

Décision du Tribunal administratif n° 2200030 du 18 octobre 2022

Tribunal administratif de Polynésie française

1ère Chambre

Vu la procédure suivante :

Par une requête et un mémoire enregistrés les 31 janvier et 10 mai 2022, la société d'étude et de gestion commerciale, représentée par la Selarl Jurispol, demande au tribunal :

1°) d'annuler la décision n° 2613 du 2 décembre 2021 par laquelle l'inspectrice du travail de la direction du travail de la Polynésie française a refusé d'accorder l'autorisation de licenciement de M. A C ;

2°) de mettre à la charge de la Polynésie française la somme de 300 000 F CFP au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Elle soutient que :

- en estimant que le " vice de procédure " relevé affectait la procédure de licenciement alors que seule la mesure de mise à pied était concernée, l'inspectrice du travail a entaché sa décision d'une erreur de droit ; le délai en l'espèce entre la mise à pied verbale et l'ouverture de la procédure disciplinaire ne fait pas perdre à la mesure en cause son caractère conservatoire ; en sa qualité d'employeur, elle peut se prévaloir d'un motif légitime tenant à la nécessité d'avoir eu à vérifier les faits notamment au regard des images de vidéosurveillance, de nature à justifier le caractère non concomitant de la procédure de licenciement ; le 14 septembre 2021, le réseau informatique de l'entreprise a fait l'objet d'une " cyber attack " retardant la transmission au responsable du service du projet de convocation de l'intéressé ; quatre jours séparent en fait seulement la notification verbale de la mise à pied conservatoire et la remise de la convocation à un entretien préalable par voie d'huissier à son domicile ;

- la décision en litige ne remet pas en cause le fait que le vol d'un salarié, reconnu par celui-ci, au sein d'une grande surface commerciale qui l'emploie constitue une faute grave d'autant que l'intéressé a méticuleusement préparé son larcin ; la gravité du vol résulte non de la valeur en l'espèce modique de la marchandise frauduleusement soustraite mais des circonstances dans lesquelles il a eu lieu, caractérisant non un geste compulsif ou un vol de nécessité mais un acte réfléchi dont elle peut supposer qu'il n'est pas isolé ; ces faits sont également constitutifs d'un manquement aux obligations professionnelles du salarié au regard du secteur d'activité professionnelle dans lequel il se situe ; la faute commise par le salarié en cause rend impossible la poursuite de la relation de travail de sorte que son licenciement est justifié ;

- l'exercice du mandat de délégué du personnel de M. C n'entretient aucun lien avec la décision de licenciement contrairement à ce qu'allègue l'inspectrice du travail sans fondement ni preuve dans la décision contestée.

Par un mémoire en défense enregistré le 20 avril 2022, la Polynésie française conclut au rejet de la requête.

Elle fait valoir qu'aucun des moyens de la requête n'est fondé et que les faits fautifs reprochés au salarié en cause sont dépourvus de gravité.

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-Grobescio, rapporteur,
- les conclusions de Mme E de Saint-Germain, rapporteure publique,
- les observations de Me Quinquis, représentant la société d'étude et de gestion commerciale et celles de M. B pour la Polynésie française.

Considérant ce qui suit :

1. M. C a été recruté le 18 janvier 2016 par la société d'étude et de gestion commerciale (SEGC) qui exploite l'hypermarché Carrefour Punaauia en qualité d'employé de magasin à temps partiel. Depuis le 1er septembre 2020, il occupe la fonction d'agent de maintenance au sein des services généraux de l'établissement commercial et a été élu délégué du personnel titulaire le 17 septembre suivant. Le 11 septembre 2021, M. C a été contrôlé par un vigile en quittant son lieu de travail et a reconnu, à cette occasion, avoir frauduleusement soustrait du magasin un " Mug isotherme ". Le jour même, une mise à pied conservatoire a été notifiée verbalement à l'intéressé par le directeur de l'établissement commercial. Par un acte d'huissier du 16 septembre 2021, le salarié en cause s'est vu notifier une convocation à un entretien préalable " en vue d'un éventuel licenciement de nature personnelle ". Dans ce même courrier, le directeur de l'établissement Carrefour Punaauia a précisé à l'intéressé que, compte tenu de la gravité des agissements reprochés, sa mise à pied à titre conservatoire était confirmée avec une prise d'effets depuis le 11 septembre 2021 ainsi qu'il a été dit. A la suite de ces événements, la direction du travail de Polynésie française a reçu, par courrier du 27 septembre 2021 du directeur de l'établissement Carrefour Punaauia, une demande d'autorisation de licenciement pour faute grave de M. C. Après enquête contradictoire, par une décision n° 2613 du 2 décembre 2021, dont la société d'étude et de gestion commerciale demande l'annulation, l'inspectrice du travail de la direction du travail de la Polynésie française a refusé d'accorder l'autorisation de licenciement de M. C.

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. Pour refuser l'autorisation de licenciement pour faute grave de M. C, l'inspectrice du travail s'est fondée, d'une part, sur des " vices substantiels de procédure " tenant au délai écoulé entre la mise à

à pied de l'intéressé et l'engagement de la procédure disciplinaire et à ce que le directeur de Carrefour Punaauia n'a pas respecté l'article 49 du règlement intérieur de l'établissement qui prévoit que, si la mise à pied prononcée à titre conservatoire à l'encontre d'un salarié peut être notifiée verbalement et sans délai, elle doit toutefois être régularisée par écrit le premier jour ouvrable suivant et, d'autre part, sur l'existence d'un lien possible entre la demande d'autorisation de licenciement de M. C et son mandat de délégué du personnel titulaire.

