

Décision n° 2011 - 205 QPC

Article Lp 311-2 du code du travail de la Nouvelle-Calédonie

Nouvelle Calédonie : droits collectifs des salariés des administrations publiques

Dossier documentaire

Source : services du Conseil constitutionnel © 2011

Sommaire

| | |
|--|-----------|
| I. Dispositions législatives..... | 4 |
| II. Constitutionnalité des dispositions contestées..... | 23 |

Table des matières

| | |
|--|-----------|
| I. Dispositions législatives..... | 4 |
| A. Dispositions contestées | 4 |
| 1. Code du travail de Nouvelle-Calédonie | 4 |
| - Article Lp 311-2..... | 4 |
| B. Évolution des dispositions contestées | 5 |
| 1. Loi n° 51-1322 du 15 décembre 1952 instituant un code du travail dans les territoires et territoires associés relevant du ministère de la France d'outre-mer..... | 5 |
| 2. Ordonnance n° 82-1114 du 23 décembre 1982 relative au régime législatif du droit du travail dans le territoire de Nouvelle-Calédonie et Dépendances..... | 5 |
| - Article 2 | 5 |
| - Article 4 | 5 |
| 3. Ordonnance n° 85-1181 du 13 novembre 1985 relative aux principes directeurs du droit du travail et à l'organisation et au fonctionnement de l'inspection du travail en Nouvelle-Calédonie et dépendances | 6 |
| - Article 89 | 6 |
| 4. Loi n° 2008-2 du 13 février 2008 relative au code du travail de Nouvelle-Calédonie. | 7 |
| - Article 4 | 7 |
| - Article Lp 311-2..... | 7 |
| C. Autres dispositions | 8 |
| 1. Textes nationaux..... | 8 |
| a. Code du travail..... | 8 |
| - Article L. 2411-1..... | 8 |
| b. Code de l'organisation judiciaire..... | 9 |
| - Article L. 932-10..... | 9 |
| c. Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat | 9 |
| - Article 15 | 9 |
| d. Loi organique n° 99-209 du 19 mars 1999 relative à la Nouvelle-Calédonie | 10 |
| - Article 99 | 10 |
| 2. Textes adoptés par les autorités de Nouvelle-Calédonie..... | 11 |
| a. Code du travail de la Nouvelle-Calédonie (Partie législative) | 11 |
| - Article Lp. 111-1..... | 11 |
| - Article Lp. 111-2..... | 11 |
| - Article Lp. 111-3..... | 11 |
| - Article Lp. 311-1..... | 12 |
| - Article Lp. 323-1..... | 12 |
| - Article Lp. 323-2..... | 12 |
| - Article Lp. 323-3..... | 12 |
| - Article Lp. 323-4..... | 12 |
| - Article Lp. 323-5..... | 12 |
| - Article Lp. 323-6..... | 13 |
| - Article Lp. 323-7..... | 13 |
| - Article Lp. 323-8..... | 13 |
| - Article Lp. 323-9..... | 13 |
| - Article Lp. 323-10..... | 13 |
| - Article Lp. 323-11..... | 13 |

| | |
|---|-----------|
| - Article Lp. 351-1..... | 13 |
| b. Délibération n° 440 du 4 juin 1982 déterminant les règles générales d'organisation et de fonctionnement des Comités Techniques Paritaires dans les administrations du Territoire | 14 |
| - Article 1 ^{er} | 14 |
| - Article 2 | 14 |
| - Article 5 | 14 |
| - Article 6 | 14 |
| - Article 8 | 14 |
| c. Délibération n° 79 du 22 mai 1985 relative à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique | 15 |
| - Article 1er | 15 |
| - Article 2 | 15 |
| - Article 3 | 15 |
| - Article 4 | 15 |
| - Article 5 | 16 |
| - Article 6 | 16 |
| - Article 7 | 16 |
| - Article 8 | 16 |
| - Article 9 | 16 |
| D. Application des dispositions contestées | 17 |
| 1. Jurisprudence administrative | 17 |
| a. Sur le champ d'application des dispositions du code du travail de Nouvelle-Calédonie | 17 |
| (1) Tribunal des conflits | 17 |
| - Tribunal des conflits, 26 novembre 1990, n° 02629 | 17 |
| - Tribunal des conflits, 25 mars 1996, n° 03000 | 17 |
| - Tribunal des conflits, 1 ^{er} juillet 2002, n° 3298..... | 17 |
| - Tribunal des conflits, 28 avril 2003, n° C3350 | 18 |
| - Tribunal des conflits, 15 novembre 2004, N° C3423..... | 18 |
| - Tribunal des conflits, 12 avril 2010, n° C3747 | 19 |
| (2) Conseil d'Etat | 19 |
| - CE, 11 juillet 1990, n° 107277..... | 19 |
| - CE, 23 novembre 2005, n° 280208..... | 20 |
| - CE, 30 janvier 2008, n° 296523..... | 20 |
| b. Sur la légalité du licenciement d'un agent public syndiqué | 21 |
| - CE, 26 octobre 1960, n° 42418..... | 21 |
| - CE, 5 mai 1976, n° 98647..... | 21 |
| - CE, 18 février 1977, n° 95354 | 21 |
| - CE, 18 avril 1980, n° 11540..... | 22 |
| - CE, 7 octobre 2009, n° 319107..... | 22 |
| - CE, 23 décembre 2010, n° 333169 | 22 |
| II. Constitutionnalité des dispositions contestées..... | 23 |
| A. Normes de référence..... | 23 |
| 1. Déclaration des droits de l'homme et du citoyen | 23 |
| - Article 6 | 23 |
| 2. Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 | 23 |
| - Alinéa 6..... | 23 |
| - Alinéa 8..... | 23 |
| B. Jurisprudence du Conseil constitutionnel..... | 23 |
| - Décision n° 88-244 DC du 20 juillet 1988 - Loi portant amnistie..... | 23 |
| - Décision n° 96-383 DC du 06 novembre 1996 - Loi relative à l'information et à la consultation des salariés dans les entreprises et les groupes d'entreprises de dimension communautaire, ainsi qu'au développement de la négociation collective | 24 |
| - Décision n° 2011-134 QPC du 17 juin 2011 - Union générale des fédérations de fonctionnaires CGT et autres [Réorientation professionnelle des fonctionnaires]..... | 24 |

I. Dispositions législatives

A. Dispositions contestées

1. Code du travail de Nouvelle-Calédonie

Livre III : LES RELATIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL

Titre I : DISPOSITIONS PRELIMINAIRES

Chapitre I : CHAMP D'APPLICATION

- **Article Lp 311-2**

Les dispositions du chapitre III du titre 1er du présent livre, relatives au droit d'expression des salariés, du chapitre III du titre II, relatives à l'exercice du droit syndical, du titre IV, relatives aux institutions représentatives du personnel et du titre V relatives aux dispositions spécifiques aux salariés protégés, ne sont pas applicables à l'Etat, à la Nouvelle-Calédonie, aux provinces, aux communes et aux établissements publics administratifs.

