

CAA de PARIS,

N° 25PA01409

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Inédit au recueil Lebon

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

Président
Mme SEULIN

Rapporteur
Mme Cécile VRIGNON-VILLALBA

Rapporteur public
Mme LARSONNIER

Avocat(s)
SELARL JEAN-JACQUES DESWARTE

8ème chambre

Lecture du mardi 25 novembre 202

Vu la procédure suivante :

Procédure contentieuse antérieure :

Mme A... B... a demandé au tribunal administratif de Nouvelle-Calédonie, à titre principal, d'annuler la décision du 1er juillet 2024 par laquelle l'inspecteur du travail a autorisé la rupture de son contrat de travail pour force majeure par la société de distribution et de gestion (SDG), à titre subsidiaire, de sursoir à statuer et de saisir le tribunal du travail de la question de savoir si les conditions de la force majeure étaient réunies.

Par un jugement n° 2400462 du 30 décembre 2024, le tribunal administratif de Nouvelle-Calédonie a annulé la décision du 1er juillet 2024 de l'inspecteur du travail et a mis à la charge de la Nouvelle-Calédonie le versement à Mme B... de la somme de 180 000 francs CFP au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Procédure devant la cour :

Par une requête, enregistrée le 27 mars 2025 et un mémoire en réplique enregistré le 17 octobre 2025, qui n'a pas été communiqué, la société de distribution et de gestion (SDG), représentée par la Selarl de Greslan-Lentignac, demande à la cour :

1°) d'annuler ce jugement ;

2°) de rejeter la demande présentée par Mme B... devant le tribunal administratif de Nouvelle-Calédonie ;

3°) de mettre à la charge de Mme B... la somme de 500 000 francs CFP au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Elle soutient que :

- c'est à tort que le tribunal a annulé la décision de l'inspecteur du travail du 1er juillet 2024 au motif tiré de ce que l'inspecteur s'est abstenu de vérifier si elle avait procédé à une recherche sérieuse des possibilités de reclassement de l'intéressée, dès lors qu'en cas de force majeure comme en l'espèce, l'employeur n'a pas d'obligation de reclassement ; en tout état de cause, aucun reclassement n'était possible au sein de la société, qui a cessé toute activité, ni dans les sociétés appartenant aux mêmes actionnaires, qui ne forment au demeurant pas un " groupe " au sens du droit du travail ;
- les autres moyens soulevés par Mme B... devant le tribunal administratif de Nouvelle-Calédonie ne sont pas fondés.

Par un mémoire en défense, enregistré le 1er septembre 2025, Mme B..., représentée par la Selarl Deswarte Calmet Chauchat, conclut au rejet de la requête et à ce que la somme de 4 000 euros soit mise à la charge de la société de distribution et de gestion (SDG) au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Elle soutient que le moyen soulevé par la société appelante n'est pas fondé et qu'en tout état de cause :

- la décision attaquée est entachée d'incompétence dès lors qu'est en cause une rupture du contrat pour force majeure antérieure à la saisine de l'inspecteur du travail ;
- elle est entachée d'un vice de procédure dès lors qu'elle n'a pas été précédée d'une enquête contradictoire en méconnaissance de l'article R. 453-3 du code du travail de la Nouvelle-Calédonie ;
- elle est entachée d'un vice de procédure dès lors qu'elle n'a pas été précédée de la saisine des instances représentatives du personnel et qu'aucune information n'a été donnée lors du comité d'entreprise extraordinaire du 28 mai 2024 ;
- elle est illégale dès lors que les conditions d'imprévisibilité et d'irrésistibilité nécessaires pour retenir la force majeure ne sont pas établies.

Les parties ont été informées, par application de l'article R. 611-7 du code de justice administrative, de ce que l'arrêt était susceptible d'être fondé sur un moyen relevé d'office tiré de ce que dès lors qu'à la date à laquelle elle a sollicité l'autorisation de licencier Mme B..., la société de distribution et de gestion (SDG) avait déjà rompu, de son propre fait, les relations contractuelles qui l'unissaient à cette salariée, l'autorité administrative était tenue de refuser l'autorisation de la licencier.

Vu les autres pièces du dossier.

