

**TRIBUNAL ADMINISTRATIF  
DE NOUVELLE-CALÉDONIE**

N° 2500769

---

Mme X.

---

M. François Bozzi  
Rapporteur

---

Mme Nathalie Peuvrel  
Rapporteuse publique

---

Audience du 26 février 2026  
Décision du 19 mars 2026

---

C

**RÉPUBLIQUE FRANÇAISE**

**AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS**

Le tribunal administratif  
de Nouvelle-Calédonie

Vu la procédure suivante :

Par une requête enregistrée le 14 août 2025, Mme X. demande au tribunal d'annuler la décision du 20 mai 2025 par laquelle le président du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie, d'une part, a annulé la décision de l'inspecteur du travail du 16 décembre 2024 refusant son licenciement et d'autre part, a autorisé son licenciement.

Elle soutient que :

- la décision a été signée par une autorité incompétente ;
- elle est irrégulière dès lors que l'employeur n'a pas produit pas d'éléments justifiant de l'application des critères de licenciement sous forme d'un tableau fixant l'ordre des licenciements de tous les salariés qui exercent les mêmes fonctions qu'elle ;
- elle est illégale dès lors que les recherches de reclassement ne présentent pas de caractère sérieux.

Par un mémoire en défense, enregistrés le 25 novembre 2025, la Nouvelle-Calédonie conclut rejet de la requête.

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

La requête a été communiquée à la SAS (...) qui n'a pas produit d'observations.

Vu les autres pièces du dossier.

Vu :

- la loi organique n° 99-209 du 19 mars 1999 ;
- le code du travail de 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.

Considérant ce qui suit :

1. Mme X. occupait les fonctions d'agent de service polyvalent au sein de la SAS (...) depuis le 3 novembre 2008. Elle était par ailleurs déléguée du personnel suppléante. Par une lettre en date du 25 novembre 2024, la SAS (...) a sollicité auprès de la direction du travail et de l'emploi de la Nouvelle-Calédonie l'autorisation de la licencier pour un motif économique. Par une décision en date du 16 décembre 2024, l'inspecteur du travail a refusé son licenciement. Le 18 décembre 2024, la SAS (...) a saisi le président du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie d'un recours hiérarchique tendant à ce que d'une part, soit rapportée la décision de l'inspecteur du travail du 16 décembre 2024 et, d'autre part, à ce que soit autorisé le licenciement de Mme X.. Par une décision en date du 20 mai 2025, dont Mme X. demande l'annulation, le président du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie a fait droit au recours hiérarchique de la SAS (...).

2. En vertu du 2° de l'article Lp. 351-1 du code du travail de Nouvelle-Calédonie, le licenciement d'un salarié délégué du personnel ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du 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* ». 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.

3. En premier, aux termes du premier alinéa de l'article Lp. 131-9 du code de travail de Nouvelle-Calédonie : « *La décision de l'inspecteur du travail peut faire l'objet d'un recours hiérarchique dans les conditions déterminées par délibération du congrès* ». Aux termes de l'article R. 354-1 du même code : « *Le président du gouvernement peut annuler ou réformer la décision de l'inspecteur du travail sur le recours de l'employeur (...). / Ce recours doit être introduit dans un délai de deux mois à compter de la notification de la décision de l'autorité administrative. / Le président du gouvernement se prononce dans un délai de quatre mois à compter de la date de réception du recours hiérarchique formé contre la décision de l'inspecteur du travail* ».

4. Il résulte de ces dispositions que le président du gouvernement était compétent pour annuler la décision de l'inspecteur du travail sur le recours hiérarchique de l'employeur, la SAS (...), formé le 18 décembre 2024.

5. En second lieu, lorsqu'il est saisi d'un recours hiérarchique contre une décision d'un inspecteur du travail statuant sur une demande d'autorisation de licenciement d'un salarié protégé, le président du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie doit, soit confirmer cette décision, soit, l'annuler puis se prononcer de nouveau sur la demande d'autorisation de licenciement compte tenu des circonstances de droit et de fait à la date à laquelle il prend sa propre décision.

6. En l'espèce, pour opposer le 24 décembre 2024 un refus à la demande de licenciement présentée par la SAS (...), l'inspecteur du travail a considéré que si l'employeur avait bien défini des critères de licenciement privilégiant l'ancienneté des salariés, il n'avait pas produit d'éléments justifiant de l'application de ces critères, notamment un tableau fixant l'ordre des licenciements de tous les salariés qui exercent les mêmes fonctions que Mme X. et qu'ainsi, la réalité de la suppression de l'emploi ne pouvait être établie. Or, à la date du 20 mai 2025 à laquelle le président du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie s'est prononcé sur le recours hiérarchique formé par la SAS (...), il disposait d'un tableau transmis par la société le 18 décembre 2024 définissant l'ordre de licenciement économique des deux agents de service polyvalents, dont Mme X., faisant apparaître que cette dernière était classée en second sur l'ensemble des trois critères relatifs aux charges de famille, à l'ancienneté et aux qualités professionnelles. Le président du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie a donc pu, sans erreur de droit ni erreur manifeste d'appréciation, annuler la décision de l'inspecteur du travail et autoriser le licenciement de Mme X..

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. En l'espèce, si Mme X. soutient que la décision est illégale en l'absence de proposition de reclassement, il ressort des pièces du dossier que la SAS (...) a produit auprès du président du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie les réponses négatives reçues des établissements hôteliers du groupe confirmant l'impossibilité de reclasser la salariée au sein de ces différentes structures dans certaines desquelles des licenciements étaient également intervenus. Par suite, la requérante n'est pas fondée à soutenir que les recherches de reclassement effectuées par son employeur n'ont pas présenté de caractère sérieux.

9. Il résulte de ce qui précède que les conclusions à fin d'annulation présentées par Mme X. doivent être rejetées.

#### DECIDE :

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