

**TRIBUNAL ADMINISTRATIF
DE LA POLYNÉSIE FRANÇAISE**

N°1700441

M. Adolph L.

Mme Zuccarello
Rapporteure

M. Retterer
Rapporteur public

Audience du 16 octobre 2018

Lecture du 30 octobre 2018

66-07-01

C

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

Le tribunal administratif
de la Polynésie française

Vu la procédure suivante :

Par une requête enregistrée le 22 décembre 2017, M. Adolph L. demande au tribunal :

- d'annuler la décision du 27 juin 2017 par laquelle l'inspectrice du travail a accordé à la société Brasserie de Tahiti l'autorisation de le licencier, ainsi que la décision du 22 septembre 2017 rejetant son recours hiérarchique ;
- de condamner la société Brasserie de Tahiti à lui verser des rappels de salaires, des dommages et intérêts pour discriminations et harcèlement, et le paiement des heures de trajet non rémunérées ;
- d'enjoindre à la société Brasserie de Tahiti de le réintégrer dans l'entreprise.

Il soutient que :

- les faits qui lui sont reprochés sont erronés, il a commis une erreur matérielle et non une falsification, et avait obtenu l'accord du client pour qu'il appose sa signature sur le document attestant de son passage ;
- il est victime de discriminations syndicales et de harcèlement et a déjà fait l'objet de plusieurs sanctions disciplinaires non fondées ;
- la sanction est disproportionnée, les faits ne sont pas d'une gravité suffisante pour justifier un licenciement.

Vu les décisions attaquées.

Par un mémoire en défense enregistré le 22 février 2018, la société Brasserie de Tahiti, représenté par Me Usang, avocat conclut au rejet de la requête et à ce que M. L. lui verse la somme de 450 000 F CFP au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Elle fait valoir que :

- M. L. a été sanctionné ou réprimandé à de nombreuses reprises pour des manquements professionnels, le 24 juin 2016, le 24 août 2016, le 26 décembre 2016, le 30 décembre 2016, le 14 février 2017, avant l'engagement d'une procédure de licenciement pour faute grave ;
- aucun lien entre les fonctions représentatives du personnel et le licenciement ne peut être établi ;
- la discrimination et le harcèlement invoqués par le requérant ne sont pas établis.

Par un mémoire en défense enregistré le 13 septembre 2018, la Polynésie française conclut au rejet de la requête.

Elle fait valoir que :

- les conclusions tendant à l'octroi de rappels de salaires, et à l'attribution de dommages et intérêts sont de la compétence du tribunal du travail ;
- la requête est irrecevable pour ne contenir aucun moyen en méconnaissance de l'article R. 411-1 du code de justice administrative ;
- les décisions attaquées sont suffisamment motivées et ne sont pas entachées d'erreur manifeste d'appréciation ;
- il n'y a pas de lien entre le mandat qu'a exercé le requérant et le licenciement.

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 ;
- 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 du 16 octobre 2018 :

- le rapport de Mme Zuccarello, première conseillère ;
- les conclusions de M. Retterer, rapporteur public ;
- et les observations de M. Le Bon, représentant la Polynésie française, et celles de Me Usang, représentant la société Brasserie de Tahiti.

Considérant ce qui suit :

1. M. L. a été recruté par la société Brasserie de Tahiti en 2000 en qualité de merchandiser. Il a été désigné en tant que représentant syndical au sein du comité d'entreprise du 1^{er} octobre 2012 au 8 mars 2017 et a été candidat au même comité d'entreprise en février 2017. Le 27 avril 2017, la société Brasserie de Tahiti a demandé à l'inspectrice du travail l'autorisation de licencier M. L. pour fautes graves. L'autorisation de licenciement a été accordée par l'inspectrice du travail le 27 juin 2017, décision qui a été confirmée par le directeur du travail le 22 septembre 2017 sur recours hiérarchique du requérant. M. L. demande notamment au tribunal d'annuler les décisions des 27 juin 2017 et 22 septembre 2017.

