

**TRIBUNAL ADMINISTRATIF  
DE NOUVELLE-CALEDONIE****RÉPUBLIQUE FRANÇAISE****N° 2500196**  
\_\_\_\_\_Mme X.  
\_\_\_\_\_**AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS**M. Gilles Prieto  
Rapporteur  
\_\_\_\_\_Le tribunal administratif  
de Nouvelle-CalédonieMme Nathalie Peuvrel  
Rapporteuse publique  
\_\_\_\_\_Audience du 4 septembre 2025  
Décision du 30 septembre 2025  
\_\_\_\_\_

C

Vu la procédure suivante :

Par une requête enregistrée le 28 février 2025 et un mémoire enregistré le 20 mai 2025, Mme X., représentée par la SARL Dupuy, demande au tribunal :

1°) d'annuler la décision du 30 décembre 2024 par laquelle la Nouvelle-Calédonie a autorisé son licenciement pour motif économique ;

2°) que soit mis à la charge de la Nouvelle-Calédonie une somme de 200 000 francs CFP au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Elle soutient que :

- la décision est entachée d'un vice de procédure dès lors qu'il n'est pas établi que les renseignements utiles au projet de licenciement étaient joints à la convocation des délégués du personnel ;

- elle est entachée d'erreur de droit et d'insuffisance de motivation s'agissant de la réalité du motif économique dès lors qu'elle n'évoque pas le secteur d'activité concerné ;

- elle est entachée « d'insuffisance de motivation » et d'erreur de droit quant au contrôle de l'obligation de reclassement dans la mesure où elle ne mentionne pas le nouveau poste proposé.

Par un mémoire en défense, enregistré le 23 avril 2025, le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie conclut au rejet de la requête.

Il soutient que :

- le moyen tiré d'un vice de procédure est irrecevable ;

- aucun des moyens de la requête n'est fondé.

Par un mémoire en défense, enregistré le 20 mai 2025, la SARL Technicar, représentée par la société d'avocats JurisCal, conclut :

1°) au rejet de la requête ;

2°) à la mise à la charge de Mme X. de la somme de 250 000 francs CFP en application de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Elle soutient qu'aucun des moyens invoqués par la requérante n'est fondé.

Vu les autres pièces du dossier.

Vu :

- la loi organique n° 99-209 du 19 mars 1999 ;
- le code du travail de la Nouvelle-Calédonie ;
- 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. Prieto, rapporteur,
- les conclusions de Mme Peuvrel, rapporteure publique,
- et les observations de la SARL Dupuy, avocat de Mme X., et de la représentante du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie.

Considérant ce qui suit :

1. Mme X., « conseiller service Ford » depuis le 1<sup>er</sup> mars 2003 au sein de la société Technicar, appartenant au groupe Jeandot, était titulaire d'un mandat de déléguée du personnel titulaire et bénéficiait, à ce titre, de la protection prévue aux articles Lp. 353-1 et suivants du code du travail de la Nouvelle-Calédonie. Suite aux émeutes qui ont touché le territoire de la Nouvelle-Calédonie en mai 2024 et à d'autres difficultés économiques structurelles, un plan de licenciement économique collectif a été élaboré par la société. Le 4 septembre 2024, celle-ci a convoqué les délégués du personnel à une réunion prévue le 13 septembre 2024 au cours de laquelle l'ensemble des éléments chiffrés ont été fournis et un avis favorable a été émis sur le plan de licenciement collectif. Le 19 septembre 2024, Mme X. a été convoquée à un entretien préalable le 9 octobre 2024 en vue d'un éventuel licenciement économique. Le 28 octobre 2024, la société Technicar a saisi l'inspecteur du travail d'une demande d'autorisation de licenciement de Mme X.. Au terme de l'enquête contradictoire, et par une décision du 30 décembre 2024, l'inspecteur du travail a autorisé ce licenciement pour motif économique. Par la présente requête, Mme X. demande l'annulation de cette décision.

