

Décision du Tribunal administratif n° 2200288 du 07 février 2023

Tribunal administratif de Polynésie française

1ère Chambre

Vu la procédure suivante :

Par une requête et des mémoires enregistrés les 4 juillet, 17 octobre et 16 décembre 2022, M. A C, représenté par Me Dumas, demande au tribunal, dans le dernier état de ses écritures :

1°) d'annuler la décision du 6 mai 2022 par laquelle la directrice du travail de la Polynésie française a confirmé la décision du 25 février 2022 par laquelle l'inspectrice du travail a autorisé son licenciement pour motif disciplinaire sur la demande de la Banque de Tahiti ;

2°) d'enjoindre à la Polynésie française de refuser son licenciement ;

3°) de mettre à la charge solidaire de la Banque de Tahiti et de la Polynésie française la somme de 500 000 F CFP au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Il soutient que :

- la requête est recevable ;

- collaborateur performant au sein de l'entreprise, le revirement de situation dont il fait l'objet est en lien avec la plainte pour entrave syndicale qu'il a déposée le 8 novembre 2021; il n'y a aucun problème dans le travail réalisé par son équipe ; le reproche tenant au retard dans le transfert des dossiers au contentieux est sans fondement ; il a toujours dépassé ses objectifs et l'établissement bancaire n'a subi aucun préjudice ; la direction a entendu en réalité l'écarter compte tenu de sa qualité de délégué syndical " bien gênant de par ses actions et ses prises de décision " ;

- concernant le grief tenant au retard dans le transfert de 63 dossiers constaté par l'audit externe de la Caisse d'Epargne Ile-de-France, plusieurs revues de portefeuilles, notamment en 2020, ont permis de justifier le maintien dans le portefeuille du précontentieux de dossiers présentant plus d'un an d'impayés supérieurs au seuil de la procédure usuelle, avec la validation du responsable hiérarchique ; ces revues de portefeuilles ont été occultées par l'inspectrice du travail ; des retards dans le transfert des dossiers existent dans toutes les branches et filières de la banque, plus particulièrement en agence ; lui reprocher " le non-respect de la procédure du précontentieux " prouve les manœuvres de l'employeur pour arriver à ses fins au prétexte de griefs totalement artificiels ;

- la Banque de Tahiti prétend avoir subi un " préjudice " lors de la comptabilisation de 84 millions F CFP de dotations aux provisions à la suite des 63 dossiers de retard précités, identifiés par l'audit, or, cette somme a été comptabilisée normalement suivant la procédure usuelle interne et non suivant le retard dans le transfert des dossiers comme tente de le faire croire son employeur ; la somme précitée ne peut pas lui être valablement imputée en tant que motif de licenciement ; les dotations aux provisions sont calculées sur la part non-couverte du schéma de garantie et non sur le retard dans le transfert des dossiers au contentieux ; le retard dans le transfert des 63 dossiers précités n'a aucune incidence sur la somme de 84 millions F CFP comptabilisée par la Banque de Tahiti au titre des dotations aux provisions ;

- en ce qui concerne l'audit interne diligenté auprès de son service à la suite de l'audit externe précité, le jour de son message d'alerte auprès de la direction du travail le 29 novembre 2021, cet audit a été

