

Décision du Tribunal administratif n° 2000521 du 13 avril 2021

Tribunal administratif de Polynésie française

Vu la procédure suivante :

Par une requête enregistrée le 9 septembre 2020 et des mémoires enregistrés le 11 et le 25 février 2021, la société Tahiti Beachcomber SA (TBSA), représentée par Me Kintzler, demande au tribunal :

- 1°) d'annuler la décision n°1343/MTT/TRAV/YD : tp du 31 juillet 2020 de l'inspecteur du travail ;
- 2°) de mettre à la charge de la Polynésie française une somme de 200 000 F CFP au titre de l'article L 761-1 du code de justice administrative ;

La société Tahiti Beachcomber SA (TBSA) soutient que : la procédure menée par l'entreprise devant le comité d'entreprise a été régulière ; l'absence de mise en place d'un comité central d'entreprise ne saurait être reprochée à l'employeur pour fonder le refus d'autorisation de sorte que la décision est entachée d'excès de pouvoir ; l'hôtel a informé et consulté complètement le comité d'entreprise de sorte que la procédure de licenciement a été respectée ; aucune disposition légale n'impose à l'employeur de transmettre aux représentants du personnel du comité d'entreprise des éléments comptables avec l'ordre du jour dans un délai suffisant ; l'employeur a fait droit à la demande concernant les budgets prévisionnels qu'il a transmis en cours de séance, ainsi qu'un tableau chiffré faisant apparaître les personnes pouvant prétendre à un départ volontaire à la retraite ; à aucun moment les membres élus ont proposé de formations ; contrairement à ce qu'a retenu l'inspecteur du travail, le code du travail ne soumet à aucun formalisme l'information de l'inspection du travail sur la mesure de licenciement ; la direction de l'hôtel n'était pas tenue de se conformer aux opinions et avis variables contradictoires et non juridiques émis par l'inspecteur du travail les 27 mai, 2 et 17 juin, 2020 caractérisant ainsi un excès, voire un détournement de pouvoir ; à aucun moment le code polynésien ne fait obligation à l'employeur de transmettre les lettres de recherche de reclassement au salarié protégé lors de l'entretien préalable ; la représentation du personnel a émis verbalement et individuellement un avis, en quittant la réunion inopinément ; les élus se sont efforcés d'empêcher le président de leur fournir des réponses motivées manifestant leur volonté dolosive de vicier la procédure ; l'inspecteur du travail ne pouvait s'appuyer sur l'interprétation erronée de l'article LP 2434-24 du code du travail pour presser l'employeur d'organiser une nouvelle réunion ; le document d'information ne présente pas de densité excessive puisqu'il a pu être entièrement débattu entre 14h et 19h20 ; la procédure de consultation a été finalisée lors de l'entretien préalable ; l'absence d'information suffisante du comité d'entreprise sur les recherches de reclassement repose sur une fausse application de la loi ; l'hôtel intercontinental Moorea est le seul établissement de l'entreprise à générer de lourdes pertes et à défaut de réorganisation, ces pertes compromettraient l'amortissement de l'emprunt d'Etat de trois milliards de francs contracté par l'entreprise pour sauvegarder sa compétitivité et maintenir l'activité de ses seuls hôtels profitables ; le projet de licenciement est justifié non par des difficultés économiques mais par des nécessités de réorganisation en vue de sauvegarder la compétitivité de l'entreprise ; l'employeur a respecté son obligation de reclassement ; il n'existe aucun lien entre le licenciement des membres élus et leur mandat ; l'inspecteur du travail n'invoque pas l'intérêt général pour refuser

l'autorisation de licenciement ; la décision attaquée porte une atteinte excessive à l'intérêt de l'entreprise et lui impose des sujétions anormales.

Par un mémoire en défense enregistré le 18 décembre 2020, la Polynésie française conclut au rejet de la requête.

Elle soutient que la requête n'est pas fondée.

Par une ordonnance en date du 12 février 2021, la clôture de l'instruction a été fixée au 1er mars 2021.

Vu la décision attaquée.

Vu les autres pièces du dossier.

Vu :

- la loi organique n° 2004-192 du 27 février 2004 ;
- le code du travail ;
- 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. Retterer, premier conseiller,
- les conclusions de Mme Theulier de Saint-Germain, rapporteur public,
- les observations de Me Kintzler, représentant la société requérante, celles de Mme Izal, représentant la Polynésie française et celles de Mme X..