B. Évolution des dispositions contestées

1. **Loi n° 51-1322 du 15 décembre 1952 instituant un code du travail dans les territoires et territoires associés relevant du ministère de la France d'outre-mer**

TITRE I^{er}

Dispositions générales.

Art. 1^{er}. — La présente loi est applicable dans tous les territoires et territoires associés relevant du ministère de la France d'outre-mer.

Est considérée comme travailleur au sens de la présente loi, quels que soient son sexe et sa nationalité, toute personne qui s'est engagée à mettre son activité professionnelle, moyennant rémunération, sous la direction et l'autorité d'une autre personne, physique ou morale, publique ou privée. Pour la détermination de la qualité de travailleur, il ne sera tenu compte ni du statut juridique de l'employeur, ni de celui de l'employé.

Les personnes nommées dans un emploi permanent d'un cadre d'une administration publique ne sont pas soumises aux dispositions de la présente loi.

Les travailleurs continuent à bénéficier des avantages qui leur ont été consentis, lorsque ceux-ci sont supérieurs à ceux que leur reconnaît la présente loi.

2. **Ordonnance n° 82-1114 du 23 décembre 1982 relative au régime législatif du droit du travail dans le territoire de Nouvelle-Calédonie et Dépendances**

- **Article 2**

Les livres Ier à VII et les articles L. 900-1 à L. 900-3 et L. 920-4 du livre IX du code du travail (partie législative) sont applicables dans le territoire de la Nouvelle-Calédonie et dépendances sous réserve des dispositions de la présente ordonnance

- **Article 4**

Les dispositions de l'article 2 ci-dessus ne sont pas applicables aux personnes qui, nommées dans un emploi permanent, ont été titularisées dans un grade de la hiérarchie des administrations dépendant soit du territoire,

soit des autres collectivités publiques existant sur le territoire, soit de leurs établissements publics à caractère administratif.

3. Ordonnance n° 85-1181 du 13 novembre 1985 relative aux principes directeurs du droit du travail et à l'organisation et au fonctionnement de l'inspection du travail en Nouvelle-Calédonie et dépendances

Livre Ier Principes directeurs du droit du travail

Titre II Réglementation du travail

Chapitre IV Repos hebdomadaire

Titre III Placement et emploi

Chapitre Ier Placement et emploi

Chapitre VIII Hygiène, sécurité et conditions de travail

Chapitre IX Médecine du travail

Titre IV Les groupements professionnels, la représentation des salariés

Chapitre II Exercice du droit syndical dans les entreprises

Chapitre III Délégués du personnel

Chapitre IV Comités d'entreprise

Chapitre V Dispositions communes aux délégués syndicaux et aux représentants du personnel

Chapitre VII Droit d'expression des salariés

Titre VII De la formation professionnelle continue dans le cadre de l'éducation permanente

Titre VIII Dispositions particulières

- **Article 89**

Les dispositions des chapitres IV, VIII et IX du titre II, du chapitre Ier du titre III, des chapitres II, III, IV, V et VII du titre IV et celles du titre VII du livre Ier de la présente ordonnance ne sont pas applicables à l'Etat, aux collectivités publiques et aux établissements publics administratifs.

4. Loi n° 2008-2 du 13 février 2008 relative au code du travail de Nouvelle-Calédonie

Article 1^{er}

Les dispositions annexées à la présente loi du pays constituent la partie législative du code du travail de Nouvelle-Calédonie

- **Article 4**

Sont abrogés :

(...)

2° les articles 1er à 20, le premier alinéa de l'article 21, les articles 22 à 26, 29 à 32, les alinéas 1 à 3 de l'article 33, les articles 34 à 51, les articles 55 à 65, les alinéas 1 et 2 de l'article 66, les articles 67 à 73, 75 à 80, les alinéas 1 et 2 de l'article 81, **les articles 83 à 89**, les articles 90-1 à 96, les articles 98 à 128, 130 à 135, 138, 138-1, 140 et 141 **de l'ordonnance modifiée n° 85-1181 du 13 novembre 1985** relative aux principes directeurs du droit du travail et à l'organisation et au fonctionnement de l'inspection du travail et du tribunal du travail en Nouvelle-Calédonie ;

(...)

ANNEXE :

(...)

- **Article Lp 311-2**

Les dispositions du chapitre III du titre 1er du présent livre, relatives au droit d'expression des salariés, du chapitre III du titre II, relatives à l'exercice du droit syndical, du titre IV, relatives aux institutions représentatives du personnel et du titre V relatives aux dispositions spécifiques aux salariés protégés, ne sont pas applicables à l'Etat, à la Nouvelle-Calédonie, aux provinces, aux communes et aux établissements publics administratifs.

C. Autres dispositions

1. Textes nationaux

a. Code du travail

DEUXIÈME PARTIE : LES RELATIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL

LIVRE IV : LES SALARIÉS PROTÉGÉS

TITRE Ier : CAS, DURÉES ET PÉRIODES DE PROTECTION

Chapitre Ier : Protection en cas de licenciement

Section 1 : Champ d'application.

- Article L. 2411-1

Modifié par Ordonnance n°2011-91 du 20 janvier 2011 - art. 11

Bénéficie de la protection contre le licenciement prévue par le présent chapitre, y compris lors d'une procédure de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire, le salarié investi de l'un des mandats suivants :

1° Délégué syndical ;

2° Délégué du personnel ;

3° Membre élu du comité d'entreprise ;

4° Représentant syndical au comité d'entreprise ;

5° Membre du groupe spécial de négociation et membre du comité d'entreprise européen ;

6° Membre du groupe spécial de négociation et représentant au comité de la société européenne ;

6° bis Membre du groupe spécial de négociation et représentant au comité de la société coopérative européenne ;

6° ter Membre du groupe spécial de négociation et représentant au comité de la société issue de la fusion transfrontalière ;

7° Représentant du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ;

8° Représentant du personnel d'une entreprise extérieure, désigné au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail d'un établissement comprenant au moins une installation classée figurant sur la liste prévue au IV de l'article L. 515-8 du code de l'environnement ou mentionnée à l'article L. 211-2 du code minier ;

9° Membre d'une commission paritaire d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail en agriculture prévue à l'article L. 717-7 du code rural et de la pêche maritime ;

10° Salarié mandaté, dans les conditions prévues à l'article L. 2232-24, dans les entreprises dépourvues de délégué syndical ;

11° Représentant des salariés mentionné à l'article L. 662-4 du code de commerce lors d'un redressement ou d'une liquidation judiciaire ;

12° Représentant des salariés au conseil d'administration ou de surveillance des entreprises du secteur public ;

