

**TRIBUNAL ADMINISTRATIF  
DE NOUVELLE-CALEDONIE**

N° 2500019

---

M. X.

---

M. François Bozzi  
Rapporteur

---

Mme Nathalie Peuvrel  
Rapporteuse publique

---

Audience du 10 juillet 2025  
Décision du 14 août 2025

---

C

**RÉPUBLIQUE FRANÇAISE**

**AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS**

Le tribunal administratif  
de Nouvelle-Calédonie

Vu la procédure suivante :

Par une requête et des mémoires, enregistrés le 10 janvier 2025, les 7 et 20 mai 2025, et le 23 juin 2025, M. X., représenté par la SELARL d'avocats Virginie Boiteau, demande au tribunal :

1°) d'annuler la décision du 12 novembre 2024 par laquelle l'inspecteur du travail a autorisé son licenciement ;

2°) de mettre à la charge de la Nouvelle-Calédonie le versement de la somme de 250 000 francs CFP au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Il soutient que :

- la décision est entachée d'un vice de procédure en ce que l'enquête menée par l'inspecteur de travail n'a pas été contradictoire ;
- elle est entachée d'une erreur d'appréciation en ce que l'employeur n'a pas suffisamment justifié des difficultés économiques de l'entreprise et les difficultés économiques n'ont pas été appréciées à l'échelle du groupe de sociétés auquel appartient la SAS Hypermat ;
- les recherches de reclassement ne présentent pas de caractère sérieux dès lors qu'elles n'ont pas été « individualisées » et n'ont pas porté sur l'ensemble du groupe de société ;
- son licenciement est lié à l'exercice de ses mandats syndicaux.

Par un mémoire en défense, enregistré le 26 mars 2025, la Nouvelle-Calédonie conclut rejet de la requête.

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

Par deux mémoires enregistrés le 28 février et le 13 juin 2025, la SAS Hypermat, représentée par la SELARL Briant Bertone, conclut :

1°) au rejet de la requête ;

2°) à la mise à la charge de M. X. de la somme de 700 000 francs CFP au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Elle soutient qu'aucun des moyens invoqués 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. Bozzi, premier conseiller,
- les conclusions de Mme Peuvrel, rapporteure publique,
- et les observations de Me Pieux, se substituant à la SELARL d'avocats Virginie Boiteau, représentant M. X..

Considérant ce qui suit :

1. M. X. a été recruté le 14 août 2001 en contrat à durée indéterminée par la SAS Hypermat exerçant ses activités sous l'enseigne Mr. Bricolage en qualité de manutentionnaire puis à la suite de deux accidents de travail en qualité de vendeur. Par une lettre en date du 8 octobre 2024, la société Hypermat a sollicité auprès de la direction du travail et de l'emploi de la Nouvelle-Calédonie l'autorisation de licencier M. X.. Par une décision en date du 12 novembre 2024 dont M. X. demande l'annulation, l'inspecteur du travail a autorisé son licenciement.

Sur les conclusions aux fins d'annulation :

2. Aux termes de l'article Lp. 122-9 du code du travail de la Nouvelle-Calédonie : « *Tout licenciement pour motif économique doit être justifié par une cause réelle et sérieuse* ».

3. Aux termes de l'article Lp. 351-1 du code du travail de la 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. / (...)* ». Aux termes d'une part de l'article Lp. 353-1 du même code : « *La demande d'autorisation de licenciement d'un des salariés mentionnés aux articles Lp. 351-1 à Lp. 352-3 est adressée à l'inspecteur du travail. / Cette demande énonce les motifs du licenciement envisagé* ». Aux termes de l'article R. 353-3 de ce code : « *L'inspecteur*

*du travail procède à une enquête contradictoire au cours de laquelle le salarié peut, sur sa demande, se faire assister d'un représentant de son syndicat. / (...) ».*

4. En premier lieu, si le caractère contradictoire de l'enquête administrative n'implique pas que l'administration communique de sa propre initiative au salarié concerné l'ensemble des pièces produites par l'employeur à l'appui de sa demande d'autorisation de licenciement et des éléments déterminants qui ont pu être recueillis par l'inspecteur du travail au cours de l'instruction de cette demande, il implique en revanche que ce dernier mette à même le salarié de prendre connaissance, en temps utile, de ces pièces et éléments sans que la circonstance que l'intéressé est susceptible de connaître le contenu de certaines de ces pièces puisse exonérer l'inspecteur du travail de cette obligation. C'est seulement lorsque l'accès à certains de ces éléments serait de nature à porter gravement préjudice à leurs auteurs que l'inspecteur du travail doit se limiter à informer le salarié protégé, de façon suffisamment circonstanciée, de leur teneur.

