

Décision du Tribunal administratif n° 2200182 du 06 décembre 2022

Tribunal administratif de Polynésie française

1ère Chambre

Vu la procédure suivante :

Par une requête et un mémoire enregistrés les 6 mai et 2 septembre 2022, la Confédération des syndicats indépendants de Polynésie (CSIP) et Mme C D, représentées par Me Usang, demandent au tribunal :

1°) d'annuler la décision du 25 mars 2022 par laquelle l'inspectrice du travail de la direction du travail de la Polynésie française a autorisé le licenciement de Mme D pour motif disciplinaire ;

2°) d'ordonner la réintégration immédiate de Mme D sur le poste qu'elle occupait avant sa mise à pied ;

3°) de mettre à la charge de la Société d'Etude et de Gestion Commerciale Carrefour d'Arue la somme de 350 000 F CFP à verser à Mme D au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Elles soutiennent que :

- la requête est recevable ;
- lors de l'entretien préalable, il a été présenté à Mme D plusieurs faits reprochés dont une grande majorité tirée du rapport d'audit du 14 janvier 2022 n'est pas décrite dans la lettre de convocation du 31 décembre 2021, ce qui a privé l'intéressée de la possibilité d'assurer utilement sa défense ;
- dès la remise de la lettre de convocation, le 31 décembre 2021, la salariée en cause a été mise à pied à titre conservatoire et a été invitée à l'entretien préalable fixé le 19 janvier 2022, soit 19 jours après sa mise à pied à titre conservatoire ; ce délai important révèle une méconnaissance de la règle non bis in idem dès lors que la sanction de licenciement pour faute lourde aurait dû intervenir immédiatement suivant la mise à pied ;
- l'entretien préalable s'est déroulé le 19 janvier 2022 alors que l'inspectrice du travail a été saisie le 27 janvier 2022 ; ce délai de saisine de l'inspectrice du travail a revêtu une durée excessive entachant d'irrégularité la procédure ayant conduit au licenciement en litige ;
- à aucun moment, les membres du CHSCT ont décidé, par une délibération, de confier à la société Fenua Prev une mission d'enquête sur les risques psycho-sociaux (RSP) ;
- Mme D n'a pas eu connaissance du dispositif de contrôle et d'enquête menée à son encontre mis en place par la direction de son entreprise pour collecter des informations pendant les heures de travail et les conclusions du rapport écrit de la société Fenua Prev n'ont pas été débattues ;
- l'enquête interne diligentée par la direction de l'entreprise ne répond pas à l'exigence d'exhaustivité et d'impartialité dès lors que tous les collaborateurs du chef de rayon n'ont pas été entendus ;
- Mme D est victime d'un complot des représentants élus et adhérents du syndicat SATCA soutenu par la nouvelle direction du magasin Carrefour Arue ; le licenciement envisagé est en lien avec son mandat de déléguée syndicale.

Par des mémoires en défense enregistrés les 9 juillet et 4 octobre 2022, la Société d'Etude et de Gestion Commerciale (SEGC) Carrefour Arue, représentée par la Selarl Jurispol, conclut au rejet de la requête et à ce que la somme de 250 000 F CFP soit mise à la charge solidaire de la confédération des syndicats

indépendants de Polynésie et de Mme D.

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

Par un mémoire enregistré le 12 juillet 2022, la Polynésie française conclut au rejet de la requête.

Elle fait valoir que les moyens exposés dans la requête ne sont pas fondés.

Vu les autres pièces du dossier.

Vu :

- la loi organique n° 2004-192 du 27 février 2004 ;
- le code du travail ;
- 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 M. G,
- les conclusions de Mme E de Saint-Germain, rapporteure publique,
- les observations de Me Mendiola pour la confédération des syndicats indépendants de Polynésie et Mme D, celles de Me Sinquin pour la société d'étude et de gestion commerciale Carrefour Arue et celles de Mme A pour la Polynésie française.

Considérant ce qui suit :

1. Mme D, salariée depuis le 1er octobre 1991 de la Société d'Etude et de Gestion Commerciale (SEGC) qui exploite l'hypermarché Carrefour Arue, occupe le poste de cheffe de rayon depuis 22 ans. Elle est responsable des rayons " traiteur/restauration " et " fromage/charcuterie " et a été désignée déléguée syndicale par la Confédération des syndicats indépendants de Polynésie depuis 2015. A la suite d'une mission d'enquête sur les risques psycho-sociaux (RSP) réalisée à la demande de l'employeur par la société Fenua Prev et de plusieurs auditions de salariés de l'entreprise, particulièrement des unités de travail " traiteur/restauration " et " fromagerie/charcuterie ", l'employeur a été alerté de cas de souffrance au travail de salariés. Le 31 décembre 2021, Mme D a été convoquée à un entretien préalable en vue d'un éventuel licenciement pour faute lourde, assortie d'une mise à pied à titre conservatoire, par courrier remis en main propre. A la suite de l'entretien préalable en date du 19 janvier 2022, la direction du travail de Polynésie française a reçu, par courrier du 24 janvier 2022 du directeur de l'établissement Carrefour Arue, une demande d'autorisation de licenciement pour faute grave de Mme D. Après enquête contradictoire, par une décision du 25 mars 2022, dont la Confédération des syndicats indépendants de Polynésie (CSIP) et Mme D demandent l'annulation, l'inspectrice du travail de la direction du travail de la Polynésie française a autorisé le licenciement de Mme D pour motif disciplinaire.