2. En vertu des dispositions du code du travail de la Polynésie française, le licenciement d'un salarié protégé, qui bénéficie, dans l'intérêt de l'ensemble des travailleurs qu'il représente,

d'une protection exceptionnelle, ne peut intervenir que sur autorisation de l'inspecteur du travail dont dépend l'établissement. Lorsque le licenciement d'un de ces salariés est envisagé, il ne doit pas être en rapport avec les fonctions représentatives exercées ou l'appartenance syndicale de l'intéressé. Dans le cas où la demande est motivée par un comportement fautif, il appartient à l'autorité 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 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. M. L. fait valoir que les faits qui lui sont reprochés ne sont pas établis, qu'ils ne constituent pas des fautes d'une gravité suffisante pour justifier son licenciement et qu'il existe un lien entre son licenciement et ses activités de représentation syndicale.

4. En premier lieu, il ressort des pièces du dossier, que tant l'inspectrice du travail dans la décision du 27 juin 2017, que le directeur du travail dans la décision du 22 septembre 2017, ont retenu à l'encontre de M. L. le grief d'avoir falsifié le carnet de merchandising, qui retrace l'activité de l'employé, lors des interventions des 27 février 2017 et 6 mars 2017. Si M. L. a reconnu ne pas s'être déplacé au magasin de Tautira le 27 février 2017 mais avoir lui-même signé ledit carnet pour attester de son passage, en revanche il soutient que pour les faits du 6 mars 2017, l'indication d'un horaire erroné de passage résulte d'une simple erreur et non d'une volonté de dissimuler la réalité. Cependant, il n'est pas contesté que le 6 mars 2017, il a également signé à la place du client, et sans l'accord de ce dernier, le carnet de merchandising qui attestait d'un départ du magasin à un horaire qui lui était plus favorable que l'heure de départ réel. Dans ces conditions, les faits de falsification de son carnet de merchandising à deux reprises sont établis.

5. En deuxième lieu, M. L., qui avait fait déjà l'objet de nombreuses sanctions ou d'avertissements de la part de son employeur, a délibérément tenté de dissimuler ses horaires de passage en magasin à son employeur. Or le carnet de merchandising est l'outil par lequel l'employeur contrôle l'activité du salarié qui réalise une importante partie de son travail à l'extérieur, chez les clients par l'achalandage des produits de la Brasserie de Tahiti dans les magasins. En conséquence, en falsifiant le carnet de merchandising, M. L. qui s'est constitué des fausses preuves de ses interventions, a commis une faute d'une gravité suffisante pour justifier son licenciement. Dès lors, l'administration n'a pas commis d'erreur d'appréciation en décidant, par les décisions attaquées, d'accorder à la Brasserie de Tahiti l'autorisation de le licencier.

6. Enfin, en troisième lieu, M. L. fait valoir qu'il a subi une discrimination de la part de la société Brasserie de Tahiti, en lien avec son mandat de représentant syndical. Cependant le requérant ne justifie d'aucune mesure de discrimination précise et circonstanciée qui aurait été prise à son encontre par son employeur. Eu égard, en outre, aux nombreuses sanctions et remontrances antérieures qui lui ont été infligées, il ne ressort pas des pièces du dossier que la sanction de licenciement présente un lien avec sa qualité de représentant syndical ou de candidat au comité d'entreprise.

7. Il résulte de tout ce qui précède, que la requête de M. L. doit être rejetée, y compris, par voie de conséquence et en tout état de cause, ses demandes aux fins d'injonction et de dommages et intérêts.

8. Dans les circonstances de l'espèce, il n'y a pas lieu de mettre à la charge de M. L., la somme que la société Brasserie de Tahiti demande 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. L. est rejetée.

Article 2 : Les conclusions au titre des frais liés au litige présentées par la société Brasserie de Tahiti sont rejetées.

Article 3 : Le présent jugement sera notifié à M. L., à la Polynésie française et à la Brasserie de Tahiti.

Délibéré après l'audience du 16 octobre 2018, à laquelle siégeaient :

M. Tallec, président,
Mme Meyer, première conseillère,
Mme Zuccarello, première conseillère.

Lu en audience publique le 30 octobre 2018.

La rapporteure,

Le président,

F. Zuccarello

J-Y. Tallec

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 huissiers 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 conforme,
Un greffier,