13° Membre du conseil ou administrateur d'une caisse de sécurité sociale mentionné à l'article L. 231-11 du code de la sécurité sociale ;

14° Membre du conseil d'administration d'une mutuelle, union ou fédération mentionné à l'article L. 114-24 du code de la mutualité ;

15° Représentant des salariés dans une chambre d'agriculture, mentionné à l'article L. 515-1 du code rural et de la pêche maritime ;

16° Conseiller du salarié inscrit sur une liste dressée par l'autorité administrative et chargé d'assister les salariés convoqués par leur employeur en vue d'un licenciement ;

17° Conseiller prud'homme.

b. Code de l'organisation judiciaire

Livre IX : Dispositions particulières

Titre III : Dispositions particulières aux territoires d'outre-mer et à la Nouvelle-Calédonie

Chapitre II : Dispositions particulières applicables en Nouvelle-Calédonie et dans le territoire de la Polynésie française

Section 2 : Le tribunal du travail

Sous-section 1 : Institution et compétence

- **Article L. 932-10**

Modifié par Loi n°99-209 du 19 mars 1999 - art. 222 JORF 21 mars 1999

Le tribunal du travail connaît des différends qui peuvent s'élever à l'occasion de tout contrat de travail entre les employeurs et les salariés qu'ils emploient.

Il se prononce sur tous les différends individuels relatifs aux conventions collectives.

Il y a au moins un tribunal du travail dans le ressort de chaque tribunal de première instance.

Le siège et le ressort du tribunal du travail sont fixés par décret en Conseil d'Etat.

c. Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat

- **Article 15**

Modifié par LOI n°2010-751 du 5 juillet 2010 - art. 9

I. - Dans toutes les administrations de l'Etat et dans tous les établissements publics de l'Etat ne présentant pas un caractère industriel ou commercial, il est institué un ou plusieurs comités techniques.

En cas d'insuffisance des effectifs, la représentation du personnel d'un établissement public peut être assurée dans un comité technique ministériel ou dans un comité technique unique, commun à plusieurs établissements.

II. - Les comités techniques connaissent des questions relatives à l'organisation et au fonctionnement des services, des questions relatives aux effectifs, aux emplois et aux compétences, des projets de statuts particuliers ainsi que des questions prévues par un décret en Conseil d'Etat. Les incidences des principales décisions à caractère budgétaire sur la gestion des emplois font l'objet d'une information des comités techniques.

Les comités techniques établis dans les services du ministère de la défense, ou du ministère de l'intérieur pour la gendarmerie nationale, employant des personnels civils ne sont pas consultés sur les questions relatives à l'organisation et au fonctionnement des services.

III. - Les comités techniques comprennent des représentants de l'administration et des représentants du personnel. Seuls les représentants du personnel sont appelés à prendre part aux votes.

Les représentants du personnel siégeant aux comités techniques sont élus au scrutin de liste avec représentation proportionnelle dans les conditions définies à l'article 9 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée.

Par dérogation aux dispositions de l'alinéa précédent :

1° Les représentants du personnel siégeant aux comités techniques de proximité peuvent, en cas d'insuffisance des effectifs, être désignés après une consultation du personnel ;

2° Les représentants du personnel siégeant aux comités techniques autres que les comités techniques ministériels et les comités techniques de proximité peuvent, lorsque des circonstances particulières le justifient, être désignés, selon le cas, par référence au nombre de voix obtenues aux élections de ces comités techniques ministériels ou de proximité ou après une consultation du personnel.

IV. - Un décret en Conseil d'Etat précise les conditions d'application du présent article.

d. Loi organique n° 99-209 du 19 mars 1999 relative à la Nouvelle-Calédonie

TITRE III : LES INSTITUTIONS DE LA NOUVELLE-CALÉDONIE

Chapitre Ier : Le congrès

Section 1 : Règles de fonctionnement.

Chapitre II : Les lois du pays.

- Article 99

Modifié par LOI organique n°2009-969 du 3 août 2009 - art. 34

Modifié par LOI organique n°2009-969 du 3 août 2009 - art. 46

Les délibérations par lesquelles le congrès adopte des dispositions portant sur les matières définies à l'alinéa suivant sont dénommées : " lois du pays ".

Les lois du pays interviennent dans les matières suivantes correspondant aux compétences exercées par la Nouvelle-Calédonie ou à compter de la date de leur transfert par application de la présente loi :

1° Signes identitaires et nom mentionnés à l'article 5 ;

2° Règles relatives à l'assiette et au recouvrement des impôts, droits et taxes de toute nature ;

3° Principes fondamentaux du droit du travail, du droit syndical et du droit de la sécurité sociale ; garanties fondamentales accordées aux fonctionnaires de la Nouvelle-Calédonie et des communes ;

4° Règles relatives à l'accès au travail des étrangers ;

5° Statut civil coutumier, régime des terres coutumières et des palabres coutumiers ; limites des aires coutumières ; modalités de désignation au sénat coutumier et aux conseils coutumiers, sous réserve des dispositions des articles 137, 138 et 138-1;

6° Règles concernant les hydrocarbures, le nickel, le chrome et le cobalt ;

7° Règles du droit domanial de la Nouvelle-Calédonie et des provinces, sous réserve des dispositions du 13° de l'article 127 ;

8° Règles relatives à l'accès à l'emploi, en application de l'article 24 ;

9° Règles concernant l'état et la capacité des personnes, les régimes matrimoniaux, les successions et les libéralités ;

10° Principes fondamentaux concernant le régime de la propriété, des droits réels et des obligations civiles et commerciales ;

11° Répartition entre les provinces de la dotation de fonctionnement et de la dotation d'équipement mentionnées aux I et II de l'article 181 ;

12° Compétences transférées et échéancier de ces transferts, dans les conditions prévues à la section 1 du chapitre Ier du titre II.

2. Textes adoptés par les autorités de Nouvelle-Calédonie

a. Code du travail de la Nouvelle-Calédonie (Partie législative)

Livre I : LES RELATIONS INDIVIDUELLES DE TRAVAIL

Titre I : DISPOSITIONS PRELIMINAIRES

Chapitre I : CHAMP D'APPLICATION

- **Article Lp. 111-1**

Les dispositions du présent livre sont applicables à tous les salariés de Nouvelle-Calédonie et aux personnes qui les emploient.

Elles ne portent pas atteinte aux stipulations des contrats individuels de travail plus favorables pour les salariés.

- **Article Lp. 111-2**

Est considérée comme salarié toute personne physique qui s'est engagée à mettre son activité professionnelle, moyennant rémunération, sous la direction et l'autorité d'une autre personne physique ou morale publique ou privée.

Est considérée comme employeur toute personne morale ou physique, publique ou privée, qui emploie au moins un salarié dans les conditions définies à l'alinéa précédent.

