sa décision, contrairement à ce qu'allègue le requérant. Aucune irrégularité de nature à entraîner l'illégalité de la décision attaquée ne saurait dès lors être relevée à cet égard, dans la mesure où le simple retard de transmission qui a été ici observé n'a en tout état de cause pas été à lui seul susceptible de vicier substantiellement la procédure ayant conduit à l'adoption de l'acte contesté.

Sur la légalité interne :

5. 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.

6. En l'espèce M. X. soutient, dans le cadre de la légalité interne, que l'inspecteur du travail n'a pas pris position sur le degré de gravité de la faute et a, à tort, autorisé le licenciement alors que la faute qu'il avait commise n'était pas d'une gravité suffisante pour le justifier et que le licenciement demandé n'était pas dépourvu de tout lien avec ses fonctions représentatives et son appartenance syndicale. Toutefois, en premier lieu, l'inspecteur, qui n'avait pas à raisonner en terme d'alternative entre « *faute simple* » et « *faute grave* » contrairement à ce qu'allègue l'intéressé, a bien pris position sur le degré de gravité de la faute en indiquant que « *[la] nouvelle absence injustifiée constitue une faute suffisamment grave pour justifier le licenciement de M. X., compte tenu des règles applicables à son contrat de travail et des exigences propres à l'exécution de ses mandats de délégué du personnel et membre du CHSCT* », ainsi que « *[du] nombre d'absences injustifiées sur les 17 mois précédant celle du 25 octobre 2017 [et des] sanctions infligées à M. X. pour ces motifs* ». En deuxième lieu, la réitération d'une absence injustifiée, même d'une seule journée, pour la huitième reprise malgré sept précédentes sanctions disciplinaires pour des absences également non autorisées et alors que M. X. ne pouvait ignorer que ce comportement perturbait le bon fonctionnement de l'entreprise compte-tenu de ses fonctions de chef d'équipe, constituait bien ici une faute d'une gravité suffisante pour justifier son licenciement, sans qu'y fassent à cet égard obstacle les obligations coutumières que ce dernier met en avant et qui, à les supposer même établies, ne concernaient pas l'absence du 25 octobre 2017 en litige, laquelle était due au fait que M. X. s'était levé en retard pour prendre le car, et ne justifiaient en tout état de cause pas de s'absenter sans solliciter suffisamment de temps auparavant l'autorisation préalable de son employeur. En dernier lieu, le licenciement sollicité

n'apparaît avoir été en lien ni avec les fonctions représentatives du requérant, ni avec son appartenance à l'Union des syndicats des ouvriers et employés de Nouvelle-Calédonie (USOENC), contrairement à ce qu'il allègue.

7. Dans ces conditions, et en l'absence de moyen fondé, les conclusions à fin d'annulation ne peuvent qu'être rejetées.

Sur les conclusions à fin d'indemnisation :

8. Le requérant ne démontrant l'existence d'aucune illégalité fautive, les conclusions tendant à la réparation des préjudices résultant de telles illégalités doivent être rejetées.

Sur les conclusions à fin d'injonction :

9. Aux termes de l'article L. 911-1 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 une mesure d'exécution dans un sens déterminé, la juridiction, saisie de conclusions en ce sens, prescrit, par la même décision, cette mesure assortie, le cas échéant, d'un délai d'exécution.* ».

10. En l'espèce, le rejet des conclusions à fin d'annulation et d'indemnisation précédemment prononcé m'implique aucune mesure d'exécution. Dans ces conditions, les conclusions tendant à ce qu'il soit enjoint à la société Newrest de réintégrer l'intéressé ne peuvent qu'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 attribuée à M. X. la somme qu'il demande au titre des frais exposés par lui 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.

DECIDE :

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

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