

**TRIBUNAL ADMINISTRATIF  
DE LA GUADELOUPE**

N° 2101150

**RÉPUBLIQUE FRANÇAISE**

M. C... B...  
\_\_\_\_\_

**AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS**

Mme Therby-Vale  
Rapporteur  
\_\_\_\_\_

Le Tribunal administratif de la Guadeloupe

Mme Mahé  
Rapporteur public  
\_\_\_\_\_

(2<sup>ème</sup> Chambre)

Audience du 21 avril 2022  
Décision du 5 mai 2022

66-07-01-04-03  
C

Vu la procédure suivante :

Par une requête et des pièces enregistrées les 5 octobre et 21 novembre 2021, M. C... B... demande au tribunal d'annuler la décision du 19 juillet 2021 par laquelle la ministre du travail a autorisé son licenciement pour motif économique.

Il soutient que :

- le caractère contradictoire de la procédure n'a pas été respecté, dès lors que la ministre ne lui a pas communiqué le rapport qui lui a été adressé par l'inspectrice du travail ;
- la société Centrales Diesel Export (CDE) se trouvant en situation de fausse sous-traitance vis-à-vis de la société Man Energies Solution France, la demande de licenciement a été présentée par une autorité incompétente ;
- la réalité du motif économique n'est pas établie, dès lors que la cessation de l'activité de l'entreprise n'est ni totale ni définitive.

Par un mémoire en défense enregistré le 28 janvier 2022, la ministre du travail conclut au rejet de la requête.

Elle fait valoir qu'aucun des moyens invoqués n'est fondé.

Par un mémoire enregistré le 3 février 2022, la société Centrales Diesel Export, représentée par Me Amour conclut au rejet de la requête et à ce que la somme de 3 000 euros soit mise à la charge du requérant, ou, à titre subsidiaire, à la charge de l'Etat, sur le fondement de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

L'instruction a été close le 14 mars 2022 par une ordonnance du même jour prise, en application de l'article R. 611-11-1 du code de justice administrative.

Vu les autres pièces du dossier ;

Vu :

- le code du travail ;
- le code des relations entre le public et l'administration ;
- 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 Mme D...,
- les conclusions de Mme Mahé, rapporteur public,
- et les observations orales de M. A... représentant le requérant, lui-même présent à l'audience.

Considérant ce qui suit :

1. M. C... B..., employé par la société Centrales Diesel Export (CDE) y exerçait les mandats de membre du conseil social et économique et de la commission secondaire du personnel. Par un courrier du 18 septembre 2020, la société a sollicité l'autorisation de procéder à son licenciement pour motif économique. Par une décision du 13 novembre 2020, l'inspectrice du travail de la 8<sup>ème</sup> section de l'unité de contrôle de Guadeloupe a rejeté cette demande. Par un courrier du 23 décembre 2020, la société CDE a formé un recours hiérarchique. Par une décision du 19 juillet 2021, la ministre du travail a annulé cette décision de l'inspectrice du travail et a autorisé le licenciement de M. B.... Il demande l'annulation de cette décision.

Sur les conclusions à fin d'annulation :

2. 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. A ce titre, lorsque la demande est fondée sur la cessation d'activité de l'entreprise, celle-ci n'a pas à être justifiée par l'existence de mutations technologiques, de difficultés économiques ou de menaces pesant sur la compétitivité de l'entreprise. Il appartient alors à l'autorité administrative de contrôler, outre le respect des exigences

procédurales légales et des garanties conventionnelles, que la cessation d'activité de l'entreprise est totale et définitive, que l'employeur a satisfait, le cas échéant, à l'obligation de reclassement prévue par le code du travail et que la demande ne présente pas de caractère discriminatoire. Il lui incombe également de tenir compte de toute autre circonstance qui serait de nature à faire obstacle au licenciement envisagé, notamment celle tenant à une reprise, même partielle, de l'activité de l'entreprise impliquant un transfert du contrat de travail du salarié à un nouvel employeur, en application de l'article L. 1224-1 du code du travail. Lorsque l'entreprise appartient à un groupe, la seule circonstance que d'autres entreprises du groupe aient poursuivi une activité de même nature ne fait pas, par elle-même, obstacle à ce que la cessation d'activité de l'entreprise soit regardée comme totale et définitive.

3. Aux termes de l'article L. 1233-2 du code du travail : « *Tout licenciement pour motif économique est (...) justifié par une cause réelle et sérieuse* ». Aux termes de l'article L. 1233-3 du même code : « *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, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutives notamment : (...) 4° A la cessation d'activité de l'entreprise. (...)* ». Aux termes de l'article R. 2422-1 du code du travail : « *Le ministre chargé du travail peut annuler ou réformer la décision de l'inspecteur du travail sur le recours de l'employeur, du salarié ou du syndicat que ce salarié représente ou auquel il a donné mandat à cet effet (...)* ».