Sur les conclusions aux fins d'annulation et tendant à la réintégration de Mme D :

2. Aux termes de l'article LP. 1222-4 du code du travail de la Polynésie française en vigueur à la date de la décision attaquée : " L'employeur qui envisage de licencier un salarié le convoque, avant toute décision, à un entretien préalable. ". L'article LP. 1222-5 de ce code dispose que : " La convocation est effectuée par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre

décharge ou devant témoin./ Cette lettre de convocation indique à l'intéressé que son licenciement est envisagé et la nature personnelle ou économique de celui-ci, ainsi que la date, l'heure et le lieu de l'entretien./ Elle précise qu'il peut se faire assister, lors de l'entretien préalable, par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise, ou, avec l'accord de l'employeur, par une personne extérieure à l'entreprise. ". Selon l'article LP. 1222-8 du même code : " Au cours de l'entretien, l'employeur expose les motifs de la décision envisagée et recueille les explications du salarié ". Aux termes de l'article LP. 2511-1 du code précité : " Ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail, le licenciement des salariés suivants : 1. délégué syndical ; 2. délégué du personnel ou délégué de bord ; 3. représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ; 4. membres du comité d'entreprise ou représentant syndical à ce comité ; 5. candidats aux fonctions de représentant du personnel, pendant les six mois qui suivent la publication des candidatures ; 6. anciens délégués syndicaux, représentants du personnel ou représentants syndicaux pendant six mois, après la cessation de leurs fonctions ou de leur mandat. ".

3. Pour autoriser le licenciement pour faute grave de Mme D, l'inspectrice du travail s'est notamment fondée sur des faits matérialisés qui démontrent des " méthodes de gestion mises en œuvre par un supérieur hiérarchique qui génèrent des risques psychosociaux pour ses salariés subordonnés ", un " management nocif ", une " attitude désobligeante, insultante et menaçante à l'égard de ses salariés " ne pouvant être justifiée par " son niveau d'exigence au profit de l'entreprise et une prétendue incompétence des salariés sous sa subordination ".

4. En premier lieu, la lettre de convocation à un entretien préalable du 31 décembre 2021 versée aux débats fait notamment état de propos injurieux, menaçants et dégradants prononcés par la requérante à l'égard de ses subordonnés, de pressions diverses exercées à leur encontre, d'une dégradation du climat social et des conditions de travail au sein du service et de ce que plusieurs salariés ont fait part de leur peur et de leur détresse morale et physique quant à l'idée de se retrouver en la présence de Mme D. La circonstance que le rapport d'enquête interne ait permis à l'employeur d'être plus précis sur certains motifs discutés au cours de l'entretien préalable n'a pas d'incidence sur la régularité formelle du courrier de convocation précité qui a énoncé expressément les motifs principaux du licenciement de l'intéressée, se conformant ainsi à l'annexe V à l'avenant n° 2 du 25 novembre 1983 à la convention collective du commerce. Dans ces conditions, la requérante n'est pas fondée à soutenir qu'elle aurait été privée d'une garantie lui permettant d'assurer utilement sa défense du seul fait du contenu de la lettre de convocation à l'entretien préalable à son licenciement.

5. En deuxième lieu, il ressort des pièces du dossier que, par le courrier précité du 31 décembre 2021, Mme D a, d'une part, été informée de sa mise à pied prononcée à titre conservatoire à effet immédiat, et, d'autre part, été convoquée par son employeur à un entretien préalable en date du 19 janvier 2022 en vue de son licenciement. L'engagement de la procédure disciplinaire dès la convocation à l'entretien précité de la salariée en cause étant intervenu concomitamment à la notification de sa mise à pied conservatoire, la requérante n'est pas fondée à faire valoir que la période de dix-neuf jours qui sépare sa mise à pied de son entretien préalable a pour effet d'entraîner le prononcé d'une double sanction à

son rencontre méconnaissant le principe " non bis in idem ".

6. En troisième lieu, les requérantes n'établissent pas que le délai de huit jours qui sépare la date de l'entretien préalable précité de celle de la saisine de l'inspectrice du travail présente un caractère excessif méconnaissant des dispositions législatives ou réglementaires applicables en Polynésie française en matière de licenciement pour motif disciplinaire. Il ne résulte pas davantage de ces dispositions que la mission d'enquête RSP confiée à la société Fenua Prev devait impérativement être précédée d'une délibération des membres du CHSCT.

