

Décision du Tribunal administratif n° 2200310 du 28 février 2023

Tribunal administratif de Polynésie française

Vu la procédure suivante :

Par une requête et des pièces complémentaires enregistrées le 17 juillet et le 17 octobre 2022, Mme C... B... demande au tribunal :

1°) d'annuler la décision de l'inspecteur du travail du 20 mai 2022 autorisant son employeur à procéder à son licenciement ;

2°) de déclarer le licenciement du 23 mai 2022, signifié par lettre remise en main propre le 23 mai 2022, dépourvu de cause réelle et sérieuse ;

3°) de condamner la S.A. J.A. B... et Fils à lui verser la somme globale de 14 240 243 F CFP en réparation des préjudices causés par la rupture de son contrat de travail et l'irrégularité de sa rémunération :

Elle soutient que :

- la procédure engagée méconnaît l'article 42 de la convention collective : l'instance était irrégulièrement composée et son avis formulé sans qu'elle ait été mise à même de prendre connaissance des griefs formulés à son encontre ou de présenter ses observations ;

- la décision est entachée d'une erreur de fait : contrairement à ce qu'indique l'inspecteur du travail, l'association n'est pas exonérée de TVA et de taxes douanières ; le préjudice de l'association est lié à sa forme juridique : si elle avait exercé son activité sous forme commerciale, elle aurait pu déduire la TVA dont elle s'est acquittée ;

- pour retenir que les faits reprochés étaient fautifs et suffisamment graves l'inspecteur du travail a retenu qu'elle était déclarante en douane depuis 2004 alors qu'elle n'exerce que depuis 2014 ; il indique qu'elle a été formée en 2011 sur le logiciel Phénix, alors que le logiciel Fenua Import Export (FENIX) a été déployé avec l'entrée en vigueur de la loi du pays du 12 septembre 2016 ; ces erreurs matérielles sont de nature à fausser l'appréciation portée par l'inspecteur du travail sur la situation réelle de l'activité d'un déclarant en douane ;

- la décision attaquée n'est pas suffisamment motivée : la circonstance qu'elle ait été formée en 2011 (2017) est sans incidence sur le caractère fautif ou non des faits qui lui sont reprochés ainsi que sur leur gravité ; l'inspecteur du travail a considéré que la faute résultait d'une insuffisance professionnelle ;

- la nomenclature douanière comprend 97 chapitres et 21 000 positions douanières : en outre, il n'y a souvent pas identité entre la dénomination commerciale et la dénomination douanière ; cette complexité a justifié : l'introduction d'un droit à l'erreur dans le code des douanes, qui permet de rectifier la déclaration tant qu'elle n'a pas été validée, autorise le remboursement en cas d'erreur de documentation ou la possibilité de demander un renseignement tarifaire contraignant, liant la douane pendant une période déterminée ;

- l'association est pour partie responsable du préjudice qu'elle a subi ; elle n'a pas vérifié les documents qui lui ont été transmis par mail avant la livraison ni présenté une demande de remboursement dans le délai réglementaire de six mois ;

- les erreurs commises ne peuvent être considérées comme des fautes graves ou lourdes ; elles doivent

être rapportées au nombre de déclarations qu'elle a traitées (2450 en 2020 et 2044 en 2021) ces trois erreurs représentent donc 0,14 % de son activité ;

- elle a 18 ans d'ancienneté ; 12 années en qualité d'aide déclarante et 6 années en qualité de déclarante ; elle n'a jamais commis de faute ;

- s'agissant de la gravité des griefs : des faits de même nature ont été, par le passé, reprochés à des salariés de l'entreprise sans que ceux-ci n'aient été sanctionnés ; contrairement à ce qu'indique l'inspecteur du travail, ces faits avaient bien été commis par des salariés qui représentaient des entreprises transitaires de Polynésie ; de même la circonstance qu'elle ait été nommée chef de service, sans le reclassement salarial correspondant, n'aurait pas dû entrer dans son appréciation de la gravité des faits qui lui étaient reprochés ;

- le préjudice financier pour son employeur est en réalité l'unique motif du licenciement prononcé à son encontre, alors même qu'il existe des assurances qui couvrent le paiement des droits et taxes de douane à l'exclusion des amendes ; normalement son employeur est couvert pour ce type de risque ;

- dans sa lettre de licenciement, il lui est également reproché un manquement à l'obligation de loyauté, ce grief, qui n'a pas été porté à la connaissance de l'inspecteur du travail, ne peut être pris en considération ; contrairement à ce qu'indique son employeur, le directeur administratif et financier était bien en copie des échanges de mails entre TTI/APURAD et elle-même.

Par un mémoire en défense, enregistré le 23 septembre 2022, la Polynésie française conclut au rejet de la requête.