mandaté par le directeur général de la Banque de Tahiti, mis en cause lui-même dans la plainte pour entrave syndicale du 8 novembre 2021 ; il est surprenant que des reproches puissent apparaître soudainement dans le rapport de l'audit interne de la Banque de Tahiti alors que ces griefs ne sont pas identifiés dans le rapport de l'audit externe précité ; il est également étonnant que les différentes missions d'audits internes en 2015 et 2019 et externe par l'inspection générale en 2017, menées sur le périmètre du précontentieux, ne fassent aucunement mention de ces reproches ; il ressort notamment de ces audits que le retard dans le transfert des dossiers au contentieux est une situation qui existait depuis 2009, soit bien avant qu'il ne prenne ses fonctions de responsable du service précontentieux ; il y a donc une analyse totalement opposée sur ce point comme sur ceux tenant à la gestion du service et au pilotage ainsi qu'au suivi des dossiers dans le service précontentieux entre les trois dernières missions d'audit précitées et celle de l'audit (" orienté ") de la Banque de Tahiti du mois de décembre 2021 ; la directrice du travail a été manifestement trompée et a commis une erreur d'appréciation en confirmant la décision de l'inspectrice du travail autorisant son licenciement ; il a été sanctionné de manière disproportionnée alors qu'il n'a commis aucune faute et qu'il ne peut pas plus lui être reproché une insuffisance professionnelle au regard de ses très bons états de service ;

- aucune démonstration du respect de l'article 1212-3 du code du travail n'a été faite par l'employeur dans sa demande aux fins d'être autorisé à licencier ; aucune faute grave n'était en réalité alléguée ; la Banque de Tahiti n'a subi aucun préjudice financier ou moral ;

- il a dénoncé des faits qu'il jugeait illicites, lesquels ont fait l'objet d'un dépôt de plainte pénale, antérieurement à ce que soit engagée, fort opportunément, la procédure de licenciement à son encontre ; du fait de sa qualité de lanceur d'alertes, la directrice du travail se devait de refuser son licenciement et donc d'infirmer la décision initiale prise par l'inspectrice du travail ; il est manifeste que le détournement de la procédure de licenciement le vise directement au regard des alertes dont il a pris l'initiative et de son activité syndicale.

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

Elle fait valoir, à titre principal, que la requête est irrecevable dès lors que la décision du 6 mai 2022 constitue un acte confirmatif et que le délai de recours contentieux de deux mois suivant la date de notification de la première décision en date du 25 février 2022 était expiré à la date d'enregistrement de la requête, et, à titre subsidiaire que les moyens de la requête ne sont pas fondés, tant en fait qu'en droit.

Par des mémoires enregistrés les 17 octobre et 30 décembre 2022, la Banque de Tahiti, représentée par Me Mestre, conclut au rejet de la requête et à ce que la somme de 300 000 F CFP soit mise à la charge de M. C au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Elle fait valoir que les moyens exposés par M. C ne sont pas fondés, que celui-ci s'est délibérément exonéré de se conformer aux procédures internes de la banque, qu'il s'est également abstenu d'exécuter les tâches professionnelles qui lui incombait et qu'il n'existe manifestement aucun lien entre le licenciement autorisé et son appartenance ou son activité syndicale. Elle relève également que

les conclusions de M. C à fin d'injonction tendant à ce que la Polynésie française refuse son licenciement sont irrecevables dès lors qu'il n'appartient pas à l'administration de prendre une telle décision négative. 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. Graboy-Grobesco, rapporteur,
- les conclusions de Mme G de Saint-Germain, rapporteure publique,
- les observations de M. E pour la Polynésie française et celles de Me Mestre pour la Banque de Tahiti.

Considérant ce qui suit :

1. M. C a été recruté le 13 mars 2002 par la Banque de Tahiti, par contrat à durée indéterminée, en qualité de stagiaire en formation aux métiers commerciaux bancaires. Il a affecté en 2003 aux fonctions de chargé d'affaires PME puis à celles de chargé de recouvrement PME / contentieux en 2006 pour ensuite être promu au poste de responsable du service précontentieux sous la direction de M. B, responsable du pôle légal et juridique, depuis le 1er juin 2021. M. C, qui a été désigné délégué syndical le 11 septembre 2018, affilié au syndicat A Tia I Mua, est également président du syndicat professionnel des collaborateurs Banque de Tahiti (SPCBT) / A Tia I Mua depuis 2019. Le 17 décembre 2021, M. C a été convoqué à un entretien préalable en vue d'un licenciement éventuel pour motif personnel, fixé au 27 décembre suivant. Le 30 décembre suivant, le directeur général délégué de la Banque de Tahiti a sollicité auprès de l'inspection du travail l'autorisation de procéder au licenciement pour faute grave de l'intéressé. Après enquête contradictoire, l'inspectrice du travail a, par une décision du 25 février 2022, autorisé le licenciement du salarié, et, sur recours hiérarchique formé le 3 mars suivant, la directrice du travail a, par une décision du 6 mai 2022, confirmé la décision précitée de l'inspectrice du travail autorisant le licenciement. Par la présente requête, M. C demande l'annulation de ces deux décisions.

