

N°1600281

M. C. B.

Mme Jaffré

Audience du 6 décembre 2016

Conclusions

Ph CHACOT

M. B. a été engagé en CDI en juillet 2006 par la société TMC en qualité de magasinier. La société, qui a connu des difficultés économiques à partir de 2009, a engagé en avril 2011 une procédure de licenciement de quatre salariés, dont M. B. Celui-ci étant délégué du personnel, depuis 2008, la société a formulée une demande d'autorisation de licenciement auprès de l'inspection du travail. L'autorisation de licenciement pour motif économique a été accordée par une décision du 6 juillet 2011 de l'inspecteur du travail de l'Allier et M. B. a été licencié le 12 juillet 2011.

Le salarié a saisi le conseil des prud'hommes de Clermont-Ferrand le 15 novembre 2011 d'une contestation de son licenciement afin d'obtenir une indemnisation. Dans son jugement du 22 mars 2013 le conseil des prud'hommes de Clermont-Ferrand a sursis à statuer sur la demande indemnitaire en estimant qu'une question préjudicielle devait être posée à la juridiction administrative en appréciation de la légalité de l'autorisation de licenciement du 6 juillet 2011. Ce jugement a été confirmé par l'arrêt de la cour d'appel de Riom du 9 juin 2015, arrêt précisant que la légalité de la décision administrative devait être examinée au regard de deux griefs relatifs, d'une part, à l'appréciation des difficultés économiques de la société et, d'autre part, aux efforts de reclassement consentis par la société TMC.

Par cette requête, M. B., vous saisi de cette question préjudicielle.

xx

Vous n'aurez guère de difficultés à écarter la fin de non recevoir opposée en défense par la société qui prétend que la décision administrative de l'inspecteur du travail est définitive et que la requête est tardive, car déposée au-delà du délai de recours de deux mois.

Certes, la décision d'autorisation de l'inspection du travail du 6 juillet 2011 apparaît définitive, ce qui interdirait à M. B. de vous saisir en vue de son annulation contentieuse, par la voie d'un recours en excès de pouvoir. Toutefois, le caractère définitif d'une décision administrative n'interdit pas au juge administratif de se prononcer sur la légalité d'une décision, sans pouvoir l'annuler, dès lors qu'il est saisi d'une question préjudicielle par le juge judiciaire. En effet le recours en interprétation de la légalité d'un acte administratif, sur question préjudicielle posée par le juge judiciaire, n'est soumis à aucune condition de délai.

CE 19 mai 2000 Mutuelle de RATP n° 208545

En l'espèce comme indiqué en présentation de l'affaire, la Cour d'appel de Riom a sursis à statuer sur le recours indemnitaire du requérant en attente de l'examen de la légalité de l'autorisation de licenciement par la juridiction administrative. C'est sur le fondement de cette décision de l'autorité judiciaire que M. B. vous saisi. La fin de non recevoir sera donc écartée.

Dans sa requête, M. B. invoque l'insuffisance de motivation de la décision de l'inspecteur du travail.

Ce moyen est irrecevable.

En vertu des principes généraux relatifs à la répartition des compétences entre les deux ordres de juridiction, il n'appartient pas à la juridiction administrative, lorsqu'elle est saisie d'une question préjudicielle en appréciation de validité d'un acte administratif, de trancher d'autres questions que celles qui lui ont été renvoyées par l'autorité judiciaire.

Aussi lorsque la juridiction de l'ordre judiciaire a énoncé dans son jugement le ou les moyens invoqués devant elle qui lui paraissent justifier ce renvoi, la juridiction administrative doit limiter son examen à ce ou ces moyens et ne peut connaître d'aucun autre, fût-il d'ordre public, que les parties viendraient à présenter devant elle à l'encontre de cet acte.

Ce n'est que dans le cas où, ni dans ses motifs ni dans son dispositif, la juridiction de l'ordre judiciaire n'a limité la portée de la question qu'elle entend soumettre à la juridiction administrative, que cette dernière doit examiner tous les moyens présentés devant elle, sans qu'il y ait lieu alors de rechercher si ces moyens avaient été invoqués dans l'instance judiciaire.

CE, Section, 17 octobre 2003, M. B. et autres, n° 244521.

Le jugement du conseil des Prud'hommes était assez peu motivé et n'identifiait pas le ou les moyens de nature à faire naître un doute sur la légalité de la décision de l'inspection du travail.