7. En quatrième lieu, il ressort du compte-rendu de l'entretien préalable du 19 janvier 2022 que Mme D a eu connaissance des faits étayés par l'enquête interne et formalisés dans les conclusions du rapport écrit de la société Fenua Prev et qu'elle a pu en discuter avec son supérieur hiérarchique. S'agissant du dispositif de contrôle et d'enquête mis en place par la direction de l'entreprise Carrefour Arue pour collecter des informations particulièrement relatives aux salariés en situation de grande souffrance au travail, la Polynésie française fait valoir, sans contredit utile des requérantes, que l'organisation de l'audit RPS au sein de l'établissement était connue des salariés depuis le mois d'août 2021. Par suite, le moyen tiré du défaut d'information tenant aux points susmentionnés doit être écarté.

8. En cinquième lieu, si la requérante soutient que l'enquête interne diligentée par la direction de l'entreprise ne répond pas à l'exigence d'exhaustivité et d'impartialité dès lors que tous les collaborateurs du rayon dont elle a la charge n'ont pas été entendus, cette circonstance n'est pas, à elle-seule, de nature à entacher la procédure de licenciement d'irrégularité dès lors que plusieurs subordonnés de Mme D ont alerté la direction de l'établissement des agissements et comportements de cette dernière et que certains salariés de ce rayon n'ont pas eu à subir les agissements négatifs de la requérante.

9. En dernier lieu, en vertu des dispositions du code du travail, les salariés légalement investis de fonctions représentatives bénéficient, dans l'intérêt de l'ensemble des travailleurs qu'ils représentent, d'une protection exceptionnelle. Lorsque le licenciement de l'un de ces salariés est envisagé, il ne doit pas être en rapport avec les fonctions représentatives normalement exercées ou l'appartenance syndicale. Dans le cas où la demande de licenciement est motivée par un comportement fautif, il appartient à l'inspecteur du travail 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 à son contrat de travail et des exigences propres à l'exécution normale du mandat dont il est investi.

10. Sans que les faits reprochés à l'intéressée ne soient en réalité sérieusement contredits par les requérantes, il ressort des pièces du dossier que celle-ci a fait preuve d'une attitude désobligeante, insultante et menaçante à l'encontre de certains des salariés de l'établissement Carrefour Arue, telle que mentionnée au point 3, entretenant un climat de tensions et de pressions ayant pour effet de placer certains de ses subordonnés en situation de souffrance réelle au travail. La circonstance que ces agissements seraient justifiés par un niveau d'exigence portant notamment sur le respect impératif des consignes et des règles d'hygiène imposé par la requérante en sa qualité de chef de rayon regroupant

les unités de travail précitées ne saurait l'exonérer de son comportement violent récurrent et, par suite, fautif à l'égard de certains salariés de son service. Si la requérante verse notamment aux débats la copie d'un courriel rédigé le 31 août 2020 par M. F, ancien directeur de l'établissement, mentionnant le fait que l'intéressée est " plutôt calme ", " en ce moment ", et que " ses résultats en termes d'hygiène sont plutôt bons ", cette même correspondance confirme, que Mme D peut " de temps en temps être dure, voire très dure " avec les salariés alors en cause ne respectant pas les consignes ni les règles d'hygiène. Dans ces conditions, compte tenu de la gravité des comportements menaçants de la requérante à l'encontre de certains salariés, de son ancienneté et de son niveau de responsabilité dans les fonctions managériales décrites ci-dessus, ou encore du fait que Mme D n'établit aucunement qu'elle est en réalité victime d'un complot des représentants élus et adhérents du syndicat SATCA soutenu par la nouvelle direction du magasin Carrefour Arue, la décision en litige de l'inspectrice du travail ne peut être regardée comme entachée d'une erreur d'appréciation de ses agissements au sein de l'entreprise et du lien entre le licenciement envisagé et le mandat de déléguée syndicale de l'intéressée.

11. Il résulte de ce qui précède que Mme D n'est pas fondée à demander l'annulation de la décision qu'elle conteste ni à solliciter sa réintégration immédiate sur le poste qu'elle occupait avant sa mise à pied.

Sur les frais liés au litige :

12. Les dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative font obstacle à ce qu'une somme soit mise à la charge de la société d'étude et de gestion commerciale Carrefour Arue, qui n'est pas la partie perdante dans la présente instance. Il y a lieu, dans les circonstances de l'espèce, de mettre à la charge solidaire de Mme D et de la Confédération des syndicats indépendants de Polynésie la somme de 150 000 F CFP à verser à la Société d'Etude et de Gestion Commerciale Carrefour Arue au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

D E C I D E :

Article 1er : La requête de Mme D et de la Confédération des syndicats indépendants de Polynésie est rejetée.

Article 2 : Mme D et la Confédération des syndicats indépendants de Polynésie verseront ensemble à la Société d'Etude et de Gestion Commerciale Carrefour Arue la 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 Confédération des syndicats indépendants de Polynésie, à Mme C D, à la Société d'Etude et de Gestion Commerciale Carrefour Arue et à la Polynésie française.

Délibéré après l'audience du 22 novembre 2022, à laquelle siégeaient :

M. Devillers, président,

M. Graboy-Grobescio, premier conseiller,

M. Boumendjel, premier conseiller

Rendu public par mise à disposition au greffe le 6 décembre 2022.

Le rapporteur,

A G

Le président,

P. Devillers 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 commissaires 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,

N°2200182