- **Article Lp. 111-3**

Complété par la loi du pays n° 2009-8 du 19 octobre 2009 - Art. 1er

Complété par la loi du pays n° 2010-10 du 27 juillet 2010 - Art. 1er

Sauf dispositions contraires du présent livre, celui-ci n'est pas applicable aux personnes relevant d'un statut de fonction publique ou d'un statut de droit public, aux sapeurs-pompiers volontaires au titre de leur activité de sapeur-pompier volontaire, aux fonctionnaires détachés auprès de la Nouvelle-Calédonie, d'une province ou d'une commune ou d'un établissement public administratif en Nouvelle-Calédonie ainsi qu'aux personnes occupant les emplois supérieurs suivants :

1° Secrétaire général, secrétaire général adjoint, directeur, directeur adjoint, chef de service de la Nouvelle-Calédonie, directeur d'office, directeur d'établissement public de la Nouvelle-Calédonie ;

2° Secrétaire général, secrétaire général adjoint, directeur, directeur adjoint et chef de service des provinces ;

3° Secrétaire général, secrétaire général adjoint de mairie, directeur général des services techniques et directeur des services techniques des communes.

Les collaborateurs des membres du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie, les collaborateurs de cabinet, les collaborateurs d'élus ou groupes d'élus des institutions et collectivités territoriales relèvent d'un statut de droit public au sens du présent code.

Livre III : LES RELATIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL

Titre I : DISPOSITIONS PRELIMINAIRES

Chapitre I : CHAMP D'APPLICATION

- **Article Lp. 311-1**

Les dispositions prévues par les articles Lp. 111-1 à Lp. 111-3 sont également applicables aux dispositions du présent livre.

Titre II : LES SYNDICATS PROFESSIONNELS

Chapitre III : EXERCICE DU DROIT SYNDICAL

Section 1 : Principes

- **Article Lp. 323-1**

Tout salarié, quels que soient son sexe, son âge, sa nationalité, peut librement adhérer au syndicat professionnel de son choix.

- **Article Lp. 323-2**

Les personnes qui ont cessé d'exercer leur activité professionnelle, si elles l'ont exercée au moins un an, peuvent adhérer ou continuer d'adhérer à un syndicat professionnel de leur choix.

- **Article Lp. 323-3**

Tout membre d'un syndicat professionnel peut s'en retirer à tout instant, même en présence d'une clause contraire.

Le syndicat peut réclamer la cotisation correspondant aux six mois qui suivent le retrait d'adhésion.

- **Article Lp. 323-4**

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises dans le respect des droits et libertés garantis par la Constitution de la République, en particulier de la liberté individuelle du travail.

Les syndicats peuvent s'organiser librement dans toutes les entreprises conformément aux dispositions du présent chapitre.

- **Article Lp. 323-5**

Il est interdit à l'employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en matière notamment de recrutement, de conduite et de répartition du

travail, de formation professionnelle, d'avancement, de rémunération et d'octroi d'avantages sociaux, de mesures de discipline et de rupture du contrat de travail.

- **Article Lp. 323-6**

Il est interdit à l'employeur de prélever les cotisations syndicales sur les salaires de son personnel et de les payer au lieu et place de celui-ci.

- **Article Lp. 323-7**

Il est interdit à l'employeur ou à ses représentants d'employer un quelconque moyen de pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale

- **Article Lp. 323-8**

Les dispositions des articles Lp. 323-5 à Lp. 323-7 sont d'ordre public.

Toute mesure prise par l'employeur contrairement à ces dispositions est considérée comme abusive et donne lieu à dommages et intérêts.

- **Article Lp. 323-9**

Les syndicats représentatifs dans l'entreprise bénéficient des dispositions applicables à la section syndicale et au délégué syndical prévues par les deuxième et troisième sections du présent chapitre.

- **Article Lp. 323-10**

Les dispositions du présent chapitre ne font pas obstacle aux conventions ou accords collectifs de travail comportant des clauses plus favorables, notamment celles qui sont relatives à l'institution de délégués syndicaux ou de délégués syndicaux centraux dans tous les cas où les dispositions législatives n'ont pas rendu obligatoire cette institution.

Aucune limitation ne peut être apportée aux dispositions relatives à l'exercice du droit syndical par note de service ou décision unilatérale de l'employeur.

- **Article Lp. 323-11**

Des arrêtés du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie déterminent, le cas échéant, les modalités d'application du présent chapitre aux activités, qui par nature conduisent à une dispersion ou à une mobilité permanente du personnel, liées à l'exercice normal de la profession.

Titre V : LES SALARIES PROTEGES

Chapitre I : PRINCIPE

- **Article Lp. 351-1**

Ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail, le licenciement des salariés suivants :

1° Délégué syndical ;

2° Délégué du personnel, délégué de bord ou délégué mineur ;

3° Membre du comité d'entreprise ou d'un salarié représentant syndical à ce comité ;

4° Salarié qui siège ou a siégé en qualité de représentant du personnel dans un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

En cas de faute grave, l'employeur a la faculté de prononcer la mise à pied immédiate de l'intéressé en attendant la décision définitive.

En cas de refus de licenciement, la mise à pied est annulée et ses effets supprimés de plein droit.

- b. Délibération n° 440 du 4 juin 1982 déterminant les règles générales d'organisation et de fonctionnement des Comités Techniques Paritaires dans les administrations du Territoire

- **Article 1^{er}**

Délibération n°134 du 21 août 1990

Des comités techniques paritaires sont créés au sein des établissements publics par délibération du conseil d'administration, et au sein des services ou groupes de services par arrêté de l'Exécutif de la collectivité territoriale.

- **Article 2**

Délibération n°134 du 21 août 1990

La composition des comités techniques paritaires, ainsi que le nombre de leurs membres, sont fixés par l'arrêté ou la délibération visés à l'article 1er. Le nombre des membres titulaires ne saurait toutefois être supérieur à 12, ni inférieur à 4.

- **Article 5**

Délibération n°134 du 21 août 1990

Les représentants du Personnel au sein des Comités Techniques sont élus par l'ensemble des personnels intéressés. Les candidatures sont présentées soit individuellement, soit par les organisations syndicales de fonctionnaires et agents publics. Les modalités d'élection aux Comités Techniques Paritaires sont définies par délibération du Congrès du Territoire.

- **Article 6**

Les membres titulaires et suppléants des comités techniques sont désignés ou élus pour 2 ans.

Ces membres doivent appartenir depuis six mois à la date de leur désignation ou de leur élection au service ou au groupe de services, ou à l'établissement auprès duquel est constitué le comité dont ils sont appelés à faire partie, ou être détachés depuis le même délai auprès des organismes sus-mentionnés.