Sur les conclusions aux fins d'annulation :

2. En premier lieu, aux termes de l'article Lp. 122-10 du code du travail de la Nouvelle-Calédonie : « *Tout licenciement individuel ou collectif justifié par un motif économique*

*fait l'objet d'une procédure spéciale déterminée par la présente section* ». Aux termes de l'article Lp. 122-14 du même code : « *L'employeur qui envisage de procéder à des licenciements pour motif économique d'au moins deux salariés dans une même période de trente jours est tenu : / 1° De réunir et de consulter le comité d'entreprise ou les délégués du personnel dans les conditions prévues à l'article Lp. 122-15 ; / 2° D'informer les personnes concernées par le licenciement conformément à l'article Lp. 122-17 ; / 3° De notifier les licenciements envisagés à l'autorité administrative dans les conditions prévues à l'article Lp. 122-18 ; / 4° De notifier le licenciement par lettre recommandée avec demande d'avis de réception et de mentionner dans la lettre la priorité de réembauchage prévue par l'article Lp. 122-20 ainsi que ses conditions de mise en œuvre. La date de présentation de la lettre recommandée fixe le point de départ du préavis. Cette lettre ne peut être expédiée avant l'expiration du délai défini à l'article Lp. 122-17 ; / 5° D'énoncer le ou les motifs de licenciement dans la lettre de licenciement* ». Aux termes de l'article Lp. 122-15 de ce code : « *Le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel saisi en application du 1° de l'article Lp. 122-14, tient deux réunions. Les deux réunions sont séparées par un délai de sept jours francs, sans préjudice de dispositions plus favorables prévues par convention ou accord collectif du travail* ». Enfin, aux termes de l'article Lp 122-16 : « *L'employeur adresse aux représentants du personnel, avec la convocation aux réunions prévues à l'article Lp. 122-15, tous renseignements utiles sur le projet de licenciement collectif. Il indique : / 1° Le nom et l'adresse de l'employeur, la nature de l'activité de l'entreprise ou de l'établissement ; / 2° La ou les raisons économiques, financières ou techniques du projet de licenciement ; / 3° Le nombre de licenciements envisagés ; / 4° Les catégories professionnelles concernées ; / 5° Les nom, prénoms, nationalité, date de naissance, sexe, adresse, emploi et qualification du ou des salariés dont le licenciement est envisagé ; / 6° Le nombre de salariés, permanents ou non, employés dans l'établissement et le calendrier prévisionnel des licenciements. Outre ces renseignements, l'employeur porte simultanément à la connaissance des représentants du personnel les mesures qu'il envisage de prendre pour éviter les licenciements ou en limiter le nombre et pour faciliter le reclassement du personnel dont le licenciement ne pourrait être évité. Il met à l'étude, dans les délais prévus à l'article Lp. 122-17, les suggestions formulées par les représentants du personnel relatives aux mesures sociales proposées et leur donne une réponse motivée. L'ensemble des informations prévues au présent article est, à l'issue des réunions prévues à l'article Lp. 122-15, communiqué à l'autorité administrative. Les procès-verbaux des réunions lui sont également adressés. Ils comportent les avis, suggestions et propositions des représentants du personnel* ».

3. Il résulte de ces dispositions que, lorsqu'elle est saisie par un employeur, il appartient à l'administration de s'assurer, sous le contrôle du juge de l'excès de pouvoir, que la procédure d'information et de consultation du comité d'entreprise a été régulière. A ce titre, il appartient à l'administration de s'assurer que l'employeur a adressé au comité tous les éléments utiles pour qu'il formule ses avis en toute connaissance de cause, dans des conditions qui ne sont pas susceptibles d'avoir faussé sa consultation. Toutefois, l'absence de transmission par l'employeur lors de la convocation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel des renseignements utiles sur le projet de licenciement collectif, pour la consultation prévue à l'article Lp. 122-15 du code du travail de la Nouvelle-Calédonie, par l'article Lp. 122-16 du même code, n'entache pas d'irrégularité cette consultation si le comité d'entreprise ou les délégués du personnel ont tout de même disposé de ces renseignements dans des conditions lui permettant d'émettre son avis en toute connaissance de cause.

4. En l'espèce, si Mme X. soutient que les renseignements utiles au projet de licenciement, exigés par l'article L. 122-16 du code du travail de la Nouvelle-Calédonie, n'étaient pas joints à la convocation des délégués du personnel, elle n'apporte aucun élément à l'appui de ses allégations. En tout état de cause, il ne ressort pas de pièces du dossier, et

notamment pas du procès-verbal des deux réunions des délégués du personnel tenues le 4 et le 13 septembre 2024, que l'avis formulé par les délégués du personnel ne l'aurait pas été en toute connaissance de cause et dans des conditions susceptibles d'avoir faussé sa consultation compte tenu de ce qu'au cours de ces deux réunions de multiples diapositives ont été projetées concernant l'état des lieux, les perspectives et les modalités des licenciements envisagés. Par suite, et sans qu'ait d'incidence l'absence de visa par la décision attaqué des courriers de convocation aux réunions, le moyen doit être écarté.

