

**TRIBUNAL ADMINISTRATIF  
DE NOUVELLE-CALÉDONIE**

**N° 0605**

---

**RÉPUBLIQUE FRANÇAISE**

Rapporteur : M. BICHET

---

**AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS**

Commissaire du gouvernement : M. BONAL

---

**Arrêt du 24 août 2006**

---

Vu la requête, enregistrée le 9 janvier 2006, présentée pour la SOCIETE DE DISTRIBUTION ET DE GESTION A L'ENSEIGNE CARREFOUR, dont le siège social est.../..., par Me De Greslan-Briant-Kibangui ;

La Société Y demande au tribunal :

- d'annuler la décision en date du 25 octobre 2005, par laquelle le directeur du travail et de l'emploi lui a refusé l'autorisation de procéder au licenciement de Mme X, déléguée syndicale ;

- de condamner la Nouvelle-Calédonie à lui payer la somme de 200 000 francs CFP au titre de l'article 761-1 du code de justice administrative.

.....  
Vu la décision attaquée ;

Vu les autres pièces du dossier ;

Vu la loi organique n° 99-209 du 19 mars 1999 modifiée et la loi n° 99-210 du 19 mars 1999, relatives à la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'ordonnance n° 85-1281 du 13 novembre 1985 ; Vu le code de justice administrative dans sa version en vigueur en Nouvelle-Calédonie ;

Les parties ayant été régulièrement averties du jour de l'audience ;

Après avoir entendu au cours de l'audience publique du 27 juillet 2006 :

- le rapport de M. Bichet, premier conseiller ;
- les observations de Me De Greslan pour la SOCIETE Y et de M. Latouche, représentant l'Etat,
- et les conclusions de M. Bonal, commissaire du gouvernement ;

Considérant qu'aux termes de l'article 75 de l'ordonnance n° 85-1181 du 13 novembre 1985 : "Le licenciement d'un délégué syndical, d'un délégué du personnel, d'un délégué de bord ou d'un délégué mineur ou d'un salarié membre du comité d'entreprise ou représentant syndical à ce comité ne peut intervenir que sur autorisation du chef du service de l'inspection du travail. » ; qu'en vertu de ces dispositions les salariés légalement investis de fonctions représentatives bénéficient dans l'intérêt de l'ensemble des travailleurs qu'ils représentent, d'une protection exceptionnelle ; que, 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 avec l'appartenance syndicale de l'intéressé ; que, dans le cas où la demande de licenciement est motivée par un comportement fautif, il appartient au directeur du travail 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 ;

Considérant que, par la décision attaquée du 25 octobre 2005, le directeur du travail et de l'emploi a refusé à la SOCIETE Y l'autorisation de licencier pour faute Mme X, déléguée syndicale aux motifs que l'enquête contradictoire avait permis d'établir que « Mme X reconnaissait avoir servi d'intermédiaire entre les fournisseurs de Carrefour et les travailleurs chargés d'effectuer les tâches d'étiquetage et de rangement les samedi et dimanche pour le compte desdits fournisseurs, qu'elle n'employait pas à titre personnel les salariés affectés à ces emplois concernés, qu'elle n'était pas à l'origine de ces recrutements, et qu'elle ne tirait aucun avantage personnel, moral ou financier de cette activité » et qu'ainsi elle n'avait pas « d'intérêt à créer une confusion pour ne pas déclarer ce personnel », et enfin que « Mme X a laissé travailler des personnes non déclarées, en négligeant de s'inquiéter de leur situation, que ces faits sont de nature à justifier une sanction disciplinaire, mais qu'ils ne sont pas suffisamment graves pour licencier l'intéressée » ;

Considérant qu'il résulte des pièces versées au dossier que le chef de service de Mme X, laquelle est responsable du rayon « ... » du magasin à l'enseigne (...) situé à (...), a décidé de faire assurer par les fournisseurs locaux, et par les employés de ceux-ci, la charge de l'approvisionnement et du rangement de ce rayon, notamment en fin de semaine, le samedi et le dimanche ; que lesdits fournisseurs s'étant trouvés, par la suite, dans l'incapacité d'assurer ces obligations, Mme X, estimant, ainsi qu'il ressort du procès-verbal de la réunion du comité d'entreprise du 30 septembre 2005, qu'il lui fallait trouver une solution pour répondre aux instructions de son chef de service, compte tenu de l'impossibilité de faire engager du personnel par son employeur, a confié ces tâches à, au moins, une personne, étrangère tant au personnel du magasin Y qu'à celui des fournisseurs, qu'elle a présentée à ces derniers comme étant un « stagiaire de Y » qui acceptait d'effectuer ainsi des heures supplémentaires, moyennant rémunération, versée en espèces, par son intermédiaire, par les fournisseurs ; que si Mme X n'est pas à l'origine de l'externalisation de la charge de l'approvisionnement et du rangement du rayon chaussures, il ressort du dossier, notamment de l'attestation de son ancien chef de service, qu'elle a pris l'initiative de mettre en place le dispositif précité ; qu'il ne ressort d'aucune pièce du dossier qu'elle aurait obtenu l'autorisation de son employeur ni même celle des fournisseurs ; que la société requérante soutient sans être contredite que Mme X lui a présenté la, ou les personnes, ainsi employées comme étant des salariés des fournisseurs ; qu'en égard aux fonctions de responsabilité qui sont confiées à Mme X, et au mandat syndical qu'elle exerce, ces faits, alors même qu'elle n'employait pas à titre personnel les personnes ainsi engagées, et que rien n'établit qu'elle ait tiré de cette opération un

quelconque avantage, constituent des fautes qui revêtent, dans les circonstances de l'espèce, une gravité suffisante pour justifier son licenciement ; qu'eu égard à la nature des faits fautifs, le licenciement envisagé est, ainsi que l'admet l'administration, dépourvu de lien avec le mandat détenu par la salariée ;

Considérant qu'il résulte de ce qui précède que le directeur du travail de Nouvelle-Calédonie n'a pu légalement refuser l'autorisation de licenciement de Mme X ; que la société requérante est donc fondée à demander l'annulation du refus qui lui a été opposé ;

**Sur l'application de l'article L. 761-1 du code de justice administrative :**

Considérant qu'il y a lieu dans les circonstances de l'espèce de condamner la Nouvelle-Calédonie à verser à la SOCIETE Y la somme de 100 000 francs CFP au titre des frais exposés par elle et non compris dans les dépens ;

**DECIDE :**

**Article 1er :** La décision en date du 25 octobre 2005, par laquelle le directeur du travail et de l'emploi a refusé à la SOCIETE Y l'autorisation de procéder au licenciement de Mme X, déléguée syndicale, est annulée.

**Article 2 :** La Nouvelle-Calédonie versera la somme de cent mille francs CFP (100.000) à la SOCIETE Y sur le fondement de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

**Article 3 :** Le surplus des conclusions de la requête est rejeté.