Vu :

- la loi organique n° 99-209 et la loi n° 99-210 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 Mme Vrignon-Villalba,
- et les conclusions de Mme Larssonier, rapporteure publique.

Considérant ce qui suit :

1. Mme B... a été embauchée à compter du 10 juillet 2009, en vertu d'un contrat de travail à durée indéterminée, par la société de distribution et de gestion (SDG) qui exploitait un hypermarché Carrefour au sein du centre commercial Kenu-In, à Nouméa. A la suite des émeutes à caractère insurrectionnel survenues en Nouvelle-Calédonie à compter du 13 mai 2024, le centre commercial a été saccagé, puis détruit par un incendie le 16 mai 2024. Par un courrier reçu le 13 juin 2024, la SDG a sollicité l'autorisation de l'inspection du travail de rompre pour force majeure le contrat de travail de l'ensemble de ses salariés protégés employés sur le site, dont Mme B..., bénéficiaire de cette protection en sa qualité de membre déléguée du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. La SDG relève appel du jugement du 30 décembre 2024 par lequel le tribunal administratif de Nouvelle-Calédonie a annulé la décision du 1er juillet 2024 par laquelle l'inspecteur du travail a fait droit à cette demande, faute pour la société d'avoir justifié de son obligation de reclassement.
2. Aux termes de l'article Lp. 351-1 du code du travail de Nouvelle-Calédonie : " 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. (...) ".
3. En vertu de ces dispositions, ces salariés bénéficient, dans l'intérêt de l'ensemble des travailleurs qu'ils représentent, d'une protection exceptionnelle dont il découle qu'alors même qu'il estimerait être dans une situation de cessation de l'entreprise pour cas de force majeure, l'employeur ne peut pas rompre le contrat d'un salarié protégé sans avoir préalablement obtenu l'autorisation de l'autorité administrative compétente.
4. Par ailleurs, l'autorité administrative est tenue de se déclarer incompétente et de rejeter la demande d'autorisation de licencier un salarié protégé sollicitée par un employeur ayant d'ores et déjà rompu, de son propre fait, les relations contractuelles qui l'unissaient à ce salarié, quelles que soient les circonstances invoquées, dont la force majeure.
5. Il ressort des pièces du dossier que, par lettre du 16 mai 2024, la SDG a informé Mme B... qu'elle était contrainte de rompre son contrat de travail à compter du même jour à la suite de pillages et d'incendies d'origine criminelle ayant détruit totalement le lieu d'exploitation de la société. Elle l'a informée que cette cause de rupture la libérait de l'obligation de respecter le préavis et de verser l'indemnité de licenciement et l'a invitée à prendre contact avec le service des ressources humaines afin de convenir des modalités de récupération de son solde de tout compte et de son certificat de travail. Mme B... a versé au dossier de l'instance un certificat de travail du 17 juin 2024 établi par son employeur ainsi qu'un certificat de la CAFAT édité le 20 septembre 2024 qui mentionnent tous deux une fin de contrat au 16 mai 2024. Il suit de là que la SDG doit être regardée comme ayant rompu, de son propre fait, par une manifestation de volonté irrévocable, les relations contractuelles qui l'unissaient à cette salariée à compter du 16 mai 2024 et que la circonstance que la lettre du 16 mai 2024 n'aurait été notifiée à la salariée que le 3 juillet 2024 est sans incidence à cet égard. Dès lors, l'inspecteur du travail, saisi postérieurement à cette rupture, était tenu de se déclarer incompétent et de rejeter la demande de la SDG. La

société appelante n'est donc pas fondée à se plaindre de ce que par le jugement attaqué, le tribunal administratif de Nouvelle-Calédonie a annulé la décision du 1er juillet 2024 par laquelle l'inspecteur du travail a autorisé le licenciement de Mme B....

6. Il résulte de tout ce qui précède que la requête de la SDG doit être rejetée ainsi que, par voie de conséquence, ses conclusions présentées au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative. Il y a lieu, en revanche, de mettre à la charge de la SDG une somme de 500 euros à verser à Mme B... sur le fondement des dispositions de cet article.

DÉCIDE :

Article 1er : La requête de la société de distribution et de gestion est rejetée.

Article 2 : La société de distribution et de gestion versera à Mme B... la somme de 500 euros au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.