Considérant ce qui suit :

1. La société Tahiti Beachcomber a fixé le 22 mai 2020 l'ordre du jour de la séance du comité d'entreprise de l'intercontinental Moorea Resort § Spa du 27 mai 2020, séance au cours de laquelle les membres du comité d'entreprise ont été informés de ce que la direction allait fermer l'hôtel intercontinental Moorea Resort, entraînant le licenciement des 192 salariés de l'hôtel. Le motif de licenciement économique, fondé sur la nécessité de réorganiser l'entreprise et de sauvegarder sa compétitivité, a été justifié notamment par les pertes financières et les difficultés économiques rencontrées par l'entreprise, ainsi que par son absence de capacité d'autofinancement au regard du résultat d'exploitation lourdement négatif de l'hôtel. La réunion du comité d'entreprise s'est déroulée le 27 mai de 14 h à 19h20 sans que celui-ci ne parvienne à formaliser un avis en raison des désaccords entre les représentants du personnel et le directeur général de l'établissement, président du comité d'entreprise. Le 28 mai 2020, les salariés protégés de l'entreprise ont été convoqués chacun à un entretien préalable à leur licenciement qui a eu lieu les 5 et 6 juin 2020. Le 19 juin 2020 le comité d'entreprise s'est à nouveau réuni avec pour seul ordre du jour l'approbation du procès-verbal de la séance du 27 mai 2020. Le 22 juin 2020, le directeur général de l'hôtel a demandé à l'inspecteur du travail de l'autoriser à licencier les salariés protégés de l'entreprise. Par la décision litigieuse du 31 juillet 2020, l'inspecteur du travail a refusé l'autorisation de licenciement de Mme X., délégué du personnel suppléant.

2. Aux termes de l'article Lp. 1222-11 du code du travail : « Constitue un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la

personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification du contrat de travail, consécutives notamment : 1. à des difficultés économiques sérieuses ; 2. ou à des mutations technologiques ; 3. ou à des nécessités de réorganisation en vue de sauvegarder la compétitivité de l'entreprise ; 4. ou à la cessation d'activité de l'entreprise ». Aux termes de l'article Lp. 1222-14 du même code : « Lorsqu'une entreprise ayant au moins onze salariés envisage de procéder à un licenciement collectif pour motif économique, (...), l'employeur réunit et consulte, au préalable, le comité d'entreprise, (...) ». Aux termes de l'article Lp. 1222-15 du même code : « Lors de la réunion prévue à l'article Lp. 1222-14, les représentants du personnel sont informés et sont consultés sur : 1. La nature précise de la raison économique structurelle ou conjoncturelle qui justifie la mesure envisagée ; 2. Le nombre et la qualification des emplois supprimés et le nombre de licenciements envisagés ; 3. Le calendrier prévisionnel des licenciements ; 4. Les mesures qu'il est envisagé de mettre en œuvre pour limiter le nombre de licenciements ou faciliter le reclassement des salariés dont le licenciement ne peut être évité. / Parmi ces dernières mesures constituant le plan social, peuvent notamment être étudiés : 1. les départs à la retraite, après étude des droits à pension des salariés ; 2. les mesures de réduction du temps de travail en dessous de la durée légale, soit individuellement dans le cadre d'une modification négociée du contrat de travail, soit collectivement dans le cadre de mesures temporaires d'aides au maintien de l'emploi ; 3. la mise en œuvre d'actions de formation professionnelle ; 4. la recherche de solutions de reclassement internes à l'entreprise, ou externes à celle-ci ». Aux termes de l'article Lp. 1222-16 de ce code : « L'employeur reçoit les propositions formulées par les représentants du personnel relatives au plan social et leur donne une réponse motivée (...) ». Aux termes de l'article Lp. 1222-21 de ce code : « Lorsque la mesure de licenciement concerne dix salariés ou plus, l'employeur en informe l'inspection du travail, simultanément à la saisine des représentants du personnel prévue à l'article Lp. 1222 14 ». Aux termes de l'article Lp. 2433-2 de ce code : « L'employeur met à la disposition du comité d'entreprise, les informations nécessaires à l'exercice de sa mission. / Les formes et délais de transmission de ces informations ne doivent pas constituer une entrave au fonctionnement du comité d'entreprise ». Enfin, aux termes de l'article Lp. 2511-1 : « Ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail, le licenciement des salariés suivants : 1. délégué syndical ; 2. délégué du personnel ou délégué de bord ; 3. représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ; 4. membres du comité d'entreprise ou représentant syndical à ce comité ; 5. candidats aux fonctions de représentant du personnel, pendant les six mois qui suivent la publication des candidatures ; 6. anciens délégués syndicaux, représentants du personnel ou représentants syndicaux pendant six mois, après la cessation de leurs fonctions ou de leur mandat ». En vertu des dispositions du code du travail, 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 ministre, de rechercher, sous le contrôle du juge de l'excès de pouvoir, si la situation de l'entreprise justifie le licenciement du salarié et si la procédure de consultation du comité d'entreprise prévue par le code de travail a été respectée.