Elle fait valoir :

- à titre principal que le tribunal n'est pas compétent pour statuer sur les conclusions tendant à ce que le tribunal déclare le licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse et condamne la société B... à verser à la requérante une indemnité de licenciement, une indemnité compensatrice de préavis et une indemnité de régularisation de rémunération ; la requête est irrecevable

- à titre subsidiaire qu'aucun des moyens soulevés n'est fondé.

Par un mémoire en défense enregistré le 14 octobre 2022, la société J.A. B... et Fils conclut au rejet de la requête et à ce que la somme de 350 000 F CFP soit mise à la charge de Mme B... en application de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Elle fait valoir que :

- les conclusions à fin d'annulation de la décision n° 20/168-6/MLASAU du 18 novembre 2020 sont irrecevables ;

- le tribunal n'est pas compétent pour connaître des conclusions indemnitaires de la requérante ;

- aucun des moyens soulevés n'est fondé.

Par lettre du 30 décembre 2022 les parties ont été informées, en application de l'article R. 611-7 du code de justice administrative, que le tribunal était susceptible de relever d'office le moyen d'ordre public tiré de l'incompétence du tribunal pour statuer sur les conclusions tendant à ce que le tribunal déclare le licenciement de la requérante dépourvu de cause réelle et sérieuse ainsi que sur celles tendant à la condamnation pécuniaire de l'employeur de la requérante.

Par ordonnance du 14 octobre 2022, la clôture de l'instruction a été fixée au 31 octobre 2022 à 11H00 (heure de métropole).

Vu les autres pièces du dossier.

Vu :

- la loi organique n° 2004-192 du 27 février 2004 ;
- le code du travail de la Polynésie française ;
- la convention collective de la manutention portuaire ;
- 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. E...,
- les conclusions de Mme D... de Saint-Germain, rapporteure publique,
- et les observations de Mme A... représentant la Polynésie française et celles de Me Ober pour la société J.A. B... et Fils.

Considérant ce qui suit :

1. Mme B... a été recrutée par la société J.A. B... et Fils en 2004 afin d'exercer les fonctions d'agent de transit. Elle a été nommée cheffe de service au mois de février 2020. Dans le cadre de ses fonctions, elle assistait les déclarants en douane dans la préparation de leurs déclarations. L'association APURAD, qui importe régulièrement des matériels médicaux et des produits de soins spécialisés, a constaté des erreurs dans les déclarations en douane qu'elle avait réalisées pour son compte. Elle a ainsi relevé que dans les dossiers numéros 324937 du 26 février 2021, 325397 du 15 juillet 2021 et 325742 du 8 octobre 2021, ses matériels avaient été codés 90.18 : « instruments et appareils pour la médecine » au lieu d'être codés 90.20 « appareils de mécano thérapie ». Cette erreur de codification a entraîné l'application d'un taux de TVA de 16 % alors que ces matériels relevaient du taux de 5 %. Le préjudice qui en a résulté pour l'association Apurad a été évalué par celle-ci à 3 577 951 F CFP. La direction régionale des douanes ayant refusé de rembourser cette somme, l'association s'est retournée contre l'employeur de Mme B... afin d'être indemnisée du préjudice subi. Estimant que ces faits étaient constitutifs de fautes graves, la direction de l'entreprise a décidé d'engager à son encontre une procédure de licenciement. Eu égard à son mandat de membre titulaire du comité d'entreprise, elle a demandé à l'inspecteur du travail d'autoriser son licenciement. Par une décision du 20 mai 2022, l'autorisation demandée a été accordée. Par la présente requête, Madame B... demande au tribunal d'annuler cette décision.

Sur la compétence de la juridiction administrative :

2. Les conclusions tendant à la condamnation de la société B... à verser des dommages-intérêts à la requérante ainsi que celles tendant à ce que son licenciement soit déclaré dépourvu de cause réelle et sérieuse sont relatives à un litige opposant des personnes privées. Or un tel litige n'est pas au nombre de ceux dont il appartient à la juridiction administrative de connaître. Dès lors, ces conclusions doivent être rejetées comme portées devant une juridiction incompétente pour en connaître.

Sur la recevabilité des conclusions dirigées contre la décision n° 20/168-6/MLASAU du 18 novembre 2020 :

3. Ainsi qu'il a été dit au point 1, Mme B... demande au tribunal d'annuler la décision du 20 mai 2022 aux termes de laquelle l'inspecteur du travail a autorisé son licenciement. Par suite, la fin de non-recevoir opposée par la société J.A. B... tirée de l'irrecevabilité des conclusions dirigées contre la décision n° 20/168-6/MLASAU du 18 novembre 2020, dont la légalité n'est pas débattue, ne peut qu'être écartée.