Sur les conclusions à fin d'annulation :

2. Aux termes de l'article LP. 2511-1 du code du travail : " 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. En vertu des dispositions du code du travail de la Polynésie française, le licenciement des salariés légalement investis de fonctions représentatives ou de fonctions de conseiller prud'homme, 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 comportement fautif, il appartient à l'inspecteur du travail saisi et, le cas échéant, à l'autorité hiérarchique compétente, 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 le licenciement, compte tenu des caractéristiques de l'emploi et 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. Il appartient en toutes circonstances à l'autorité administrative de faire obstacle à un licenciement en rapport avec les fonctions représentatives normalement exercées par un salarié ou avec son appartenance syndicale.

4. Pour autoriser le licenciement pour faute grave de M. C, l'inspectrice du travail s'est fondée, d'une part, sur la communication volontaire à des tiers de données bancaires confidentielles et, d'autre part, sur l'inexécution des tâches professionnelles de l'intéressé et le non-respect des procédures internes propres au département contentieux s'agissant particulièrement du retard de transfert de certains dossiers précontentieux au service contentieux. Dans le même sens, la directrice du travail, saisie sur recours hiérarchique comme indiqué, a notamment fait valoir que la plainte déposée par le requérant au mois de novembre 2021 pour entrave syndicale ainsi que ses " alertes " formulées durant le même mois ne sont en tout état de cause intervenues que postérieurement à l'audit externe qui a révélé des manquements préexistants imputables au département précontentieux dirigé par le requérant. Sur la question du mandat syndical, l'inspectrice du travail a indiqué dans sa décision que l'enquête contradictoire " n'avait pas permis de mettre en évidence un lien entre les faits reprochés au salarié, identifiés après l'audit externe, et le mandat exercé ", alors que la directrice du travail a mentionné que la même enquête contradictoire n'avait " pas permis de mettre en évidence un lien de causalité entre le licenciement de M. C et le mandat " que celui-ci détenait.

5. En premier lieu, s'agissant du motif de demande d'autorisation de licenciement fondé sur la divulgation de données confidentielles, il ressort des pièces du dossier que M. C a adressé à son supérieur hiérarchique, M. B, par un courriel du 10 novembre 2021, un tableau de suivi de certains dossiers dans lequel figuraient des informations relatives à plusieurs clients de la Banque de Tahiti, tenant pour l'essentiel à leur situation bancaire. Toutefois, ainsi que l'a relevé l'inspectrice du travail dans sa décision du 25 février 2022, compte tenu de la nature des destinataires mis en copie de cet envoi qui sont, soit internes à l'entreprise, notamment à sa direction, soit appartiennent à l'administration de la Polynésie française, et en l'absence de répercussions pour l'établissement bancaire concerné, ces faits, pour regrettables qu'ils soient, ne présentent pas un degré de gravité tel qu'ils justifieraient, à eux-seuls, le licenciement du salarié protégé en cause.