En revanche, dans son arrêt du 9 juin 2015 la cour d'appel de Riom identifie clairement deux motifs d'interrogation, à savoir la réalité du motif économique et le respect par la société TMC de son obligation de reclassement.

Vous n'aurez donc à vous prononcer que sur ces deux moyens de légalité interne et le moyen de légalité externe, tirée de l'insuffisance de motivation, sera déclaré irrecevable.

Le 1^{er} moyen relatif à la réalité des difficultés économiques de la société TMC est à écarter.

La société TMC, qui exerce à Montluçon une activité de fabrication de matériel de distribution et de commande électrique, appartient au groupe Itec, qui compte 14 filiales.

Il ressort des pièces du dossier que la société TMC a connu des difficultés à partir de l'année 2009. Son chiffre d'affaire a fortement chuté sur trois exercices passant de 4,3 millions d'euros en 2009 à 3,173 millions d'euros en 2011 (soit -25%). Son résultat d'exploitation s'est également dégradé, de même que celui du groupe tout entier qui a été divisé par 6 en trois années.

La réalité des difficultés de la société TMC nous apparaît donc avérée et établie.

D'ailleurs vous constaterez que le conseil des Prud'hommes de Clermont-Ferrand a reconnu la réalité du motif économique dans son jugement du 14 février 2013 concernant le licenciement de Mme F. un des quatre salariés objet de la procédure de licenciement engagé par TMC en avril 2011

Moyen écarté.

En revanche nous estimons que le second moyen de légalité interne tiré du non respect de l'obligation de reclassement va vous conduire à déclarer la décision d'autorisation de licenciement illégale.

L'article L. 1233-4 du code du travail prévoit que: « *Le licenciement pour motif économique d'un salarié ne peut intervenir que lorsque tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés et que le reclassement de l'intéressé ne peut être opéré dans l'entreprise ou dans les entreprises du groupe auquel l'entreprise appartient. / Le reclassement du salarié s'effectue sur un emploi relevant de la même catégorie que celui qu'il occupe ou sur un emploi équivalent assorti d'une rémunération équivalente. A défaut, et sous réserve de l'accord exprès du salarié, le reclassement s'effectue sur un emploi d'une catégorie inférieure. / Les offres de reclassement proposées au salarié sont écrites et précises.* »

Comme vous le savez, la jurisprudence administrative impose à l'employeur de justifier de la réalité des efforts de reclassement accomplis au sein de l'entreprise elle-même, ou dans le cas d'une filiale comme ici, dans les autres entreprises du groupe.

CE 23 juin 2010 société Grandis n° 326034

La société vous indique en défense qu'elle a consulté les autres entreprises du groupe et qu'aucun poste de reclassement n'était disponible.

En l'espèce nous considérons que la société n'apporte pas la preuve des diligences accomplies pour reclasser M. B.

Il ressort des pièces du dossier qu'aucune proposition de reclassement n'a été présentée par la société TMC à M. B.

Si la société TMC allègue qu'aucun poste en rapport avec les compétences et aptitudes de M. B. n'était disponible au moment où son licenciement était envisagé, elle n'apporte aucun élément relatif à la structure des emplois au sein de la société à la date du licenciement litigieux.

Vous ne pouvez donc pas vérifier qu'aucun poste n'était disponible au sein de l'entreprise elle-même.

Par ailleurs, si la société TMC fait valoir qu'elle a effectué des démarches de reclassement auprès des autres filiales du groupe ITEC (note de service du 9 mai 2011), il ressort des pièces du dossier que la société mère du groupe n'a interrogé que dix des quatorze sociétés du groupe, sur leur intérêt pour les profils des salariés de la société TMC visés par une procédure de licenciement, et seules cinq sociétés ont répondu par la négative.

Nous estimons donc au vu de ces éléments que la société ne rapporte pas la preuve qu'elle était dans l'impossibilité de présenter à M. B. des offres d'emploi équivalent, écrites et précises, en son sein ou au sein du groupe ITEC.

La décision du 6 juillet 2011 de l'inspecteur du travail qui a autorisé le licenciement de M. B. apparaît donc illégale sur ce point.

Par ces motifs, nous concluons:

à ce que la décision de l'inspecteur du travail du Puy-de-Dôme, du 6 juillet 2011, soit déclarée illégale (non respect des obligations de reclassement;

à ce que la société TMC verse à M. B. la somme de 1000 euros sur le fondement de l'article L. 761-1 du code de justice administrative ;

et au rejet des conclusions de la société TMC au titre des frais irrépétibles.