5. En l'espèce, la lettre de la société Mr. Bricolage du 8 octobre 2024 sollicitant de l'inspecteur du travail l'autorisation de licencier six salariés protégés, dont M. X., annonçait la production en pièce jointe du procès-verbal du comité d'entreprise extraordinaire du 4 octobre 2024 sans qu'il soit établi ni même allégué que la communication d'autres éléments au salarié aurait été de nature à porter gravement préjudice à des tiers.

6. Or, il ne ressort pas des pièces du dossier et notamment de la lettre du 9 octobre 2024 adressée à M. X., l'informant de la demande d'autorisation administrative de licenciement dont il faisait l'objet, le convoquant pour une enquête contradictoire le 25 octobre suivant et l'informant de la possibilité de se faire assister lors de ce entretien par un représentant de son syndicat, sans toutefois mentionner les pièces produites par l'employeur, que l'inspecteur du travail aurait, soit à l'occasion de ce courrier, soit ultérieurement, communiqué à l'intéressé des pièces supplémentaires ou l'aurait, de quelque manière que ce soit, mis à même d'en prendre connaissance en temps utile. La circonstance que M. X. ait pu avoir connaissance, en qualité de membre du comité d'entreprise, du contenu de pièces permettant la compréhension des raisons qui justifiaient son licenciement, dont notamment la notice explicative remise aux participants à la réunion du comité d'entreprise extraordinaire du 4 octobre 2024, n'exonérerait pas l'administration de son obligation. Si les procès-verbaux des réunions du comité d'entreprise des 29 août et 6 septembre 2024 contenaient l'information relative aux critères utilisés pour le classement des employés, d'une part, l'intéressé n'était présent qu'à la seconde de ces réunions et, d'autre part, le compte-rendu n'établit pas que l'ordre de classement issu de ces critères aurait été communiqué. Il en est de même s'agissant des éléments ayant été utilisés pour calculer les points attribués pour les reclassements. Au contraire, la directrice des ressources humaines, lors de l'enquête contradictoire, a confirmé que ce tableau n'avait été communiqué que lors de la séance ultérieure du 4 octobre 2024. Par suite, le requérant est fondé à soutenir que la décision attaquée est entachée d'un vice de procédure à raison de la méconnaissance des dispositions de l'article R. 353-3 du code du travail de la Nouvelle-Calédonie, lequel l'a privé d'une garantie.

7. En second lieu, la demande d'autorisation de licenciement doit énoncer les motifs du licenciement envisagé. Le renvoi à des pièces jointes à la demande, notamment le procès-verbal de la réunion du comité d'entreprise au cours de laquelle celui-ci a été consulté sur le licenciement envisagé, qui doit obligatoirement accompagner cette demande, ne suffit pas à satisfaire cet impératif de clarté. En outre, ces dispositions impliquent que la lettre de demande d'autorisation de licenciement économique adressée par l'employeur à l'inspection du travail comporte un élément matériel relatif à la suppression du poste occupé et un élément causal relatif aux difficultés économiques ou aux réorganisations de l'entreprise

8. En l'espèce, la demande de licenciement du 8 octobre 2024 se borne à mentionner le nom des salariés protégés pour lesquels l'autorisation de licenciement était demandée et à produire en pièce-jointe le procès-verbal de la réunion du 4 octobre 2024, ainsi que la feuille de présence à cette séance. La seule mention en objet du motif économique n'a pu constituer une motivation suffisante permettant de déterminer la nature du contrôle exercé par l'administration. Ainsi présentée, la demande d'autorisation de licenciement n'était pas assortie de suffisamment d'éléments pour mettre l'inspecteur du travail à même d'apprécier si la situation financière de l'entreprise était d'une gravité suffisante pour justifier le licenciement du salarié. Par suite, M. X. est fondé à soutenir que la décision attaquée a été prise en méconnaissance des dispositions de l'article Lp. 353-1 du code du travail de la Nouvelle-Calédonie.

9. Il résulte de ce qui précède, sans qu'il soit besoin de statuer sur les autres moyens de la requête, que la décision du 12 novembre 2024 par laquelle l'inspecteur du travail a autorisé le licenciement de M. X. doit être annulée.

Sur les frais liés au litige :

10. Il y a lieu, dans les circonstances de l'espèce, de mettre à la charge de la Nouvelle-Calédonie le paiement d'une somme de 200 000 francs CFP à verser à M. X. au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative. En revanche, ces mêmes dispositions font obstacle à ce qu'une somme soit mise à la charge de M. X. au titre des frais exposés par la SAS Hypermat et non compris dans les dépens.

D E C I D E :

Article 1<sup>er</sup> : La décision de l'inspecteur du travail du 12 novembre 2024 est annulée.

Article 2 : La Nouvelle-Calédonie versera à M. X. une somme de 200 000 francs CFP au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Article 3 : Les conclusions de la SAS Hypermat présentées au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative sont rejetées.