6. En deuxième lieu, en ce qui concerne le motif tenant à l'inexécution des tâches professionnelles de M. C en sa qualité de responsable du service précontentieux, il ressort des pièces du dossier qu'un audit externe de la Caisse d'Epargne Ile-de-France ainsi qu'un audit interne diligenté par la Banque de Tahiti

ont été réalisés en octobre puis décembre 2021, ayant notamment conduit à la formulation de recommandations " P1 " (transférer au service contentieux 63 dossiers clients présentant plus de cinq échéances impayées sur des " crédits classiques ") et " P2 " (renforcer le processus de gestion des " clients douteux " en assurant un respect des délais de transferts des clients vers le précontentieux et le contentieux mentionnés dans les procédures), relatives au fonctionnement du service précontentieux de la banque de Tahiti dont M. C est responsable. Ces constats et recommandations " sur la gestion du recouvrement et du précontentieux de la Banque de Tahiti " ainsi que le rapport de la direction de l'audit interne ont révélé des dysfonctionnements importants, tenant notamment à la méconnaissance de procédures propres à l'établissement bancaire, ayant entraîné un retard de transfert de certains dossiers précontentieux vers le service contentieux. Il résulte de la fiche de poste de M. C, en sa qualité de " responsable précontentieux ", que l'emploi de celui-ci a notamment pour finalités de " contribuer à la sauvegarde des intérêts de l'entreprise en mettant en œuvre les méthodes et les procédures de suivi et de régularisation des impayés et de leur traitement précontentieux ". En ce sens, lui sont assignées les tâches de " suivi du dossier de précontentieux " et de " diagnostic d'un dossier de précontentieux " pour lesquelles M. C doit s'efforcer de " régulariser le dossier de précontentieux et le repositionner en encours sain " et " trouver la solution la plus adaptée, de préférence dans un cadre amiable, pour recouvrer les impayés ". D'autres griefs sont opposés au requérant par son employeur, tenant également au défaut d'exécution d'autres tâches professionnelles lui incombant également en sa qualité de chef du service précontentieux en vertu des missions assignées dans la fiche de poste ci-dessus résumée. Outre le retard dans le transfert de certains dossiers précontentieux, sont ainsi relevées par la Banque de Tahiti des carences de M. C dans la sollicitation d'expertises immobilières concernant les dossiers de crédit habitat, la déclaration de risques opérationnels, ou encore au regard de ses compétences managériales. Ces griefs sont matérialisés et imputables au salarié en cause, sans que ce dernier puisse invoquer la responsabilité de ses propres collaborateurs, particulièrement le retard dont il est responsable dans le transfert d'un nombre conséquent de dossiers précontentieux entre les mois d'avril et septembre 2021. De plus, M. C ne remet pas utilement en cause le contenu de l'audit interne précité qui a relevé le " non-respect de la procédure de transfert du département précontentieux vers le département contentieux des dossiers comportant plus de cinq " impayés " ainsi que le non-respect de la procédure " mode opératoire précontentieux " " Etapes et actions lors de la prise en charge d'un dossier " ainsi que l'absence d'actions de recouvrement. Nonobstant l'ancienneté de M. C dans ses fonctions ainsi que les primes qui ont pu lui être versées par le passé par son employeur, l'inspectrice puis la directrice du travail ont pu légalement estimer que ces manquements sont d'une gravité suffisante pour justifier son licenciement.

7. En dernier lieu, M. C qui a été désigné en qualité de délégué syndical A Tia I Mua depuis le 11 septembre 2018, est membre du comité exécutif de l'établissement depuis plus de dix ans. Dans un courrier du 3 octobre 2018 adressé au représentant CFDT auprès du groupe Banque populaire Caisse d'Epargne (BPCE), maison mère, le requérant a fait état de tensions importantes au sein de la Banque de Tahiti, de plusieurs licenciements de salariés intervenus dans un climat de défiance et indique que sa

