

**TRIBUNAL ADMINISTRATIF
DE NOUVELLE-CALEDONIE**

N° 2200218

M. X.

M. Benoît Briquet
Rapporteur

Mme Nathalie Peuvrel
Rapporteuse publique

Audience du 29 septembre 2022
Décision du 27 octobre 2022

66-07-01-04-03

C

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

Le Tribunal administratif
de Nouvelle-Calédonie

Vu la procédure suivante :

Par une requête et un mémoire, enregistrés le 30 mai et le 21 septembre 2022, M. X., représenté par Me Boiteau, demande au tribunal :

1°) d'annuler la décision du 30 mars 2022, par laquelle l'inspecteur du travail a autorisé son licenciement ;

2°) de mettre à la charge de la Nouvelle-Calédonie une somme de 250 000 francs CFP, sur le fondement des dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Il soutient que :

- sa requête est recevable ;
- la demande d'autorisation de licenciement, adressée à l'inspecteur du travail un mois après la dernière réunion des délégués du personnel, n'a pas respecté le délai de quinze jours institué par les dispositions de l'article R. 353-1 du code du travail de la Nouvelle-Calédonie,
- la demande d'autorisation de licenciement n'était pas suffisamment motivée ;
- l'inspecteur du travail ne lui a pas communiqué la totalité des pièces jointes qui accompagnaient la demande d'autorisation de licenciement, ni ne lui a transmis de retranscription des témoignages recueillis lors de son enquête ;
- l'inspecteur du travail n'a pas procédé à une appréciation, au niveau du groupe, de l'existence de difficultés économiques, et n'a notamment pas pris en compte la situation bénéficiaire de la société Minoterie de Saint-Vincent, qui appartient au même groupe et intervient dans le même secteur d'activité ;
- la réalité des difficultés économiques de la société (...) ne saurait être regardée comme établie, eu égard au recrutement d'un livreur en contrat à durée déterminée postérieurement à son licenciement ;

- la recherche de reclassement menée par la société (...) n'a été ni sérieuse ni individualisée ;
- la demande d'autorisation de licenciement n'était motivée que par la volonté de la société (...) de contrecarrer la pression syndicale qui s'exerçait en son sein.

Par un mémoire en défense, enregistré le 29 juillet 2022, la Nouvelle-Calédonie conclut au rejet de la requête de M. X..

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

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 du 29 septembre 2022 :

- le rapport de M. Briquet, premier conseiller,
- les conclusions de Mme Peuvrel, rapporteure publique,
- et les observations de Me Ortet, avocat du requérant, de Mme Rolland, représentant le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie.

Considérant ce qui suit :

1. M. X., employé depuis 2019 par la société (...) en tant que livreur et bénéficiant de la qualité de délégué du personnel titulaire, demande au tribunal d'annuler la décision du 30 mars 2022 par laquelle l'inspecteur du travail a autorisé son licenciement, qui avait été sollicité en raison des difficultés économiques de son employeur.

2. Aux termes d'une part de l'article Lp. 353-1 du code du travail de la Nouvelle-Calédonie : « *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 d'autre part de l'article R. 353-1 du même code : « *La demande d'autorisation de licenciement mentionnée à l'article Lp. 353-1 est adressée à l'inspecteur du travail par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. / Cette demande est accompagnée du procès-verbal de la réunion du comité d'entreprise lorsque cet avis est requis en application de l'article Lp. 353-3 ou lorsque le délégué syndical bénéficie également de la protection prévue par la réglementation en vigueur. / Sauf en cas de mise à pied, la demande est adressée à l'inspecteur du travail, au plus tard dans les quinze jours suivant la date à laquelle a été émis l'avis du comité d'entreprise.* »

3. M. X. fait valoir que la demande d'autorisation de licenciement, adressée à l'inspecteur du travail un mois après la dernière réunion des délégués du personnel, n'a pas respecté le délai de quinze jours institué par les dispositions de l'article R. 353-1 du code du travail de la Nouvelle-Calédonie. Toutefois, ce délai ne s'applique que lorsque l'entreprise est pourvue d'un comité d'entreprise. Tel n'est pas le cas en l'espèce, la société (...), si elle dispose de délégués du personnel, ne comprenant néanmoins en son sein aucun comité d'entreprise. Dans ces conditions, M. X. ne peut utilement se prévaloir de la méconnaissance d'un tel délai.

4. M. X. soutient que la demande d'autorisation de licenciement adressée par la société (...) n'était pas suffisamment motivée. Toutefois, cette demande indiquait tout d'abord que la « *baisse du chiffre d'affaires globale de plus de 25 % entre 2017 et 2021* » avait engendré des « *difficultés économiques importantes* » qui auraient vocation à se renforcer à l'avenir du fait de « *la perte récente des contrats [avec l'entreprise] Newrest et [le] centre pénitentiaire* », précisait ensuite que de telles difficultés et de telles perspectives rendaient nécessaire une restructuration « *pour sauvegarder la compétitivité et revenir à la rentabilité* », ajoutait qu'il avait été décidé en conséquence la fermeture du magasin de détail, laquelle entraînerait la suppression des « *postes de viennoisiers, vendeur magasins, responsable magasin et de livreurs* », et exposait enfin que M. X., affecté en sa qualité de livreur par ces suppressions de postes, n'avait pu être reclassé, « *la Boulangerie Saint Christophe [étant] la seule structure du secteur boulangerie au sein d'un groupe d'entreprises* ». Une telle demande permettait à l'inspecteur du travail de savoir sur quel terrain la société (...) souhaitait se fonder et lui donnait suffisamment d'éléments pour apprécier la teneur des difficultés économiques invoquées ainsi que leur incidence sur l'emploi de l'intéressé. Ce faisant, elle comportait une motivation conforme aux dispositions de l'article Lp. 353-1 du code du travail de la Nouvelle-Calédonie.