- **Article 8**

Délibération n°134 du 21 août 1990

Les comités techniques paritaires sont compétents pour connaître des questions relatives :

1°/ A l'organisation des administrations, établissements et services ;

2°/ Au fonctionnement des administrations et services ;

- 3°/ Aux programmes de modernisation des méthodes et techniques de travail et à leur incidence sur la situation du personnel;
- 4°/ A l'élaboration ou à la modification des règles statutaires régissant les personnels affectés dans les services relevant de leur compétence ;
- 5°/ A l'examen des grandes orientations à définir pour l'accomplissement des tâches de l'administration intéressée ;
- 6°/ Aux problèmes d'hygiène et de sécurité.
- Leur consultation est obligatoire dans les cas prévus aux 3°, 5°/ et 6°/ ci-dessus.

- c. Délibération n ° 79 du 22 mai 1985 relative à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique

TITRE 1 Dispositions générales

- **Article 1er**

Délibération n°310 du 27 août 2002

La présente délibération a pour objet de déterminer les conditions d'exercice du droit syndical par les fonctionnaires et agents publics dans les services administratifs et établissements publics ne présentant pas un caractère industriel et commercial et à l'office des postes et télécommunications.

Par dérogation à l'alinéa précédent, les articles 16 à 19 ne s'appliquent pas aux communes.

- **Article 2**

Les organisations syndicales déterminent librement leurs structures dans le respect des dispositions législatives et réglementaires, à charge pour les responsables de ces organisations d'en informer l'Administration.

TITRE 2 De l'exercice du droit syndical

Chapitre 1^{er} Conditions d'exercice des droits syndicaux

Section I – Locaux syndicaux

- **Article 3**

Un local administratif est attribué à chacune des organisations syndicales les plus représentatives. Dans toute la mesure du possible l'Administration met un local distinct à la disposition de chacune des organisations.

L'ensemble des syndicats affiliés à une même fédération se voit attribuer un même local.

Version consolidée mise à jour le 6 novembre 2003 1

Les locaux mis à disposition des organisations syndicales comportent des équipements strictement nécessaires à l'exercice de l'activité syndicale.

Section II – Réunions syndicales

- **Article 4**

Les organisations syndicales peuvent tenir des réunions statutaires ou d'information à l'intérieur des bâtiments administratifs en dehors des horaires de service.

Elles peuvent également tenir des réunions durant les heures de service mais dans ce cas seuls les agents qui ne sont pas en service ou qui bénéficient d'une autorisation spéciale peuvent y assister.

- **Article 5**

Les organisations syndicales les plus représentatives sont en outre autorisées à tenir, pendant les heures de service, une réunion mensuelle d'information. La durée de cette dernière ne peut excéder une heure.

Chacun des membres du personnel a le droit de participer à son choix à l'une de ces réunions d'information.

- **Article 6**

Délibération n°310 du 27 août 2002

Tout représentant mandaté à cet effet par une organisation a libre accès aux réunions tenues par cette organisation à l'intérieur des bâtiments administratifs même s'il n'appartient pas au service dans lequel une réunion se tient.

Le chef de service doit être informé de la venue de ce représentant avant le début de la réunion.

- **Article 7**

La tenue des réunions mentionnées aux articles 4, 5 et 6 ne doit pas porter atteinte au bon fonctionnement du service ou entraîner une réduction de la durée d'ouverture de ce service aux usagers.

Les demandes d'autorisation de telles réunions doivent en conséquence être formulées au moins une semaine avant la date de la réunion. En cas de circonstances exceptionnelles dûment justifiées ce délai peut être raccourci par l'autorité compétente.

Section III – Affichage des documents d'origine syndicale

- **Article 8**

L'affichage des documents d'origine syndicale s'effectue sur des panneaux réservés à cet usage. Ces panneaux doivent être placés dans des locaux facilement accessibles au personnel à l'exception des locaux spécialement affectés à l'accueil du public. Ils doivent être de dimensions suffisantes et dotés de portes vitrées ou grillagées et munies de serrures.

Le Chef du service ou le responsable administratif du bâtiment où l'affichage a lieu est immédiatement avisé de ce dernier par la transmission d'une copie du document affiché.

Section IV – Distribution de documents d'origine syndicale

- **Article 9**

Les documents d'origine syndicale peuvent être distribués aux agents dans l'enceinte des bâtiments administratifs mais en dehors des locaux ouverts au public. Ces distributions ne doivent en aucun cas porter atteinte au bon fonctionnement du service. Lorsqu'elles ont lieu pendant les heures de service, elles ne peuvent être assurées que par des agents qui ne sont pas en service ou qui bénéficient d'une décharge de service.

D. Application des dispositions contestées

1. Jurisprudence administrative

- a. Sur le champ d'application des dispositions du code du travail de Nouvelle-Calédonie

(1) Tribunal des conflits

- **Tribunal des conflits, 26 novembre 1990, n° 02629**

(...)

Considérant qu'aux termes de l'article 1er de l'ordonnance du 13 novembre 1986 relative aux principes directeurs du droit du travail et à l'organisation et au fonctionnement de l'inspection du travail et du tribunal du travail en Nouvelle-Calédonie : "Sauf dispositions contraires de la présente ordonnance, elle n'est pas applicable aux personnes relevant d'un statut de fonction publique ou d'un statut de droit public" ;

Considérant que M. X..., qui n'appartenait à aucun corps de la fonction publique, était le directeur général de l'office de commercialisation et d'entreposage frigorifique de la Nouvelle-Calédonie, qui est un établissement public territorial à caractère industriel et commercial ; que si, aux termes de l'article 27 de l'arrêté du Haut-commissaire en Nouvelle-Calédonie du 8 janvier 1986, le directeur général de cet établissement était nommé par arrêté de l'exécutif du Territoire après avis du conseil d'administration de l'office et pouvait être relevé de ses fonctions dans les mêmes formes, cette disposition n'avait pas pour effet de le soumettre à un "statut de droit public" au sens de l'article 1er précité de l'ordonnance du 13 novembre 1985 ; que, dès lors, le litige qui oppose M. X... à l'office de commercialisation et d'entreposage frigorifique de la Nouvelle-Calédonie et qui est relatif à la décision du directeur de cet office de le licencier et à la condamnation éventuelle de l'office à lui payer diverses indemnités relève de la compétence des tribunaux judiciaires ;

(...)

- **Tribunal des conflits, 25 mars 1996, n° 03000**

(...)

Considérant que les personnels non statutaires travaillant pour le compte d'un service public à caractère administratif sont des agents contractuels de droit public quel que soit leur emploi ;

Considérant que M. X... a travaillé depuis 1971 en qualité d'aide de cuisine au service du CROUS de Lyon-Saint-Etienne ; qu'il s'ensuit que le litige l'opposant à cet organisme, qui gère un service public à caractère administratif, relève de la compétence de la juridiction administrative et que c'est à juste titre que le préfet de la région Rhône-Alpes, préfet du Rhône, a élevé le conflit ;

(...)

