

Décision du Tribunal administratif n° 2200973 du 23 mai 2023

Tribunal administratif de Polynésie française

1ère Chambre

Vu la procédure suivante :

Par une requête enregistrée le 10 novembre 2022, la SARL Pacific Mousse, représentée par Me Ober, demande au tribunal :

1°) d'annuler la décision de l'inspecteur du travail du 20 septembre 2022 lui refusant l'autorisation de licencier Mme B A, épouse D ;

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

Elle soutient que :

- en retenant l'existence d'un vice substantiel lié à la circonstance que lors de l'entretien préalable les deux cogérants étaient assistés de deux autres salariés, de sorte que leur présence avait transformé l'entretien préalable en enquête et ainsi détourné la procédure de son objet, l'inspectrice a entaché sa décision d'une erreur de droit : ce vice n'affecte que l'entretien préalable et non la régularité de la procédure de licenciement en cause ; une telle irrégularité ouvre seulement un droit à réparation ;

- contrairement à ce qu'a retenu l'inspectrice du travail, il n'existe aucun lien entre la demande d'autorisation de licenciement et les mandats exercés par le salarié : elle a ainsi relevé d'une part que la demande d'autorisation de licenciement intervenait après que la salariée a déposé le 30 juin 2022 un courrier présentant des demandes relatives aux bulletins de salaire, au traitement des congés annuels, à la tenue des réunions mensuelles avec les délégués du personnel et mentionnant que la direction du travail, la CPS et le syndicat étaient destinataires du même courrier ; d'autre part, elle a également relevé l'investissement et le rôle actif de la salariée dans l'exercice de ses mandats ; le tribunal constatera que cette appréciation manque en motivation et que l'exercice des mandats n'est pas en lien avec la décision de procéder à son licenciement ;

- les deux autres courriers adressés par la centrale syndicale de la salariée sont d'opportunité et ont été adressés postérieurement à la remise en main propre, le 5 juillet 2022, du courrier convoquant la salariée à un entretien préalable à son licenciement.

Par un mémoire en défense, enregistré le 12 décembre 2022, Mme B A épouse D, conclut au rejet de la requête et à ce qu'une somme de 30 000 F CFP soit mise à la charge de la SARL Pacific Mousse en application de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Elle fait valoir que :

- depuis son élection son employeur n'a eu de cesse que de l'empêcher d'exercer ses mandats dans de bonnes conditions ; elle a fait l'objet d'une première procédure de licenciement qui n'a jamais abouti ;

- du 13 juin au 2 juillet 2022, elle a été placée d'office en congés payés alors qu'elle souhaitait les prendre, pour des raisons personnelles, ultérieurement ; à son retour une procédure de licenciement a été engagée pour avoir méconnu l'obligation posée à l'article 10 du règlement intérieur aux termes duquel : " tout salarié est tenu de conserver et entretenir en bon état les machines et matériels qui lui

sont confiés pour l'exécution de son travail. Le fait de détériorer, d'abîmer un matériel peut être considéré comme une faute grave ou lourde. () " ;

- lors de l'entretien préalable, outre l'employeur étaient présents la mère du cogérant et deux autres salariés ;

- elle n'a rien saboté et s'est contentée de retirer les accessoires qu'elle utilise dans le cadre de ses fonctions et qui lui appartiennent ;

- des pièces manquent à la machine à coudre mise à sa disposition, ce qui l'amène à utiliser des accessoires qui lui appartiennent afin d'en assurer le fonctionnement ; lors des congés, elle retire les accessoires, qui lui appartiennent, ce dont son employeur est parfaitement informé ;

- la présente procédure est intervenue alors qu'elle avait adressé à sa direction des réclamations qui ne sont pas propres à sa situation mais concernent l'ensemble du collectif de travail ;

- la procédure de licenciement est en lien avec ses mandats : aucun registre des réclamations des délégués du personnel n'est tenu, l'employeur ne rédige jamais de compte-rendu des réunions mensuelles ; le courrier du 30 juin 2022 fait d'ailleurs état du fait qu'elle utilise des effets personnels dans le cadre de ses fonctions.

Par des mémoires enregistrés le 9 janvier et le 4 avril 2023, la Polynésie française conclut au rejet de la requête.

Elle fait valoir que :

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

- aucun des moyens soulevés n'est fondé.

Par ordonnance du 10 janvier 2023, la clôture de l'instruction a été fixée au 26 janvier 2023 à 11H00.

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. Boumendjel,

- les conclusions de Mme Theulier de Saint-Germain, rapporteure publique,

- et les observations de M. C représentant la Polynésie française

Considérant ce qui suit :

1. La SARL Pacific Mousse, dont l'effectif est de 14 salariés, est spécialisée dans la fabrication et la commercialisation de flocons ainsi que la réalisation de matelas, oreillers et salons. Mme D a été recrutée en contrat à durée indéterminée le 1er décembre 2014 en qualité de couturière polyvalente. Le 13 juin 2022, alors qu'elle avait été placée en congés payés, une de ses collègues, dont la machine à

coudre était en panne, a été affectée sur la machine à coudre habituellement utilisée par Mme D. Plusieurs pièces de cette machine étant manquantes, elle n'a pas pu être utilisée. Estimant que Mme D avait volontairement enlevé ces pièces, l'entreprise a engagé à son encontre une procédure disciplinaire et l'a convoquée à cet effet à un entretien préalable, qui s'est déroulé le 8 juillet 2022. Eu égard à ses mandats de déléguée du personnel et de déléguée syndicale, elle a demandé à l'inspecteur du travail d'autoriser ce licenciement. Par une décision du 20 septembre 2022, l'autorisation demandée a été refusée. Par la présente requête, la SARL Pacific Mousse demande au tribunal d'annuler cette décision.