4. En premier lieu, il est constant que le contrat de travail de M. C se réfère à la convention collective du commerce ainsi qu'au règlement intérieur de l'établissement qui s'impose au salarié comme d'ailleurs à l'employeur s'agissant notamment des droits des salariés et des " garanties procédurales " énoncées au titre III du règlement intérieur. L'article 49 de ce règlement relatif à la " mise à pied conservatoire " dispose d'ailleurs que : " En cas d'agissement susceptible d'être fautif de la part du salarié, l'employeur se réserve la possibilité de procéder à la mise à pied conservatoire immédiate du salarié pendant toute la durée nécessaire à l'accomplissement de la procédure disciplinaire. En cas d'urgence, la mise à pied conservatoire pourra être faite verbalement et sans délai, et sera régularisée par écrit le premier jour ouvrable suivant ".

5. Il ressort des pièces du dossier que, le 11 septembre 2021 vers 18 heures 10, une mise à pied conservatoire a été notifiée verbalement par le directeur de l'établissement Carrefour Punaauia à M. C pour le vol d'un " Mug isotherm " constaté par un agent de sécurité de l'établissement quelques minutes auparavant alors que le salarié mis en cause avait terminé son service. Par lettre d'huissier du 16 septembre 2021, ainsi qu'il a été dit au point 1, M. C a reçu convocation à un entretien préalable en vue de son licenciement et confirmation de sa mise à pied prononcée quelques jours auparavant à titre conservatoire. Pour justifier le délai de quatre jours ouvrables qui sépare en réalité la notification verbale de la mise à pied du salarié de sa confirmation écrite, la société requérante fait notamment valoir que le directeur de l'établissement " avait besoin de temps " pour analyser les faits enregistrés par vidéosurveillance portés à sa connaissance, or, il ressort des pièces du dossier que le directeur de l'établissement disposait sur place, le jour des faits, des informations nécessaires et des circonstances précises relatives au vol commis de marchandise dès le jour de la notification verbale de la mise à pied d'autant qu'il ressort de la fiche de contrôle de démarque établie par le responsable de la sécurité de la grande surface, que M. C " a reconnu ce jour le vol ", soit le 11 septembre 2021. Toutefois, si la régularisation écrite de la mise à pied conservatoire de l'intéressé est intervenue quelques jours après sa notification verbale, cette circonstance n'a d'incidence que sur la régularité de la procédure tenant aux modalités de notification de la mise à pied du salarié et n'a pas pour effet d'affecter la régularité de la procédure de licenciement en cause. Dans ces conditions, la société requérante est fondée à soutenir que l'inspectrice du travail a entaché la décision litigieuse d'une erreur de droit en retenant un tel vice de procédure.

6. En second lieu, pour refuser l'autorisation de licenciement en litige, l'inspectrice du travail a estimé que " le lien entre la demande d'autorisation de licenciement et le mandat de délégué du personnel de M. C ne peut être écarté ". Si elle fait état dans la décision contestée de tensions observées entre la

direction de Carrefour Punaauia et les participants de la grève de 2020 au sein de l'établissement, d'irrégularités de fonctionnement des instances représentatives du personnel ou encore de la multiplication des sanctions en 2021 visant principalement des représentants du personnel pour lesquelles l'inspection du travail est intervenue, l'inspectrice du travail n'apporte aucun élément justificatif visant personnellement M. C attestant que la décision de licenciement de l'employeur serait en lien direct avec l'exercice de son mandat de délégué du personnel. Dans ces conditions, cet autre motif sur lequel l'inspectrice du travail s'est fondée ne saurait valablement justifier la décision contestée.

7. Toutefois, l'administration peut, en première instance comme en appel, faire valoir devant le juge de l'excès de pouvoir que la décision dont l'annulation est demandée est légalement justifiée par un motif, de droit ou de fait, autre que celui initialement indiqué, mais également fondé sur la situation existant à la date de cette décision. Il appartient alors au juge, après avoir mis à même l'auteur du recours de présenter ses observations sur la substitution ainsi sollicitée, de rechercher si un tel motif est de nature à fonder légalement la décision, puis d'apprécier s'il résulte de l'instruction que l'administration aurait pris la même décision si elle s'était fondée initialement sur ce motif. Dans l'affirmative, il peut procéder à la substitution demandée, sous réserve toutefois qu'elle ne prive pas le requérant d'une garantie procédurale liée au motif substitué.

8. En l'espèce, la Polynésie française, eu égard à ses écritures en défense, doit être regardée comme faisant valoir que le refus d'autorisation de licenciement de M. C est légalement justifié par le motif, autre que ceux qu'elle avait initialement opposés, tiré de la modicité du montant du vol commis, de son caractère isolé et de l'absence d'antécédents de vols par l'intéressé relevés au sein de l'entreprise qui l'emploie. Il résulte de l'instruction que l'administration aurait pu légalement prendre la même décision que celle contestée si elle s'était initialement fondée sur ce motif, eu égard en particulier à l'absence d'antécédents de vols par l'intéressé et à la faible valeur de l'objet volé. Dans ces conditions, alors que la société requérante n'a pas été privée d'une garantie procédurale liée à ce motif substitué, il résulte de tout ce qui précède que la société d'étude et de gestion commerciale n'est pas fondée à demander l'annulation de la décision qu'elle conteste.

Sur les frais liés au litige :

9. 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 Polynésie française, qui n'est pas la partie perdante dans la présente instance.

D E C I D E :

Article 1er : La requête de la société d'étude et de gestion commerciale est rejetée.

Article 2 : Le présent jugement sera notifié à la société d'étude et de gestion commerciale, à la Polynésie française et à M. A C.

Délibéré après l'audience du 29 septembre 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 18 octobre 2022.

Le rapporteur,

A Graboy-Grobescio

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°2200030