

Décision du Tribunal administratif n° 1800270 du 25 avril 2019

Tribunal administratif de Polynésie française

Vu la procédure suivante :

Par une requête enregistrée le 16 août 2018, M. Victor R., représenté par Me Kintzler, demande au tribunal : 1°) d'annuler la décision du 7 juin 2018 par laquelle l'inspecteur du travail dans les armées à autorisé son licenciement sur demande de son employeur, la société Sabena Technics Fni ; 2°) de mettre à la charge de l'Etat une somme de 213 000 F CFP au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Il soutient que :

- l'inspecteur du travail dans les armées n'était pas compétent pour prendre la décision de le licencier ;
- la procédure est irrégulière car il n'a pas été informé qu'il pouvait se faire assister lors de l'enquête contradictoire, il n'a pas eu communication des éléments établissant que son employeur aurait réalisé des efforts de reclassement et l'enquête a été menée par visioconférence ;
- la procédure interne à l'entreprise est également irrégulière en ce que le conseil de discipline n'a pas été réuni en méconnaissance de l'article Lp. 4623-6 du code du travail ;
- la déclaration d'inaptitude du médecin du travail est erronée puisqu'il est déclaré inapte au poste de magasinier alors que son emploi était celui de magasinier conducteur d'engin ;
- son employeur n'a pas recueilli les conclusions et propositions écrites du médecin du travail sur les aménagements de poste dont il aurait pu bénéficier, en méconnaissance de l'article Lp. 4623-4 du code du travail ;
- il n'a pas eu accès aux recherches de reclassement de son employeur lequel n'avait pas davantage informé l'inspecteur du travail de ces recherches ; en outre les recherches ont été limitées à la métropole et à la Nouvelle Calédonie alors que le groupe est d'envergure internationale ; enfin un poste disponible à Cornebarrieu ne lui a pas été proposé.

Vu la décision attaquée.

Par un mémoire en défense enregistré le 4 janvier 2019, la société Sabena Technics Fni, représenté par Me Piriou, conclut au rejet de la requête.

Elle fait valoir qu'aucun des moyens n'est fondé.

Par un mémoire en défense enregistré le 15 février 2019, le haut- commissaire de la République en Polynésie française, conclut au rejet de la requête.

Il fait valoir qu'aucun des moyens n'est fondé.

Vu les autres pièces du dossier.

Vu :

- la loi organique n° 2004-192 du 27 février 2004 ;
- le code du travail de la Polynésie française ;
- la loi n° 86-845 du 17 juillet 1986 ;
- le code de justice administrative.

Les parties ont été régulièrement averties du jour de l'audience.

Ont été entendus au cours de l'audience publique du 26 mars 2019 :

- le rapport de Mme Zuccarello, première conseillère ;
- les conclusions de M. Retterer, rapporteur public ;
- et les observations de Me Kintzler, représentant M. R., celles de M. Bakowicz, représentant le haut-commissaire de la République en Polynésie française, et celles de Me Piriou, représentant la société Sabena Technics Fni.

Considérant ce qui suit :

1. M. R., qui était salarié de la société Sabena Technics Fni, laquelle a pour activité l'entretien des aéronefs militaires sur l'aéroport de Faa'a, a été placé en congé de maladie du 24 août 2017 au 19 février 2018. Lors de la visite médicale de reprise le 20 février 2018, le médecin du travail a déclaré M. R. inapte au poste de magasinier, mais ne présentant pas de contre indication à un poste de type administratif ou ouvrier au sein d'un autre service. La société Sabena Technics Fni, après avoir recherché en vain à le reclasser, a demandé et obtenu de l'inspecteur du travail dans les armées, le 7 juin 2018, l'autorisation de licencier M. R., lequel était délégué du personnel suppléant dans l'entreprise. M. R. demande l'annulation de cette décision.

2. En vertu des dispositions du code du travail de la Polynésie française, 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 l'incapacité physique, il appartient à l'inspecteur du travail de rechercher, sous le contrôle du juge, si cette incapacité est telle qu'elle justifie le licenciement du salarié, compte tenu des caractéristiques de l'emploi exercé à la date à laquelle elle est constatée, de l'ensemble des règles applicables au contrat de travail de l'intéressé, des exigences propres à l'exécution normale des mandats dont il est investi, et de la possibilité d'assurer son reclassement dans l'entreprise.