- **Tribunal des conflits, 1^{er} juillet 2002, n° 3298**

(...)

Considérant, d'une part, qu'il résulte des dispositions de l'article 2 de la loi du 13 juillet 1972 modifiée portant statut général des militaires, que les militaires qui servent sous contrat sont soumis à ce statut ; que, d'autre part, aux termes de l'article 1er de l'ordonnance du 13 novembre 1985 relative aux principes directeurs du droit du travail et à l'organisation et au fonctionnement de l'inspection du travail en Nouvelle-Calédonie : "Sauf

dispositions contraires de la présente ordonnance, elle n'est pas applicable aux personnes relevant d'un statut de fonction publique ou d'un statut de droit public" ;

Considérant que M. TEAMO a souscrit le 3 décembre 1999 un contrat de volontariat pour servir dans la gendarmerie nationale ; que le ministre de la défense a mis fin à ce contrat, par décision du 18 mai 2000, à compter du 8 juin 2000 ; que le contrat de volontariat souscrit par l'intéressé l'ayant placé sous le statut général des personnels militaires de l'Etat, statut de droit public au sens de l'article 1er des dispositions de l'ordonnance du 13 novembre 1985, le litige né de la résiliation de ce contrat relève de la compétence de la juridiction administrative ;

(...)

- **Tribunal des conflits, 28 avril 2003, n° C3350**

Considérant que l'ordonnance du 13 novembre 1985 relative aux principes directeurs du droit du travail et à l'organisation et au fonctionnement de l'inspection du travail et du tribunal du travail en Nouvelle-Calédonie prévoit en son article 1er que, sauf dispositions contraires, elle n'est pas applicable aux personnes relevant d'un statut de fonction publique ou d'un statut de droit public ;

Considérant qu'il résulte de l'instruction que Mme X, praticien hospitalier relevant du décret n° 84-131 du 24 février 1984 modifié portant statut des praticiens hospitaliers, en position de détachement, a été nommée en qualité de praticien-chef de service de pédopsychiatrie au centre hospitalier spécialisé Albert Bousquet par arrêté du délégué du gouvernement, haut-commissaire de la République, en date du 17 octobre 1991 pris en application, notamment, de la délibération n° 131 du 21 août 1990 relative à la modification des conditions d'emploi et du statut des médecins et pharmaciens exerçant dans les établissements publics hospitaliers du territoire de Nouvelle-Calédonie ; qu'il en résulte que, pendant la durée de son détachement, elle est régie par un statut de droit public pour l'application de l'article 1er de l'ordonnance du 13 novembre 1985 ; qu'il s'ensuit qu'il n'appartient qu'à la juridiction de l'ordre administratif de connaître de l'action engagée par Mme X et tendant, d'une part, à l'annulation de la décision n° 89 du centre hospitalier spécialisé Albert Bousquet en date du 15 mai 2000 la plaçant en position de congé sans solde pour affaire personnelle du jeudi 9 au dimanche 19 mars 2000 inclus et, d'autre part, à la condamnation du centre hospitalier à l'indemniser du préjudice financier subi du fait de cette décision ;

- **Tribunal des conflits, 15 novembre 2004, N° C3423**

(...)

Considérant, d'une part, que le fonctionnaire détaché est soumis aux règles régissant la fonction qu'il exerce par l'effet de son détachement ; que, d'autre part, l'article 1er de l'ordonnance du 13 novembre 1985 relative aux principes directeurs du droit du travail et à l'organisation et au fonctionnement de l'inspection du travail et du tribunal du travail en Nouvelle-Calédonie dispose que sauf dispositions contraires de la présente ordonnance, elle n'est pas applicable aux personnes relevant d'un statut de fonction publique ou d'un statut de droit public ;

Considérant que M. X, fonctionnaire des cadres territoriaux de Nouvelle-Calédonie en position de détachement a été nommé en qualité de directeur de l'institut de formation des personnels administratifs (IFPA) par le haut commissaire de la République en Nouvelle-Calédonie ; qu'il était lié à cet établissement public par un contrat de travail ; que sa fonction d'agent contractuel d'un établissement public à caractère administratif ne le plaçait pas sous un statut de droit public, au sens des dispositions précitées ; que dès lors et nonobstant la circonstance que l'arrêté du 2 mai 2002 mettant fin à ses fonctions de directeur de l'IFPA a été pris par le haut commissaire de la République, sur le fondement de l'article 82 de la loi du 9 novembre 1988, le litige qui l'oppose à l'IFPA, son employeur, devant le tribunal du travail de Nouméa à l'occasion de son licenciement relève de la compétence de la juridiction judiciaire ;

(...)

- **Tribunal des conflits, 12 avril 2010, n° C3747**

(...)

Considérant qu'aux termes de l'article Lp. 111-1 du code du travail de Nouvelle-Calédonie, en vigueur depuis le 1er mai 2008 et applicable au présent litige : Les dispositions du présent livre sont applicables à tous les salariés de Nouvelle-Calédonie et aux personnes qui les emploient ... ; qu'aux termes de l'article Lp. 111-3 du même code : Sauf dispositions contraires du présent livre, celui-ci n'est pas applicable aux personnes relevant d'un statut de fonction publique ou d'un statut de droit public ... ; que ces dispositions, issues de la loi du pays du 13 février 2008 relative au code du travail de Nouvelle-Calédonie, se sont substituées à l'article 1er de l'ordonnance du 13 novembre 1985 relative aux principes directeurs du droit du travail et à l'organisation et au fonctionnement de l'inspection du travail et du tribunal du travail en Nouvelle-Calédonie ;

Considérant que Mlle A a été employée sous contrat du 1er décembre 2002 au 30 juin 2008 par l'Etat pour exercer les fonctions de programmeur à la trésorerie générale de la Nouvelle-Calédonie à Nouméa ; que si l'intéressée avait ainsi la qualité d'agent public de l'Etat et si son contrat prévoyait que les dispositions du décret du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'Etat pris pour l'application de l'article 7 de la loi du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat lui seraient applicables et que les différends relatifs à ce contrat seraient portés devant le tribunal administratif, elle ne se trouvait toutefois pas placée sous un statut de fonction publique ou sous un statut de droit public , au sens des dispositions précitées de l'article Lp. 111-3 du code du travail de Nouvelle-Calédonie ; que, dès lors, le différend qui l'oppose à son employeur relève de la compétence de la juridiction judiciaire ;

(...)

(2) Conseil d'Etat

- **CE, 11 juillet 1990, n° 107277**

(...)

