

Décision du Tribunal administratif n° 1300371 du 08 avril 2014

Tribunal administratif de Polynésie française

Vu la requête, enregistrée le 31 juillet 2013, présentée pour la société CGPNI, dont l'adresse postale est BP 20696 à Papeete (98713), par Me Herrmann-Auclair, avocat, qui demande au tribunal :

1°) d'annuler les décisions des 26 avril et 26 juin 2013, par lesquelles l'inspecteur du travail et le chef du service de l'inspection du travail ont refusé d'autoriser le licenciement de Mme T. ;

2°) de mettre à la charge de la Polynésie française la somme de 400 000 F CFP au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative ;

La société requérante soutient qu'en ayant retenu que les entretiens menés par l'employeur s'étaient déroulés sans aucune garantie procédurale, la décision attaquée est entachée d'erreur de droit ; que la procédure de licenciement, sur le fondement des résultats de l'enquête interne, a été régulièrement menée ; que la prescription de deux mois pour des faits fautifs ne court qu'à compter du jour où l'employeur a eu connaissance exacte de la réalité, la nature et l'ampleur des faits reprochés ; que la décision attaquée est entachée d'erreur de fait s'agissant d'un prétendu vol imputable à Mme T. le 14 novembre 2012 ; qu'elle est insuffisamment motivée ; que la faute reprochée, qui n'a aucun lien avec son mandat, est suffisamment grave pour justifier un licenciement ;

Vu les décisions attaquées ;

Vu les mises en demeure adressées le 3 octobre 2013 à la Polynésie française et à Mme T., en application de l'article R. 612-3 du code de justice administrative, et l'avis de réception de ces mises en demeure ;

Vu le mémoire en défense, enregistré le 28 octobre 2013, présenté par la Polynésie française, représentée par son président en exercice, qui conclut au rejet de la requête ;

La Polynésie française soutient que les entretiens menés par l'employeur n'ont pas respecté les exigences des articles LP 1322-2 et 1222-4 du code du travail ; que la décision de licenciement étant déjà prise, l'entretien préalable du 8 février 2013 a été irrégulier ; que, faute d'avoir saisi l'autorité judiciaire et mené une enquête régulière, les poursuites disciplinaires étaient prescrites ; qu'elle n'a pas entaché sa décision d'inexactitude matérielle ; que la décision est suffisamment motivée ; qu'en raison du doute existant, qui doit profiter à l'employé, l'élément intentionnel n'est pas établi et la faute alléguée ne peut être retenue ;

Vu le mémoire en défense, enregistré le 23 décembre 2013, présenté pour Mme T., par Me Ceran-Jerusalem, avocat, qui conclut au rejet de la requête et à ce qu'une somme de 200 000 F CFP soit mise à la charge de la société requérante au titre des frais exposés et non compris dans les dépens ;

Mme T. soutient que l'employeur ne pouvait mener une enquête disciplinaire en dehors des règles prévues par les articles LP 1322-1 et LP 1222-4 du code du travail ; que l'inspecteur du travail a exactement apprécié les faits de l'espèce ; qu'en application de l'article LP 1323-1 du même code, les faits étaient prescrits à compter du 14 janvier 2013 ;

Vu les autres pièces du dossier ;

Vu la loi organique n° 2004-192 du 27 février 2004 modifiée portant statut d'autonomie de la Polynésie

française, ensemble la loi n° 2004-193 du 27 février 2004 complétant le statut d'autonomie de la Polynésie française ;

Vu le code du travail de la Polynésie française ;

Vu le code de justice administrative ;

Les parties ayant été régulièrement averties du jour de l'audience ;

Après avoir entendu au cours de l'audience publique du 11 mars 2014 :

- le rapport de M. Reymond-Kellal, conseiller ;

- les conclusions de M. Mum, rapporteur public ;

- les observations de Me Chicheportiche, substituant Me Herrmann- Auclair, avocat de la société CGPNI, celles de M. Lebon, représentant la Polynésie française, et celles de Me Ceran-Jerusalem, avocat de Mme T. ;

