

Décision du Tribunal administratif n° 1900159 du 03 décembre 2019

Tribunal administratif de Polynésie française

Vu la procédure suivante :

Par une requête enregistrée le 6 mai 2019, et un mémoire enregistré le 16 septembre 2019, la SAS Polyclinique Paofai, représentée par Me Millet, demande au tribunal :

1°) d'annuler la décision du 20 mars 2019 par laquelle l'inspectrice du travail de la Polynésie française a refusé d'autoriser le licenciement de M. C. ; 2°) d'autoriser le licenciement de M. C. pour faute lourde ou à défaut pour faute grave ; 3°) de mettre à la charge de la Polynésie française une somme de 339 000 F CFP au titre de l'article L.761-1 du code de justice administrative.

Elle soutient que la décision est entachée d'une erreur d'appréciation ; le comportement de M. C. perturbe le fonctionnement de l'entreprise ; M. C. a commis une faute grave, et même lourde au regard de son intention de nuire, de nature à justifier son licenciement.

Par des mémoires en défense enregistrés les 5 juillet et 6 octobre 2019, M. C., représenté par la SELARL Delgado & Meyer, conclut au rejet de la requête et à ce qu'il soit mis à la charge de la Polyclinique Paofai une somme de 339 000 F CFP au titre de l'article L.761-1 du code de justice administrative.

Il soutient que la requête n'est pas fondée.

Par des mémoires en défense, enregistrés le 13 août et 9 octobre 2019, la Polynésie française conclut au rejet de la requête.

Elle soutient que la requête n'est pas fondée.

Vu les autres pièces du dossier.

Vu :

- le code du travail polynésien ;
- 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 :

- le rapport de Mme Theulier de Saint-Germain, rapporteur,
- les conclusions de M. Retterer, rapporteur public,
- et les observations de Me Millet, représentant la SAS Polyclinique Paofai, celles de Mme Ahutoru, représentant la Polynésie française, et celles de M. C..

Considérant ce qui suit :

1. M. Gérard C. a été recruté par la Clinique Paofai, devenue la SAS Polyclinique Paofai, par contrats à durée déterminée de juin à août 2001 puis en contrat à durée indéterminée à compter du 30 août 2001 en tant qu'infirmier diplômé d'Etat. Il détient les mandats de délégué du personnel, secrétaire du comité d'entreprise et secrétaire du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). Par courrier du 21 janvier 2019, la SAS Polyclinique Paofai a sollicité l'autorisation de procéder au licenciement de M. C. « pour fautes graves et lourdes ». Ladite autorisation lui a été refusée par la décision attaquée du 20 mars 2019.

2. Aux termes de l'article LP 2511-5 du code du travail polynésien, en vigueur à la date de la décision en

litige : « L'inspecteur du travail et, le cas échéant, l'autorité compétente pour l'examen du recours hiérarchique examinent notamment si la mesure de licenciement envisagée est en rapport avec le mandat détenu, brigué ou antérieurement exercé par l'intéressé. ».

3. Il ressort des termes de la demande d'autorisation adressée à l'inspecteur du travail que cette demande était fondée sur l'existence de fautes reprochées à M. C. mais également sur le fait que les éléments en cause sont de nature à rendre impossible son maintien au sein de la polyclinique. La SAS Polyclinique Paofai reproche ainsi à M. C., dans le cadre de l'exercice de ses fonctions représentatives, la transmission de deux courriers, les 5 et 26 novembre 2018, à des instances extérieures à la SAS Polyclinique Paofai présentant, selon elle, des accusations et dénonciations malveillantes et non fondées, ainsi que des propos diffamants jetant le discrédit sur la polyclinique et ses dirigeants.

4. D'une part, un agissement du salarié intervenu en-dehors de l'exécution de son contrat de travail ne peut motiver un licenciement pour faute, sauf s'il traduit la méconnaissance par l'intéressé d'une obligation découlant de ce contrat.

5. Les agissements relatés ci-dessus ont été commis par M. C. en dehors de l'exécution de son travail, dans le cadre de l'exercice de ses mandats représentatifs, et ne peuvent être regardés comme traduisant la méconnaissance, par l'intéressé, d'obligations découlant de son contrat de travail, et plus particulièrement de son obligation de loyauté, la SAS Polyclinique Paofai n'établissant pas que les éléments relatés dans les courriers en question auraient revêtu un caractère confidentiel. Dans ces conditions, ces agissements ne peuvent motiver un licenciement pour faute.

6. D'autre part, en vertu des dispositions du code du travail polynésien, le licenciement des salariés légalement investis de fonctions représentatives, qui bénéficient d'une protection exceptionnelle dans l'intérêt de l'ensemble des travailleurs qu'ils représentent, ne peut intervenir que sur autorisation de l'inspecteur du travail. Lorsque leur licenciement est envisagé, celui-ci ne doit pas être en rapport avec les fonctions représentatives normalement exercées ou avec leur appartenance syndicale. Dans le cas où la demande de licenciement est motivée par un acte ou un comportement du salarié survenu en dehors de l'exécution de son contrat de travail, notamment dans le cadre de l'exercice de ses fonctions représentatives, il appartient à l'inspecteur du travail, et le cas échéant au ministre, de rechercher, sous le contrôle du juge de l'excès de pouvoir, si les faits en cause sont établis et de nature, compte tenu de leur répercussion sur le fonctionnement de l'entreprise, à rendre impossible le maintien du salarié dans l'entreprise, eu égard à la nature des fonctions de l'intéressé et à l'ensemble des règles applicables à son contrat de travail

7. Si la SAS Polyclinique Paofai soutient que le comportement de M. C. entraîne une perte de confiance du personnel soignant susceptible d'affecter la qualité des soins et ainsi le fonctionnement de la polyclinique, elle n'apporte toutefois pas d'éléments probants permettant d'établir que l'envoi des courriers en cause aurait induit des répercussions sur le fonctionnement de la polyclinique, telles qu'elles auraient été de nature à rendre impossible le maintien de l'intéressé dans l'entreprise, eu égard notamment à ses fonctions d'infirmier.

8. Par suite, la SAS Polyclinique Paofai n'est pas fondée à solliciter l'annulation de la décision litigieuse

par laquelle l'inspectrice du travail de la Polynésie française a refusé d'autoriser le licenciement de M. C..

Sur les conclusions présentées au titre des frais liés au litige :

9. Dans les circonstances de l'espèce, il y a lieu de mettre à la charge de la SAS Polyclinique Paofai une somme de 150 000 F CFP à verser à M. C. au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

DECIDE :

Article 1er : La requête de la SAS Polyclinique Paofai est rejetée.

Article 2 : La SAS Polyclinique Paofai versera à M. C. une somme de 150 000 F CFP au titre de l'article L.761-1 du code de justice administrative.

Article 3 : Le présent jugement sera notifié à la SAS Polyclinique Paofai, à M. Gérard C. et à la Polynésie française.

Délibéré après l'audience du 19 novembre 2019, à laquelle siégeaient :

M. Tallec, président, M. Katz, premier conseiller, Mme Theulier de Saint-Germain, première conseillère.

Lu en audience publique le 3 décembre 2019.

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,