Considérant qu'aux termes de l'article 73 de la loi du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, applicable, même en l'absence de disposition expresse, dans les territoires d'outre-mer : "Les agents non titulaires qui occupent un emploi présentant les caractéristiques définies à l'article 3 du titre Ier du statut général ont vocation à être titularisés, sur leur demande, dans des emplois de même nature qui sont vacants ou qui seront créés par les lois de finances, sous réserve : 1° Soit d'être en fonctions à la date de publication de la loi n° 83-481 du 11 juin 1983, soit de bénéficier à cette date d'un congé en application du décret n° 80-552 du 15 juillet 1980 relatif à la protection sociale des agents non titulaires de l'Etat, soit de bénéficier à cette date d'un congé en application du décret n° 82-665 du 22 juillet 1982 relatif à la protection sociale des agents non titulaires de l'Etat et des établissements publics de l'Etat à caractère administratif ou à caractère culturel et scientifique, de nationalité française, en service à l'étranger ; 2° D'avoir accompli, à la date du dépôt de leur candidature, des services effectifs d'une durée équivalente à deux ans au moins de services à temps complet dans un des emplois susindiqués ; 3° De remplir les conditions énumérées à l'article 5 du titre Ier du statut général." ;

Considérant qu'il ressort des pièces du dossier et n'est d'ailleurs pas contesté que MM. Z..., Y... et X..., agents contractuels du ministère de la défense en Nouvelle-Calédonie, exerçant respectivement les fonctions de secrétaire comptable, chef du bureau "domaines" du service du matériel et des bâtiments, de secrétaire comptable de la direction du commissariat de l'armée de terre et d'électricien des transmissions du service des travaux immobiliers et maritimes, participent directement à l'exécution du service public ; qu'ainsi, ils ont la qualité d'agents publics ; que, par suite, et alors même qu'en application de l'article 1er de l'ordonnance du 13 novembre 1985, relative aux principes directeurs du droit du travail et à l'organisation et au fonctionnement de l'inspection du travail et du tribunal du travail en Nouvelle-Calédonie et dépendances, les intéressés sont soumis au droit commun du travail en Nouvelle-Calédonie, les dispositions précitées de l'article 73 de la loi du 11 janvier 1984 relatives à la vocation à titularisation des agents non titulaires de l'Etat leur sont applicables ; qu'il

en résulte que le ministre de la Défense a donc commis une erreur de droit en rejetant les demandes de titularisation de MM. Z..., Y... et X..., par le motif qu'ils étaient des agents de droit privé exclus du bénéfice des dispositions de l'article 73 de la loi du 11 janvier 1984 ; que, dès lors, le ministre de la Défense n'est pas fondé à soutenir que c'est à tort que, par le jugement attaqué, le tribunal administratif de Nouméa a annulé les trois décisions en date du 11 décembre 1987 par lesquelles le commandant supérieur des forces armées de la Nouvelle-Calédonie a porté à la connaissance des intéressés le refus du ministre de les titulariser ;

(...)

- **CE, 23 novembre 2005, n° 280208**

(...)

Considérant que l'article 1er de l'ordonnance du 13 novembre 1985, relative notamment aux principes fondamentaux du droit du travail en Nouvelle-Calédonie, dispose que cette ordonnance « s'applique à tous les salariés du territoire » à l'exception des « personnes relevant d'un statut de fonction publique ou d'un statut de droit public » ;

Considérant qu'il ressort des pièces du dossier soumis au juge des référés que M. X, agent contractuel de l'Institut de recherche pour le développement (IRD), a été affecté du 6 novembre 2001 au 31 décembre 2003, date de la fin de son contrat, au centre de l'IRD à Nouméa en qualité d'agent administratif chargé de la formation ; que l'intéressé, en tant qu'agent contractuel d'un établissement public de l'Etat, n'était placé ni sous un statut de fonction publique, ni sous un statut de droit public au sens des dispositions précitées de l'article 1er de l'ordonnance du 13 novembre 1985 ; que, dès lors, le litige qui l'oppose à son ancien employeur quant à l'exécution d'obligations résultant de son contrat de travail échappe manifestement à la compétence de la juridiction administrative, alors même que sont en cause les conséquences de la rupture de ce contrat ; que, par suite, en rejetant la demande de M. X au motif qu'elle était portée devant un ordre de juridiction incompétent pour en connaître, le juge des référés du tribunal administratif de Nouvelle-Calédonie n'a entaché son ordonnance d'aucune erreur de droit ;

(...)

- **CE, 30 janvier 2008, n° 296523**

(...)

Considérant que l'article 1er de l'ordonnance du 13 novembre 1985 relative aux principes directeurs du droit du travail et à l'organisation et au fonctionnement de l'inspection du travail et du tribunal du travail en Nouvelle-Calédonie dispose que sauf dispositions contraires de la présente ordonnance, elle n'est pas applicable aux personnes relevant d'un statut de fonction publique ou d'un statut de droit public ; que M. Achilli qui était lié à l'institut de formation des personnels administratifs de Nouvelle-Calédonie par un contrat de travail n'était pas placé sous un statut de fonction publique ou un statut de droit public au sens des dispositions précitées ; qu'ainsi, le litige relatif à son licenciement relevait de la compétence de la juridiction judiciaire ; que, par suite, la cour n'a commis aucune erreur de droit en jugeant que la juridiction administrative n'était pas compétente pour connaître des conclusions par lesquelles Mme A a demandé l'annulation de la délibération décidant ce licenciement ;

(...)

b. Sur la légalité du licenciement d'un agent public syndiqué

- **CE, 26 octobre 1960, n° 42418**

(...)

Considérant que le Sieur X. , contremaître à la manufacture d'armes de Tulle, dont le contrat a été résilié par décision du secrétaire d'Etat à la guerre en date du 26 mai 1954, soutient que cette mesure n'a été motivée que par son activité syndicale et le fait qu'il exerçait les fonctions de secrétaire administratif d'une université populaire (...), que le dossier produit par le ministre des armées en réponse à cette demande ne contient aucun élément précis sur les motifs du licenciement du Sieur X., que dans ces conditions et eu égard à l'ensemble des circonstances susrelatées de l'affaire, le motif allégué par l'auteur du pourvoi doit être regardé comme établi ; que, dès lors le requérant est fondé à soutenir que son licenciement qui a été ainsi décidé pour des motifs d'ordre politique, étrangers à l'intérêt du service, est entaché de détournement de pouvoir et à en demander l'annulation, en même temps que celle du jugement attaqué, par lequel le Tribunal administratif de Limoges a refusé de prononcer ladite annulation.

(...)

- **CE, 5 mai 1976, n° 98647**

(...)

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 l'appartenance syndicale de l'intéressé ; que, dans le cas où la demande de licenciement est motivée par un comportement fautif, il appartient à l'inspecteur du travail ou à l'inspecteur des lois sociales en agriculture saisi et, le cas échéant, au ministre compétent 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 ; qu'en outre, pour refuser l'autorisation sollicitée, l'autorité administrative a la faculté de retenir des motifs d'intérêt général relevant de son pouvoir d'appréciation de l'opportunité, sous réserve qu'une atteinte excessive ne soit pas portée à l'un ou l'autre des intérêts en présence ;

(...)