5. En deuxième lieu, en vertu des dispositions du code du travail de la Nouvelle-Calédonie, le licenciement des salariés légalement investis de fonctions représentatives, qui bénéficient d'une protection exceptionnelle dans l'intérêt de l'ensemble des travailleurs qu'ils représentent, ne peut intervenir que sur autorisation de l'inspecteur du travail. 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 d'autorisation de licenciement présentée par l'employeur est fondée sur un motif de caractère économique, il appartient à l'inspecteur du travail et, le cas échéant, au président du gouvernement, 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 ou au sein du groupe auquel appartient cette dernière. Pour apprécier la réalité des motifs économiques allégués à l'appui d'une demande d'autorisation de licenciement d'un salarié protégé présentée par une société qui fait partie d'un groupe, l'autorité administrative est tenue de faire porter son examen sur la situation économique de l'ensemble des sociétés du groupe intervenant dans le même secteur d'activité que la société en cause.

6. En l'espèce, si Mme X. soutient que l'inspecteur du travail a entaché sa décision d'insuffisance de motivation et d'erreur de droit faute d'avoir procédé à une appréciation des motifs économiques du licenciement au motif qu'il n'a pas mentionné le secteur d'activité en cause, il ressort des termes même de cette décision qu'elle comprend au point 1 de ses motifs la mention de « secteur automobile ». Par ailleurs, il n'est pas contesté, que l'entreprise, qui appartient au groupe Jeandot, connaît une exploitation dégradée et de perspectives d'activité difficiles nécessitant une adaptation à la baisse de ses coûts et de sa masse salariale et que l'inspecteur du travail a porté son examen sur la situation économique de l'ensemble des sociétés du groupe intervenant dans le secteur automobile. Par suite, les moyens doivent être écartés.

7. En dernier lieu, pour apprécier si l'employeur a satisfait à son obligation en matière de reclassement, l'autorité administrative doit s'assurer, sous le contrôle du juge de l'excès de pouvoir, qu'il a procédé à une recherche sérieuse des possibilités de reclassement du salarié protégé, en tenant compte de l'ensemble des circonstances de fait qui lui sont soumises, notamment de ce que les recherches de reclassement ont débouché sur des propositions précises de reclassement, de la nature et du nombre de ces propositions, ainsi que des motifs de refus avancés par le salarié. Lorsque l'entreprise appartient à un groupe, les possibilités de reclassement des salariés doivent être recherchées à l'intérieur du groupe parmi les entreprises dont les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation leur permettent d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel.

8. Mme X. se borne à soutenir qu'au-delà des six postes proposés, un poste potentiel de reclassement nécessitait un examen approfondi et qu'en l'absence de mention de cette nouvelle proposition, la décision attaquée est entachée d'une motivation insuffisante. En l'espèce, d'une part, il ressort des pièces du dossier que le poste de « gestionnaire de service rapide » auquel fait référence la requérante n'était pas disponible et a été pourvu par un

repositionnement interne et, dès lors, il ne saurait être reproché à l'inspecteur du travail de ne pas l'avoir mentionné. D'autre part, il ressort des pièces du dossier, et notamment des termes de la décision attaquée que six propositions de reclassement, au sein du groupe, contenant le descriptif du poste, sa localisation, le statut du salarié, le salaire mensuel, les avantages ou encore le rythme de travail, ont été soumises à Mme X.. Dans ces conditions, la requérante n'est pas fondée à soutenir que l'inspecteur du travail aurait insuffisamment motivé sa décision ou commis une erreur de droit s'agissant du respect par l'employeur de son obligation de recherche de reclassement.

9. Il résulte de tout ce qui précède que les conclusions aux fins d'annulation de la requête de Mme X. doivent être rejetées.

Sur les frais liés au litige :

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 la Nouvelle-Calédonie qui n'est pas, dans la présente instance, la partie perdante, au titre des frais exposés par Mme X. et non compris dans les dépens. Il n'y a pas lieu, dans les circonstances de l'espèce, de mettre à la charge de Mme X. une somme au titre des frais de même nature exposés par la SARL Technicar.

D E C I D E :

Article 1<sup>er</sup> : La requête de Mme X. est rejetée.

Article 2 : Les conclusions de la SARL Technicar présentées au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative sont rejetées.