3. En premier lieu, M. R. soutient que la décision est entachée d'incompétence en ce qu'elle est à été prise par l'inspecteur du travail dans les armées, et non par l'inspecteur du travail en Polynésie française visé à l'article Lp. 2511-1 du code du travail de la Polynésie française. Cependant, il résulte du décret n°87-1007 du 17 décembre 1987 que la base aérienne 190 de Tahiti Faa'a figure sur la liste des établissements visés à l'article 86 de la loi n° 86-845 du 17 juillet 1986 relative aux principes généraux du droit du travail et à l'organisation et au fonctionnement de l'inspection du travail et des tribunaux du travail en Polynésie française selon lequel : « Pour les établissements de l'Etat dans lesquels l'intérêt de la défense nationale s'oppose à l'introduction d'agents étrangers au service, l'exécution des dispositions des articles 81 à 85 est exclusivement confiée aux agents désignés à cet effet par le ministre chargé de la défense nationale et qui, par dérogation aux dispositions de l'article 82, relèvent exclusivement de son autorité. (...) ». Par suite, eu égard aux exigences de sécurité nécessaires à l'activité de la société Sabena Technics Fni, la décision contestée émanant de l'inspecteur du travail dans les armées, et autorisant le licenciement de M. R., salarié et délégué du personnel suppléant de ladite société, doit être

regardée comme prise par une autorité compétente.

4. En deuxième lieu, il ressort de la lecture du courrier du 15 mai 2018 adressé par l'inspecteur du travail dans les armées à M. R., que ce dernier a bien été informé qu'il pouvait se faire assister par un représentant de son choix dans le cadre de l'enquête contradictoire, conformément aux exigences de l'article Lp. 2511-4 du code du travail. En outre, M. R. a effectivement été assisté d'un représentant du syndicat CSIP lors de l'enquête contradictoire.

5. En troisième lieu, compte tenu de l'éloignement géographique de l'inspecteur du travail, lequel exerce à Paris, M. R. a été auditionné personnellement et individuellement par le procédé de la visioconférence. D'une part, il ressort des pièces du dossier que M. R. avait accepté par courrier du 17 mai 2018 le principe de la visioconférence, et d'autre part le requérant ne soutient pas avoir été privé d'une quelconque garantie du fait de ce procédé pour la réalisation de l'enquête contradictoire. En conséquence, ce moyen doit être écarté.

6. En quatrième lieu, M. R. ne saurait soutenir que les stipulations de la convention collective du transport aérien auR.ent été méconnues en ce qu'elles exigeaient la saisine du conseil de discipline préalablement à son licenciement, dès lors que ces stipulations ne visent que les licenciements résultant de sanctions disciplinaires et non les licenciements pour inaptitude physique.

7. En cinquième lieu, le requérant fait valoir qu'il occupait un poste de « magasinier-conducteur d'engin » alors que l'inaptitude constatée par le médecin du travail ne visait que le poste de magasinier, de sorte que le licenciement ne pouvait pas être envisagé. Toutefois, les deux fonctions de magasinier et de conducteur d'engin sont indissociables et la circonstance que le médecin du travail n'ait formellement visé que son inaptitude en qualité de magasinier n'est d'aucune incidence sur la légalité de son licenciement.

8. En sixième lieu, aux termes de l'article Lp. 4623-4 du code du travail: « Si, suite à la visite médicale de reprise (...) le salarié est déclaré par le médecin du travail inapte à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur lui propose un autre emploi approprié à ses capacités, compte tenu des conclusions et propositions écrites du médecin du travail portant sur des aménagements de poste ou des aménagements ou réduction de la durée du travail. ».