4. En premier lieu, aux termes de l'article R. 2421-4 du code du travail : « *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* ». Le caractère contradictoire de l'enquête menée conformément aux dispositions mentionnées ci-dessus par l'autorité administrative, saisie d'une demande d'autorisation de licenciement d'un salarié protégé, implique de mettre à même le salarié de prendre connaissance de l'ensemble des pièces mises en avant par l'employeur afin d'établir la matérialité des faits allégués à l'appui de sa demande. Si l'administration est tenue de mettre le salarié à même de prendre connaissance de l'ensemble des pièces jointes par l'employeur à l'appui de sa demande d'autorisation, l'administration n'a pas, en revanche, à communiquer systématiquement l'ensemble des pièces jointes par l'employeur à l'appui de sa demande avant l'entretien. L'inspecteur doit seulement les tenir à la disposition du salarié qui en ferait la demande après avoir été informé de son droit à recevoir la communication de son dossier.

5. Le requérant soutient que la décision est entachée d'irrégularité, dès lors que le contre-rapport d'enquête établi dans le cadre du recours hiérarchique formé devant la ministre du travail ne lui a pas été communiqué malgré ses nombreuses demandes. Toutefois, il ne résulte d'aucune disposition ni d'aucun principe que l'inspecteur du travail soit tenu de communiquer ce contre-rapport d'enquête alors qu'il ressort des pièces, qu'en application des dispositions précitées, la ministre du travail a communiqué à M. B... le recours hiérarchique effectué par son employeur qui comprenait l'ensemble des éléments concernant la demande d'autorisation de son licenciement, qu'il a été reçu individuellement, pour que ses observations orales soient recueillies, et qu'elle l'a informé par un courrier du 9 juin 2021 qu'elle était susceptible d'autoriser son licenciement et l'a de nouveau invité à présenter ses observations. Par suite, le moyen tiré de la méconnaissance du contradictoire doit être écarté.

6. En deuxième lieu, il ressort des pièces que la demande de licenciement du 18 septembre 2020 a été présentée par la présidente de la société CDE ayant recruté le requérant et que le recours hiérarchique du 23 décembre 2020 a été présenté par le liquidateur de cette entreprise, désigné par une décision des actionnaires de la société du 15 décembre 2020. La circonstance que ce liquidateur soit, par ailleurs, le directeur des ressources humaines de la société Man Energies Solution France, société mère de la CDE, ou encore que cette filiale soit contrôlée juridiquement et financièrement par celle-ci est sans influence sur la compétence de la présidente de la CDE ou du liquidateur pour solliciter le licenciement pour motif économique du requérant.

7. En troisième lieu, une demande d'autorisation de licenciement d'un salarié protégé pour un motif économique peut légalement être fondée sur la cessation d'activité de l'entreprise, sans que celle-ci doive être justifiée par l'existence de mutations technologiques, de difficultés économiques ou de menaces pesant sur la compétitivité de l'entreprise. Il appartient alors à l'autorité administrative de contrôler, outre le respect des exigences procédurales légales et des garanties conventionnelles, que la cessation d'activité de l'entreprise est totale et définitive, que l'employeur a satisfait, le cas échéant, à l'obligation de reclassement prévue par le code du travail et que la demande ne présente pas de caractère discriminatoire. Il ne lui appartient pas, en revanche, de rechercher si cette cessation d'activité est due à la faute ou à la légèreté blâmable de l'employeur, sans que sa décision fasse obstacle à ce que le salarié, s'il s'y estime fondé, mette en cause devant les juridictions compétentes la responsabilité de l'employeur en demandant réparation des préjudices que lui auraient causé cette faute ou légèreté blâmable dans l'exécution du contrat de travail.

8. En l'espèce, la société EDF a conclu avec la société Energies Antilles un contrat d'achat et de vente d'électricité durant vingt ans. Cette société, titulaire d'une autorisation d'exploitation de la centrale de production électrique Peristyle située à Baie-Mahault, a confié la conception et l'installation de cette centrale à la société Man Energies Solution France, dont la filiale est la société CDE. Une fois la centrale électrique réceptionnée, le 23 juin 2000, la société CDE s'est vue confier par un contrat de sous-traitance l'exploitation et la maintenance de cet outil de production d'énergie électrique pour la durée du contrat d'achat par EDF de l'énergie produite. Une fois arrivée aux termes de ces vingt années d'exploitation, la société CDE a reçu notification de la résiliation de ce contrat de sous-traitance. Dans ce cadre, la société a notifié le 9 juin 2020 au préfet la cessation d'activité d'une installation classée pour la protection de l'environnement, et a prononcé sa liquidation amiable.