1. Considérant que la société CGPNI demande l'annulation de la décision du 26 avril 2013 refusant d'autoriser le licenciement de Mme T., ensemble la décision du 26 juin 2013 rejetant son recours hiérarchique, aux motifs, d'une part, que celle-ci avait été « entendue en dehors de tout cadre légal », l'employeur ayant manifesté son intention de la licencier avant sa convocation à l'entretien préalable, et, d'autre part, que la réalité des faits reprochés à la salariée n'était pas établie ;

Sur les conclusions à fin d'annulation :

2. Considérant, en premier lieu, qu'aux termes de l'article LP 1222-4 du code du travail de la Polynésie française : « L'employeur qui envisage de licencier un salarié le convoque, avant toute décision, à un entretien préalable. » ; qu'aux termes de l'article LP 1322-1 du même code : « Lorsque l'employeur envisage de prendre une sanction à l'encontre d'un salarié, il le convoque à un entretien. Cet entretien a lieu au moins deux jours francs, dimanche et jours fériés exclus, après la notification de cette convocation. Au cours de cet entretien, le salarié est mis en mesure de s'expliquer sur les faits qui lui sont reprochés. » ;

3. Considérant que ces dispositions, non plus qu'aucune autre du code du travail de la Polynésie française, ne font obstacle à ce que l'employeur diligente une enquête interne aux fins d'apprécier, avant toute procédure de licenciement, la réalité, la nature et l'ampleur exactes des faits dont il a eu connaissance à propos de l'un de ses salariés ; qu'il ressort des pièces du dossier qu'à la suite d'une dénonciation de faits de vol commis le 14 novembre 2012 par l'une des salariées de la société CGPNI et à la demande des délégués du personnel, l'employeur a diligenté une enquête interne, qui s'est traduite par l'audition de cinq salariées dont Mme T., aux fins d'identifier exactement les circonstances et les auteurs des faits dénoncés ; qu'il ne ressort d'aucune des pièces produites, et notamment pas des compte rendus d'audition des salariées en cause ou de la teneur de la lettre de convocation adressée le 1er février 2013 à Mme T., que l'employeur ait annoncé ou pris la décision de la licencier avant l'entretien préalable ; que la circonstance que l'employeur a mis à pied Mme T. le jour même de ladite lettre de convocation ne saurait traduire une telle décision dès lors qu'il résulte des termes même de ce courrier que la mesure conservatoire est justifiée non par les faits de vols qui lui sont reprochés mais par les menaces verbales qu'elle aurait proférées à plusieurs reprises à l'encontre du personnel de son

équipe, dont il a eu connaissance le 30 janvier 2013 ; que, dès lors, la société requérante est fondée à soutenir non seulement que la décision attaquée est entachée d'erreur de droit en ce qu'elle a retenu que l'employeur ne pouvait auditionner Mme T. dans le cadre d'une enquête interne, en dehors des dispositions de l'article LP 1322-1 précité, mais également d'une erreur d'appréciation en ce qu'elle a retenu que la procédure avait été entachée d'irrégularité du fait de l'existence d'une décision de licenciement préalable à l'entretien prévu par ce même article ;

4. Considérant, en deuxième lieu, qu'en vertu des dispositions du code du travail, les salariés légalement investis de fonctions représentatives bénéficient, dans l'intérêt de l'ensemble des salariés qu'ils représentent, d'une protection exceptionnelle ; que, 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 ; que, 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 chef du service dont il relève, 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 ;