Sur les conclusions à fin d'annulation :

2. 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, d'une part de vérifier si la procédure de licenciement menée par l'employeur n'est pas entachée d'un vice substantiel et d'autre part 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.

3. Il ressort des pièces du dossier que pour refuser à la SARL Pacific Mousse l'autorisation de procéder au licenciement de Madame D, l'inspectrice du travail a retenu que l'entretien préalable méconnaissait les dispositions de l'article LP. 1222-8 du code du travail de la Polynésie française dès lors que l'employeur était assisté de trois personnes et que l'existence d'un lien entre la demande d'autorisation de licenciement et les mandats exercés par le salarié ne pouvait être écarté.

En ce qui concerne le déroulement de l'entretien préalable :

4. Aux termes de l'article LP. 1222-4 du code du travail : " L'employeur qui envisage de licencier un salarié le convoque, avant toute décision, à un entretien préalable. ". Selon l'article LP. 1222-5 du même code : " 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 de ce même code : " Au cours de l'entretien, l'employeur expose les motifs de la décision envisagée et recueille les explications du salarié ". Il résulte de la combinaison de ces dispositions que lorsqu'une procédure disciplinaire a été engagée par l'employeur, l'entretien préalable vise à permettre à l'employeur d'exposer les griefs à l'origine de la procédure disciplinaire et au salarié de s'en expliquer.

5. Il ressort des pièces du dossier que lors de l'entretien préalable du 8 juillet 2022 l'entreprise était

représentée par quatre personnes. Si une telle configuration est, en principe, de nature à détourner l'entretien préalable de sa finalité, il ressort toutefois des écritures de Mme D et du compte-rendu de cet entretien que le grief à l'origine de la procédure disciplinaire lui a été exposé et qu'elle a pu s'en expliquer en indiquant notamment qu'aucun acte de sabotage ne pouvait lui être imputé, dès lors que les pièces manquantes lui appartenaient. Aussi, dans les circonstances de l'espèce, alors même que la surreprésentation de l'employeur est anormale, cette circonstance, pour regrettable qu'elle soit, n'a pas privé la salariée de la garantie que constitue l'échange contradictoire, tel qu'il est organisé par l'article L. 1222-8 du code du travail de la Polynésie française. Par suite, et alors qu'il n'est pas établi que des pressions aient été exercées sur la salariée au cours de cet entretien, en retenant que l'employeur en se faisant assister par la cogérante de l'entreprise et de deux autres salariés avait transformé cet entretien en enquête et l'avait détourné de sa finalité, l'inspectrice du travail a méconnu les dispositions citées au point précédent et entaché sa décision d'une erreur de droit.

En ce qui concerne le lien avec le mandat :

6. Il ressort de la décision attaquée que, pour refuser l'autorisation demandée, l'inspectrice du travail s'est également fondée sur la circonstance que cette demande datée du 21 juillet 2022 est intervenue peu de temps après que la salariée avait adressé, le 30 juin 2022, alors qu'elle avait été placée d'office en congés payés du 13 juin 2022 au 2 juillet 2022, un courrier à son employeur en mettant en copie la direction du travail, la Caisse de prévoyance sociale (CPS) et son organisation syndicale. Elle saisissait par ce courrier son employeur, ainsi que deux administrations, de diverses réclamations tenant à l'existence de discordances entre les mentions portées sur son bulletin de paie et les déclarations effectuées auprès de la Caisse de prévoyance sociale, à la remise des bulletins de paie, à la planification des congés payés des salariés, à la rémunération des congés payés (règle du 1/10ème), à la mise en place d'un calendrier fixe pour la réunion mensuelle des délégués du personnel et à l'obligation de l'employeur de fournir au salarié les moyens nécessaires à la réalisation de sa prestation. L'inspectrice du travail relève également que Mme D exerce activement son mandat dans un contexte de méconnaissance du droit du travail, qui a nécessité des interventions de l'inspection du travail. Si la société requérante soutient que le courrier du 30 juin 2022 ne concerne que la salariée et est sans lien avec l'exercice de son mandat, celui-ci questionne la sincérité des déclarations sociales de l'entreprise, le mode de calcul de la rémunération des salariés pendant les congés payés et la tenue des réunions des délégués du personnel. Dans ces conditions, eu égard à cette concomitance, en retenant que la demande d'autorisation de licenciement était en rapport avec l'exercice des fonctions représentatives de Mme D, l'inspectrice du travail n'a entaché sa décision ni d'une erreur de droit ni d'une erreur d'appréciation.

7. Il ressort des pièces du dossier que l'inspectrice du travail aurait pris légalement la même décision en se fondant uniquement sur l'existence d'un lien entre l'exercice par la salariée de ses mandats et la procédure de licenciement engagée à son encontre.

8. Il résulte de tout ce qui précède, sans qu'il soit besoin de statuer sur la recevabilité de la requête, que les conclusions à fin d'annulation de la décision du 20 septembre 2022, par laquelle l'inspectrice du

travail a refusé d'autoriser la SARL Pacific Mousse à licencier Mme D doivent être rejetées.

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

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 à la présente instance.

10. Dans les circonstances de l'espèce, il n'y pas lieu de faire application des dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative et de mettre à la charge de la SARL Pacific Mousse la somme que demande Mme D, qui ne justifie pas avoir exposé de frais spécifiques et n'a pas constitué avocat, au titre des frais exposés par elle et non compris dans les dépens.

D E C I D E :

Article 1er: La requête de la SARL Pacific Mousse est rejetée.

Article 2 : Les conclusions présentées par Mme D au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative sont rejetées.

Article 3 : Le présent jugement sera notifié à la SARL Pacific Mousse, à la Polynésie française et à Mme B A épouse D.

Délibéré après l'audience du 9 mai 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 23 mai 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,