Sur les conclusions à fin d'annulation :

En ce qui concerne la régularité de la procédure interne à l'entreprise

4. Selon l'alinéa 5 de l'article 42 de la convention collective de la manutention portuaire en Polynésie française : « En cas de mise à pied ou de licenciement, les délégués du personnel doivent être obligatoirement consultés par l'employeur avant que celui-ci ne prenne une décision. / A tout moment, les délégués du personnel peuvent demander à l'employeur des explications sur la sanction en cause. ». Il résulte de cette disposition que l'employeur, qui relève de cette convention collective doit, avant de prendre une décision en matière de mise à pied ou de licenciement, consulter les délégués du personnel.

5. Il ressort des pièces du dossier, notamment du procès-verbal de la réunion des représentants du personnel du mercredi 16 mars 2022, qu'outre les délégués du personnel, la direction de l'entreprise a également convoqué les membres du comité d'entreprise (C.E.) et du comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). Or, selon les dispositions de la convention collective citées au point précédent, seuls les délégués du personnel devaient être réunis, informés et consultés sur le licenciement de Madame B.... En outre, il ressort du compte rendu que le chef d'entreprise a précisé aux représentants du personnel que cette réunion ne visait qu'à informer les salariés sur la procédure engagée, alors qu'il résulte de la disposition citée au point précédent que les délégués du personnel doivent être consultés. Aussi, la requérante est fondée à soutenir que l'instance représentative, appelée à se prononcer sur son licenciement en application de l'article 42 de la convention collective de la manutention portuaire, était irrégulièrement composée. En outre, la circonstance que d'autres représentants du personnel assistaient à cette réunion a pu avoir une incidence sur le sens de l'avis que cette instance devait formuler et l'a ainsi privée d'une garantie. Dans ces conditions, et alors qu'il appartient à l'autorité administrative de s'assurer de la régularité de la procédure de licenciement, Mme B... est fondée à soutenir que son licenciement a été demandé aux termes d'une procédure irrégulière et qu'il aurait dû être refusé par l'inspecteur du travail.

En ce qui concerne le motif du licenciement :

6. 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. 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. 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 ministre, 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.

7. Il ressort des pièces du dossier, en particulier du courrier daté du 24 mars 2022, que la société B... a demandé l'autorisation de licencier Mme B... pour avoir improprement renseigné les déclarations n°s 324937 du 26 février 2021, 325397 du 15 juillet 2021 et 325742 du 8 octobre 2021. L'erreur de codification commise a entraîné l'application d'un taux de TVA de 16 % en lieu et place d'un taux de 5 % et est à l'origine d'une surfacturation de TVA d'un montant de 3 517 951 F CFP, somme que la société JA B... a dû rembourser à l'association Apurad. La requérante doit être regardée comme soutenant qu'en autorisant son employeur à la licencier pour ce motif, l'inspecteur du travail a entaché sa décision d'une erreur d'appréciation.

8. Dans les circonstances de l'espèce, eu égard à l'ancienneté de la requérante dans l'entreprise, de 18 années, au caractère isolé des faits qui lui sont reprochés, à la technicité et à la complexité de la tâche à réaliser, les trois erreurs commises par la requérante, pour regrettables qu'elles soient, ne sont pas suffisamment graves pour justifier la rupture du contrat de travail. Dans ces conditions, et alors que l'intéressée qui avait informé son supérieur hiérarchique de l'erreur commise ne peut être regardée comme ayant manqué à son devoir de loyauté, Mme B... est fondée à soutenir que les faits qui lui sont reprochés ne sont pas suffisamment graves pour justifier son licenciement et que la décision attaquée est entachée d'une erreur d'appréciation.

9. Il résulte de tout ce qui précède que la décision du 20 mai 2022 par laquelle l'inspecteur du travail a autorisé la société JA B... à licencier Mme B... doit être annulée.

Sur les conclusions présentées au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative :

10. 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 Mme B..., qui n'est pas la partie perdante à la présente instance.

D E C I D E :

Article 1er: Les conclusions de la requête tendant à ce que le tribunal déclare le licenciement du 23 mai 2022 dépourvu de cause réelle et sérieuse et condamne la société S.A. J.A. B... et Fils à verser à Mme B... la somme globale de 14 240 243 F CFP sont rejetées en tant qu'elles sont portées devant une juridiction incompétente pour en connaître.

Article 2 : La décision du 20 mai 2022 de l'inspecteur du travail est annulée.

Article 3 : Les conclusions présentées par la société S.A. JA B... et Fils au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative sont rejetées.

Article 4 : Le présent jugement sera notifié à Mme C... B..., à la Polynésie française et à la société J.A. B... et Fils.

Délibéré après l'audience du 7 février 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 28 février 2023.

Le rapporteur,

M. Boumendjel

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,