3. L'inspecteur du travail a refusé d'accorder l'autorisation de licenciement demandée par la société requérante, notamment au motif que le plan social soumis au comité d'entreprise ne comportait « aucune indication sur le nombre, la nature et la localisation des emplois qui auraient pu faire l'objet de propositions de reclassement, que ce soit dans les autres établissements de l'entreprise ou dans le groupe ». L'inspecteur du travail a relevé que « les courriers adressés aux autres établissements ou aux autres entreprises du groupe dans le cadre de la recherche de reclassement et les réponses apportées par ceux-ci n'ont pas été communiqués au comité d'entreprise dans le cadre de la procédure de consultation, ni même au salarié protégé lors de l'entretien préalable ». Il a encore estimé que « les demandes des représentants du personnel concernant la simulation des départs à la retraite, les formations professionnelles qui pourraient être proposées aux salariés ou les recherches de reclassement n'ont pas reçu de réponse motivée » de l'employeur. L'inspecteur du travail a alors estimé que ces irrégularités de procédure, substantielles, ont privé la consultation de la représentation du personnel de toute portée utile.

4. Il ressort des pièces du dossier que lors des réunions du comité d'entreprise du 27 mai 2020 et du 19 juin 2020, le plan social présenté par l'employeur ne comportait, malgré les demandes des représentants du personnel, aucune étude des départs à la retraite après étude des droits à pension des salariés, ni aucune action de formation professionnelle pour les salariés, étant seulement indiqué : « les collaborateurs licenciés et en recherche d'emploi seront invités à s'inscrire auprès du SEFI comme demandeurs de formation professionnelle, voire demandeurs d'emplois », ni aucune mesure précise et concrète en vue de faciliter leur reclassement dans l'entreprise et le groupe Pacific Beachcomber, l'employeur se bornant à exposer que « la Direction écrira à tous les hôtels de l'entreprise pour rechercher des postes de reclassement aux collaborateurs concernés par la procédure de licenciement ». Ainsi, en ne fournissant pas au comité d'entreprise tous les éléments utiles pour qu'il formule ses propositions dans des conditions insusceptibles de fausser sa consultation, en méconnaissance des dispositions précitées de l'article Lp. 1222-15 du code du travail, l'employeur a vicié substantiellement la procédure de consultation préalable. Par suite, en se fondant sur ce seul motif, l'inspecteur du travail a pu, à bon droit, refuser de faire droit à la demande de licenciement présentée par la société requérante.

5. Il résulte de ce qui précède que les conclusions à fin d'annulation présentées par la société Tahiti Beachcomber SA (TBSA) doivent être rejetées, ainsi que par voie de conséquence, ses conclusions présentées au titre de l'article L 761-1 du code de justice administrative.

DECIDE :

Article 1er : La requête présentée par la société Tahiti Beachcomber SA est rejetée.

Article 2 : Le présent jugement sera notifié à la société Tahiti Beachcomber SA (TBSA), à la Polynésie

française) et à Mme Mirella X..

Copie en sera délivrée au haut-commissaire de la République en Polynésie française.

Délibéré après l'audience du 30 mars 2021, à laquelle siégeaient :

M. Devillers, président, M. Retterer, premier conseiller, M. Katz, premier conseiller,

Rendu public par mise à disposition au greffe le 13 avril 2021.

La greffière,

D. Germain

La République mande et ordonne au haut-commissaire de la République en Polynésie française en ce qui le concerne ou à tous huissiers de justice à ce requis en ce qui concerne les voies de droit commun contre les parties privées, de pourvoir à l'exécution de la présente décision.

Pour expédition, Un greffier,