9. Le requérant soutient dans ses écritures et au cours de l'audience que cette cessation n'est ni totale ni définitive, dès lors que, le démantèlement de l'usine n'est toujours pas intervenu, que le document Cerfa établissant la cessation d'activité de l'entreprise n'a pas été transmis à l'inspectrice du travail et aux salariés, que la programmation pluriannuelle de l'énergie mentionne que l'activité de la centrale peut être reprise après modifications technique, pour une exploitation au bioliquide, et que cette reprise pourrait intervenir, le cas échéant par les salariés.

10. D'une part, il ressort du courrier de la direction de l'environnement, de l'aménagement et du logement de Guadeloupe adressés à l'inspectrice du travail le 8 juillet 2021 que la « *mise à l'arrêt définitif et la mise en sécurité du site au titre des ICPE ont donc déjà eu lieu* », que le démantèlement du site ne saurait être immédiat, dès lors que « *l'inspection des installations classées, conclura sur l'éventuel besoin d'encadrement, les travaux de réhabilitation et les mesures de surveillance environnementale par arrêté*

*préfectoral* » et qu'aucune reprise de l'activité de la société n'est prévue. La seule allégation au cours de l'audience publique selon laquelle les salariés seraient, le cas échéant, en mesure de reprendre eux-mêmes l'activité de l'entreprise, même partiellement, ne saurait remettre en cause le caractère total et définitif de cette cessation, dès lors qu'il ne ressort pas des pièces que ce projet, ou un autre projet d'une entreprise tierce, aurait été présenté ni même co-validé par l'Etat et la Région, à la date de la décision litigieuse.

11. D'autre part, comme le fait valoir la défense, il ressort des pièces que la cessation totale et définitive d'activité de cette centrale, dont la production d'énergie électrique s'effectue par transformation de fuel lourd, ne s'inscrit pas dans le cadre de la programmation pluriannuelle de l'énergie de Guadeloupe, adoptée par décret du premier ministre et des ministres de l'économie et des finances, des outre-mer et de la transition écologique du 19 avril 2017, qui a fixé des objectifs en matière de diminution de la consommation énergétique, de développement des énergies renouvelables. Si le requérant allègue à l'audience que l'activité de la centrale peut être reprise après modifications techniques, pour une exploitation au bioliquide, ce projet, hypothétique, n'a pas été intégré dans le cadre d'un projet de reprise.

12. Enfin, la circonstance, à la supposée établie, que la société n'ait pas transmis à l'administration et aux salariés, le document Cerfa de notification de cessation d'activité d'une installation classée relevant du régime de la déclaration, en vertu du livre V du code de l'environnement, est sans incidence, dès lors qu'il ressort des pièces que les services de la DEAL ont émis le 9 juin 2020 un récépissé de notification de cette cessation d'activité et qu'aucune disposition n'impose que ce document Cerfa soit transmis aux salariés ou à l'inspecteur du travail.

13. Dans ces conditions, et dès lors que comme cela a été dit au point 7 du présent jugement, il n'appartient pas à la juridiction administrative de rechercher si la cessation d'activité de l'entreprise intervenue dans le cadre d'un montage juridique décrit au point 8 de ce jugement, est due à la faute ou à la légèreté blâmable de l'employeur, le requérant n'est pas fondé à soutenir que la demande de licenciement ne pouvait légalement reposer sur le motif de la cessation totale et définitive d'activité de la société qui l'employait.

14. Il résulte de ce qui précède que la requête de M. B... doit être rejetée.

Sur les frais de l'instance :

15. Il n'y a pas lieu, dans les circonstances de l'espèce, de mettre à la charge de M. C... B... ou de l'Etat la somme demandée par la société Centrales Diesel Export sur le fondement de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

DECIDE :

Article 1<sup>er</sup> : La requête de M. B... est rejetée.

Article 2 : Les conclusions de la société Centrales Diesel Export tendant à l'application de l'article L. 761-1 du code de justice administrative sont rejetées.

Article 3 : La présente décision sera notifiée à M. C... B..., à la société Centrales Diesel Export et à la ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion.

Délibéré après l'audience du 21 avril 2022, à laquelle siégeaient :

M. Sabroux, président,  
Mme Therby-Vale, conseillère,  
M. Maljevic, conseiller.

Rendu public par mise à disposition au greffe le 5 mai 2022.

Le rapporteur,

Signé

E. D...

Le président,

Signé

D. SABROUX

La greffière,

Signé

L. LUBINO

La République mande et ordonne à la ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion, en ce qui la concerne, et 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 conforme,  
La greffière en Chef,

Signé

M-L CORNEILLE