nomination en qualité de délégué syndical a attisé les tensions avec le directeur général de l'établissement bancaire qui " s'est fixé un point d'honneur de nous licencier ". Il ressort des pièces du dossier que, le 22 octobre 2020, M. C a fait l'objet d'une agression verbale et de menaces lors de la suspension de séance du comité d'entreprise de la Banque de Tahiti provenant d'un élu de ce comité sous l'étiquette syndicale SEGC-BT OTAHI. Un signalement a alors été adressé à la direction générale, accompagné de quatre attestations de témoins, suivi d'une plainte. Le 29 octobre 2020, le requérant a créé, concomitamment à son engagement syndical, une association de lutte contre la souffrance et le harcèlement au travail. Le lendemain, lors d'une conférence de presse organisée par la confédération OTAHI la veille de la tenue des élections professionnelles, deux salariées dont la secrétaire du comité d'entreprise et déléguée syndicale OTAHI de la Banque de Tahiti ont tenu des propos visant M. C en l'accusant personnellement et publiquement de harcèlement moral ". M. C a alors été placé en arrêt de travail et a porté plainte contre ces salariées dont les propos ont été sanctionnés par un jugement du tribunal correctionnel de Papeete du 4 mai 2021. Malgré une demande en ce sens, la direction générale de la Banque de Tahiti n'a pas fait droit à sa demande de protection au sein de l'entreprise. Plusieurs alertes ont été formulées par le requérant, notamment dans un courrier du 6 mai 2021 adressé au directeur des ressources humaines dans lequel il rappelle les nombreuses " représailles ", " calomnies ", " mensonges " et " injustices " dont il a fait l'objet particulièrement de la part de membres du syndicat concurrent pendant toute la campagne électorale des délégués du personnel et insiste sur la " cabale " dont il est victime ainsi que sur l'acharnement de certains collaborateurs de la Banque de Tahiti qui " instrumentalisent la direction contre un représentant du personnel engagé et de bonne foi ". Par la suite, l'intéressé a déposé plainte auprès du procureur de la République, le 8 novembre 2021, pour entrave syndicale de la part de la direction de la Banque de Tahiti à son encontre. Deux autres alertes ont été formulées en ce sens en novembre 2021, à l'attention de la direction de la Banque de Tahiti et de la direction et l'inspection du travail au motif d'une discrimination syndicale.

8. Toutefois, ces éléments, d'une part, n'impliquent pas directement l'employeur de M. C, d'autre part, les diverses plaintes pénales pour entrave que l'intéressé a formées l'ont été après les conclusions de l'audit externe ayant mis en lumière ses graves insuffisances professionnelles et ne permettent pas d'établir un lien entre la mesure de licenciement et l'engagement syndical du salarié en cause au sein de la Banque de Tahiti. Par ailleurs, et en tout état de cause, ce dernier ne se prévaut d'aucune disposition applicable en Polynésie française de nature à lui conférer la protection qu'il sollicite au titre de " lanceur d'alertes ".

9. Il résulte de ce qui précède que, sans qu'il soit besoin d'examiner les fins de non-recevoir opposées en défense, M. C n'est pas fondé à demander l'annulation des décisions qu'il conteste.

Sur les conclusions à fin d'injonction :

10. L'exécution du présent jugement n'implique aucune mesure d'exécution. Dès lors, les conclusions de la requête à fin d'injonction, au demeurant irrecevables eu égard à leur objet, doivent être rejetées.

Sur les frais liés au litige :

11. 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 Banque de Tahiti et de la Polynésie française, qui n'ont pas la qualité de partie perdante dans la présente instance. Il n'y a pas lieu, dans les circonstances de l'espèce, de mettre à la charge de M. C la somme que réclame la Banque de Tahiti au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

D E C I D E :

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

Article 2 : Les conclusions de la Banque de Tahiti au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative sont rejetées.

Article 3 : Le présent jugement sera notifié à M. A C, à la Polynésie française et à la Banque de Tahiti.

Délibéré après l'audience du 24 janvier 2023, à laquelle siégeaient :

M. Devillers, président,

M. Graboy-Grobescio, premier conseiller,

M. Boumendjel, premier conseiller

Rendu public par mise à disposition au greffe le 7 février 2023.

Le rapporteur,

A Graboy-Grobescio

Le président,

P. Devillers Le greffier,

M. D

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°2200288