5. Aux termes de l'article R. 353-3 du code du travail de la Nouvelle-Calédonie : « *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. / (...).* ». Il résulte de ces dispositions que l'inspecteur du travail saisi d'une demande d'autorisation de licenciement d'un salarié protégé doit, quel que soit le motif de la demande, procéder à une enquête contradictoire.

6. M. X. fait valoir que l'inspecteur du travail ne lui a pas communiqué la totalité des pièces jointes qui accompagnaient la demande d'autorisation de licenciement, ni ne lui a transmis de retranscription des témoignages recueillis lors de son enquête. Toutefois, l'inspecteur du travail a joint une copie de l'intégralité du dossier de demande d'autorisation de licenciement à la lettre de convocation à l'enquête contradictoire qu'il a adressée à M. X. le 7 mars 2022. Par ailleurs, il ne ressort pas des pièces du dossier que des témoignages aient été recueillis à l'encontre de ce salarié lors de l'enquête contradictoire organisée à propos de son licenciement pour motif économique. Dans ces conditions, le moyen ainsi soulevé manque en fait.

7. 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.

8. M. X. fait valoir que l'inspecteur du travail n'a pas procédé à une appréciation, au niveau du groupe, de l'existence de difficultés économiques, et n'a notamment pas pris en compte la situation bénéficiaire de la société Minoterie de Saint-Vincent, qui appartient au même groupe et intervient dans le même secteur d'activité. Toutefois, si la société (...) appartient bien à un groupe d'entreprises, aucune des autres sociétés de ce groupe n'intervient dans le même secteur d'activité, et notamment pas la société Minoterie de Saint-Vincent, laquelle a une activité de transformation de céréales en farine et opère ainsi, eu égard aux différences en termes de produits délivrés et de clientèle visée, sur un marché distinct de celui de la boulangerie. Par suite, l'inspecteur du travail a valablement pu limiter son examen à la seule situation économique de la société (...), dans le cadre de son appréciation de la réalité des difficultés financières invoquées à l'appui de la demande d'autorisation de licenciement.

9. M. X. soutient que la réalité des difficultés économiques de la société (...) ne saurait être regardée comme établie, eu égard au recrutement d'un livreur en contrat à durée déterminée postérieurement à son licenciement. Il ressort des pièces du dossier qu'à la date de la décision attaquée, la société (...) subissait une baisse constante et sensible de son chiffre d'affaires, qui était due à une perte de clientèle et au contexte économique défavorable, et qui avait nécessité en 2021 une recapitalisation à hauteur de 125 millions de francs CFP de la part de ses actionnaires afin d'éviter un dépôt de bilan. Aucun élément ne permet par ailleurs de considérer que le recrutement postérieur d'un livreur en contrat à durée déterminée aurait été motivé par la volonté de remplacer M. X. par un employé en situation plus précaire. Dans ces conditions, l'inspecteur du travail a pu, sans erreur de fait ni erreur d'appréciation, considérer que la réalité des difficultés économiques invoquées par la société (...) était démontrée et que de telles difficultés justifiaient la suppression de l'emploi de l'intéressé.

10. M. X. fait valoir que la recherche de reclassement menée par la société (...) n'a été ni sérieuse ni individualisée. Il ressort cependant des pièces du dossier que la société (...), qui ne disposait au niveau interne d'aucun poste vacant, a effectué des recherches auprès de l'ensemble des entreprises du groupe, ainsi que d'au moins 4 entreprises extérieures susceptibles d'être intéressées par le profil des salariés concernés. Le courrier qui leur a été adressé précisait les emplois occupés par ces salariés ainsi que leurs diplômes et ancienneté sur le poste, et annonçait que leurs « *CV complets* » seraient adressés « *si l'un des emplois communiqués s'approche suffisamment de leurs aptitudes professionnelles* ». Dans ces conditions, l'employeur, s'il n'a reçu que des réponses négatives excluant toute possibilité de reclassement, a néanmoins ici satisfait à son obligation, en menant une recherche sérieuse et individualisée.

11. M. X. soutient que la demande d'autorisation de licenciement n'était motivée que par la volonté de la société (...) de contrecarrer la pression syndicale qui s'exerçait en son sein. Toutefois, il ne ressort pas des pièces du dossier que ce licenciement ait été en rapport avec les fonctions représentatives normalement exercées ou l'appartenance syndicale de l'intéressé.

12. Il résulte de tout ce qui précède que M. X. n'est pas fondé à demander l'annulation de la décision du 30 mars 2022, par laquelle l'inspecteur du travail a autorisé son licenciement. Doivent être rejetées, par voie de conséquence, ses conclusions tendant à l'application des dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

DECIDE :

Article 1^{er} : La requête de M. X. est rejetée.