- **CE, 18 février 1977, n° 95354**

(...)

Cons. qu'en vertu de ces dispositions, les salariés légalement investis d'un mandat de membre du comité d'entreprise 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 l'appartenance syndicale de l'intéressé ; que, dans le cas où la demande de licenciement est fondée sur un motif de caractère économique, 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 la situation de l'entreprise justifie le licenciement du salarié, en tenant compte notamment de la nécessité des réductions envisagées d'effectifs et de la possibilité d'assurer le reclassement du salarié dans l'entreprise ; qu'en outre, pour refuser l'autorisation sollicitée, l'autorité administrative a la faculté de retenir des motifs d'intérêt général relevant de son pouvoir d'appréciation de l'opportunité, sous réserve qu'une atteinte excessive ne soit pas portée à l'un ou l'autre des intérêts en présence ;

(...)

- **CE, 18 avril 1980, n° 11540**

(...)

Considérant qu'il ressort des pièces du dossier que, pour refuser à M. X..., professeur d'éducation physique et sportive au collège d'enseignement secondaire de Paimpol, l'affectation qu'il avait sollicitée au lycée de cette ville, le secrétaire d'état à la jeunesse et aux sports s'est uniquement fondé sur les positions qu'aurait prises l'intéressé dans l'exercice normal d'un mandat syndical ; qu'un tel motif, alors qu'il n'est pas allégué que M. X... aurait manqué à l'obligation de réserve qui s'impose aux fonctionnaires, même investis d'une responsabilité syndicale, n'est pas au nombre de ceux qui peuvent être légalement retenus par l'administration pour décider de la suite à donner à une demande de mutation ; qu'ainsi, le secrétaire d'état à la jeunesse et aux sports n'est pas fondé à soutenir que c'est à tort que, par le jugement attaqué en date du 10 janvier 1978, le tribunal administratif de Rennes a annulé sa décision du 1er juillet 1975, rejetant la demande de mutation de M. X..., et la décision confirmative du 21 octobre suivant ;

(...)

- **CE, 7 octobre 2009, n° 319107**

(...)

Considérant qu'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 ; 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 l'appartenance syndicale de l'intéressé ; que, dans le cas où la demande de licenciement est motivée par l'inaptitude physique, il appartient à l'inspecteur du travail, et, le cas échéant, au ministre de rechercher, sous le contrôle du juge, si cette inaptitude est telle qu'elle justifie le licenciement du salarié, compte tenu des caractéristiques de l'emploi exercé à la date à laquelle elle est constatée, de l'ensemble des règles applicables au contrat de travail de l'intéressé, des exigences propres à l'exécution normale des mandats dont il est investi, et de la possibilité d'assurer son reclassement dans l'entreprise ;

(...)

- **CE, 23 décembre 2010, n° 333169**

(...)

Considérant, d'une part, qu'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 ; que, lorsque le licenciement de l'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 ; que, dans le cas où la demande de licenciement est motivée par l'insuffisance professionnelle, 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 cette insuffisance est telle qu'elle justifie le licenciement, compte tenu de l'ensemble des règles applicables au contrat de travail de l'intéressé, des caractéristiques de l'emploi exercé à la date à laquelle elle est constatée, des exigences propres à l'exécution normale du mandat dont il est investi, et de la possibilité d'assurer son reclassement dans l'entreprise ; qu'en outre, pour refuser l'autorisation sollicitée, l'autorité administrative a la faculté de retenir des motifs d'intérêt général relevant de son pouvoir d'appréciation de l'opportunité, sous réserve qu'une atteinte excessive ne soit pas portée à l'un ou l'autre des intérêts en présence ;

(...)

II. Constitutionnalité des dispositions contestées

A. Normes de référence

1. Déclaration des droits de l'homme et du citoyen

- Article 6

La loi est l'expression de la volonté générale. Tous les citoyens ont droit de concourir personnellement, ou par leurs représentants, à sa formation. Elle doit être la même pour tous, soit qu'elle protège, soit qu'elle punisse. Tous les citoyens étant égaux à ses yeux sont également admissibles à toutes dignités, places et emplois publics, selon leur capacité, et sans autre distinction que celle de leurs vertus et de leurs talents.

2. Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946

- Alinéa 6

Tout homme peut défendre ses droits et ses intérêts par l'action syndicale et adhérer au syndicat de son choix.

- Alinéa 8

Tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises.

B. Jurisprudence du Conseil constitutionnel

- Décision n° 88-244 DC du 20 juillet 1988 - Loi portant amnistie

(...)

24. Considérant que c'est dans un souci d'apaisement politique ou social que le législateur recherche, par l'exercice de la compétence que la Constitution lui reconnaît en matière d'amnistie, l'oubli de certains faits et l'effacement de leur caractère répréhensible ; qu'il ne lui est pas interdit à cette fin de tenir compte des difficultés que présente l'exercice des fonctions de représentant élu du personnel ou de responsable syndical dont la protection découle d'exigences constitutionnelles ; qu'ainsi des dispositions spécifiques édictées au profit de la catégorie des salariés protégés ne sont pas contraires au principe d'égalité ;

(...)

- **Décision n° 96-383 DC du 06 novembre 1996 - Loi relative à l'information et à la consultation des salariés dans les entreprises et les groupes d'entreprises de dimension communautaire, ainsi qu'au développement de la négociation collective**

(...)

20. Considérant que les modalités de protection des salariés pouvant être mandatés par des organisations syndicales représentatives afin de conclure des accords collectifs touchent à l'exercice même de leur mission de négociation par ces salariés ; que cette protection, qui n'est pas seulement mise en place dans l'intérêt de ceux-ci mais aussi dans l'intérêt même des institutions représentatives, doit assurer la nécessaire indépendance du négociateur à l'égard de l'employeur ;

(...)

- **Décision n° 2011-134 QPC du 17 juin 2011 - Union générale des fédérations de fonctionnaires CGT et autres [Réorientation professionnelle des fonctionnaires]**

(...)

15. Considérant, en premier lieu, que les fonctionnaires bénéficient, dans leur ensemble, d'une protection statutaire ; que celle-ci bénéficie, notamment, à ceux qui sont investis de fonctions représentatives ou syndicales ;

(...)

21. Considérant, en premier lieu, que les fonctionnaires sont dans une situation différente de celle des salariés du secteur privé ; que, par suite, en ne prévoyant pas, pour les fonctionnaires investis de fonctions représentatives, les garanties qui existent pour les salariés investis de telles fonctions dans le secteur privé, le législateur n'a pas méconnu le principe d'égalité devant la loi ;

(...)