9. M. R. soutient que son employeur n'a pas recueilli les conclusions et propositions écrites du médecin du travail, en méconnaissance des dispositions précitées de l'article Lp. 4623-4. Cependant, ce moyen manque en fait, dès lors qu'il ressort du courrier adressé par la société Sabena Technics Fni à l'inspecteur du travail dans les armées le 14 mai 2018, que ladite société a sollicité ces conclusions et que le médecin du travail s'est déplacé dans l'entreprise afin de réaliser une étude de postes mais qu'il n'a finalement rien ajouté à son avis d'inaptitude du 20 février 2018 selon lequel seul un reclassement sur un poste administratif ou un poste ouvrier était possible compte tenu de l'état de santé de M. R.. En outre, le requérant n'a pas contesté l'avis d'inaptitude devenu définitif, ainsi qu'il pouvait le faire en application de l'article A. 4623-26 du code du travail. En conséquence, ce moyen doit être écarté.

10. En septième lieu, aux termes de l'article Lp. 4623-6 du même code du travail : « L'employeur ne peut prononcer le licenciement que s'il justifie soit de l'impossibilité où il se trouve de proposer un

emploi compatible avec son état de santé, soit du refus par le salarié de l'emploi proposé (...) ».

11. Pour apprécier si l'employeur a satisfait à son obligation en matière de reclassement, l'autorité administrative doit s'assurer, sous le contrôle du juge de l'excès de pouvoir, qu'il a procédé à une recherche sérieuse des possibilités de reclassement du salarié, tant au sein de l'entreprise que dans les entreprises du groupe auquel elle appartient, ce dernier étant entendu, à ce titre, comme les entreprises dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation permettent, en raison des relations qui existent avec elles, d'y effectuer la permutation de tout ou partie de son personnel.

12. D'une part M. R. fait valoir qu'il n'aurait pas été informé des efforts de reclassement réalisés par son employeur. Mais il ressort des pièces du dossier, que le requérant a été informé par un courrier du 19 mars 2018 par son employeur que les postes administratifs étaient déjà pourvus et qu'aucun poste ouvrier en Nouvelle-Calédonie ou en métropole n'était disponible. En outre, aucune disposition législative ou réglementaire n'exige que l'employeur fournisse au salarié les pièces écrites résultant de ses recherches de reclassement.

13. D'autre part, si M. R. allègue que des recherches de reclassement auraient pu être effectuées au niveau du « groupe » dont fait partie l'entreprise, il ne ressort pas des pièces du dossier que la société Sabena Technics soit intégrée au sein d'un tel groupe qui dépasserait les limites géographiques de la Polynésie française, la Nouvelle-Calédonie et la métropole.

14. Enfin, il ressort également des pièces du dossier, que l'employeur de M. R. a effectué des efforts sérieux et réels de reclassement en recherchant si des postes administratifs ou ouvriers étaient disponibles, y compris en Nouvelle-Calédonie et en métropole, alors même que M. R. avait fait savoir à son employeur qu'il ne souhaitait pas quitter la Polynésie française. En outre, il n'est pas établi par la seule production d'une fiche émanant d'internet sans date et sans origine déterminée, qu'il existait un poste ouvrier disponible à Cornebarrieu (31).

15. Il résulte de tout ce qui précède, que la requête de M. R. doit être rejetée, y compris ses conclusions présentées au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative, dès lors que ces dispositions font obstacle à ce que l'Etat, qui n'est pas la partie perdante dans la présente instance, verse à M. R. une somme sur ce fondement.

DECIDE :

Article 1er : La requête de M. R. est rejetée.

Article 2 : Le présent jugement sera notifié à M. R., au haut-commissaire de la République en Polynésie française et à la société Sabena Technics Fni.

Délibéré après l'audience du 26 mars 2019, à laquelle siégeaient : M. Tallec, président, Mme Meyer, première conseillère, Mme Zuccarello, première conseillère.

Lu en audience publique le 25 avril 2019.

La rapporteure, Le président,

La greffière,

D. Germain

La République mande et ordonne au haut-commissaire de la République en Polynésie française en ce qui

le concerne ou à tous huissiers de justice à ce requis en ce qui concerne les voies de droit commun contre les parties privées, de pourvoir à l'exécution de la présente décision.

Pour expédition conforme, Un greffier,