5. Considérant qu'il ne ressort d'aucune des pièces produites par la société CGPNI au soutien de sa demande d'autorisation de licenciement que l'employeur aurait retenu que Mme T. a personnellement commis un vol ou un recel lors de la journée du 14 novembre 2012 alors qu'elle était en congé ; qu'au contraire, il ressort clairement des comptes rendus d'entretien des auditions menées par l'employeur que c'est à la suite de ces faits commis lors de cette journée qu'une enquête interne a mis en évidence que Mme T., en tant que chef d'équipe, avait connaissance des vols perpétrés plusieurs fois avant cette date chez les clients de la société CGPNI, sans les avoir dénoncés à son employeur, et qu'à plusieurs reprises les affaires dérobées étaient soit partagées entre les membres de l'équipe soit accaparées par la seule Mme T. ; qu'il ressort en effet de trois témoignages recueillis oralement lors de l'enquête interne, et confirmés pour deux d'entre eux par écrit dans la présente procédure, alors que la Polynésie française ne produit aucune pièce et notamment pas les comptes rendus d'auditions qu'elle a menées et qui seraient contradictoires, que Mme T. avait non seulement connaissance des faits de vols perpétrés par son équipe mais qu'elle a également bénéficié du produit de ceux-ci ; qu'en égard notamment à l'activité de la société CGPNI, qui est spécialisée dans le nettoyage industriel, ces faits, qui sont sans rapport avec ses fonctions représentatives, sont d'une gravité suffisante pour justifier le licenciement de Mme T. ; que, par suite, la société requérante est fondée à soutenir que les décisions attaquées sont entachées d'une erreur de fait en ce qu'elles retiennent que les témoignages mettent en cause Mme T. lors du vol commis le 14 novembre 2012 et d'une erreur d'appréciation en ce qu'elle estime que les faits reprochés ne sont pas établis ;

6. Considérant, en dernier lieu, qu'en faisant valoir que les poursuites disciplinaires étaient prescrites par application de l'article LP 1323-1 du code du travail, la Polynésie française doit être regardée, dès lors que ce motif ne figure dans aucune des décisions attaquées, comme demandant une substitution de

motifs ;

7. Considérant qu'aux termes de l'article LP 1323-1 du code du travail de la Polynésie française : « 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. » ; qu'il incombe à l'employeur, qui conteste l'application des dispositions précitées, d'établir qu'il n'a eu connaissance des faits reprochés à l'intéressé que moins de deux mois avant l'engagement des poursuites disciplinaires ;

8. Considérant que la société CGPNI justifie n'avoir été informée des faits commis par Mme T. qu'au mois de janvier 2013, à l'issue de l'enquête interne qu'elle avait diligentée et qui a permis d'imputer à l'intéressé les faits ci-dessus rapportés ; que, dès lors, la procédure de licenciement, engagée à son encontre le 1er février 2013, n'a pas méconnu les dispositions de l'article LP 1323-1 précité ; qu'ainsi, le motif invoqué par la Polynésie française ne peut légalement fonder les décisions attaquées ; que, par suite, il n'y a pas lieu de procéder à la substitution demandée ;

9. Considérant qu'il résulte de ce qui précède, sans qu'il soit besoin d'examiner l'autre moyen de la requête, que la société CGPNI est fondée à demander l'annulation des décisions des 26 avril et 26 juin 2013 refusant le licenciement de Mme T. ;

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

10. Considérant que 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 société CGPNI, qui n'est pas la partie perdante dans la présente instance, la somme demandée par Mme T. au titre des frais exposés et non compris dans les dépens ; que, dans les circonstances de l'espèce, il y a lieu de mettre à la charge de la Polynésie française la somme de 150 000 F CFP à verser à la société CGPNI en application des mêmes dispositions ;

DECIDE :

Article 1er : La décision du 26 avril 2013 refusant le licenciement de Mme T., ensemble la décision du 26 juin 2013 rejetant le recours hiérarchique de la société CGPNI, sont annulées.

Article 2 : La Polynésie française versera la somme de 150 000 (cent cinquante mille) F CFP à la société CGPNI au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Article 3 : Les conclusions de Mme T. présentées au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative sont rejetées.

Article 4 : Le présent jugement sera notifié à la société CGPNI, à la Polynésie française et à Mme Aloma T..

Délibéré après l'audience du 11 mars 2014, à laquelle siégeaient :

M. Tallec, président, Mme Lubrano, première conseillère, M. Reymond-Kellal, conseiller.

Lu en audience publique le huit avril deux mille quatorze.

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, Un greffier,