

CAA de BORDEAUX, 3ème chambre, 02/07/2026, 24BX01148, Inédit au recueil Lebon

Mormons / Saints des derniers jours

Jurisprudence administrative (CE, TA, CAA)

Date 02/07/2026

Juridiction / Nature CETAT

URL Légifrance <https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000054387744>

RÉSUMÉ OFFICIEL LÉGIFRANCE

[...] Les parties ont été régulièrement averties du jour de l'audience. Ont été entendus au cours de l'audience publique : - le rapport de Mme Butéri, - les conclusions de M. [...] Le même jour, le comité social et économique a émis un avis favorable, à l'unanimité, sur le projet de licenciement de chacun des salariés protégés. [...]

Vu la procédure suivante :

Procédure contentieuse antérieure :

M. A... B... a demandé au tribunal administratif de Bordeaux d'annuler la décision du 18 novembre 2022 par laquelle l'inspectrice du travail de la section G2 assurant l'intérim de la section T3 de l'unité de contrôle nord-est de la direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités de la Gironde a autorisé son licenciement pour motif économique.

Par un jugement n° 2206686 du 14 mars 2024, le tribunal administratif de Bordeaux a rejeté sa demande.

Procédure devant la cour :

Par une requête et un mémoire, enregistrés les 10 mai 2024 et 6 juin 2025, M. B..., représenté par Me Rilov, demande à la cour :

- 1°) d'annuler le jugement n° 2206686 du tribunal administratif de Bordeaux du 14 mars 2024 ;
- 2°) d'annuler la décision du 18 novembre 2022 par laquelle l'inspectrice du travail de la section G2 assurant l'intérim de la section T3 de l'unité de contrôle nord-est de la direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités de la Gironde a autorisé son licenciement pour motif économique ;
- 3°) de mettre à la charge de l'État le versement d'une somme de 500 euros sur le fondement de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Il soutient que :

- la décision attaquée est insuffisamment motivée et révèle que tous les contrôles à opérer n'ont pas été menés ;
- la décision est entachée d'un vice de procédure, l'entretien réalisé par l'inspectrice du travail n'a pas respecté les principes du contradictoire faute de lui avoir préalablement remis l'ensemble des informations relatives au motif de licenciement et aux démarches de reclassement mises en œuvre ;
- la décision est entachée d'une erreur de droit et d'une erreur manifeste d'appréciation,

l'employeur n'a pas mené les recherches de reclassement de manière sérieuse et loyale ;

- l'inspectrice du travail a commis une erreur de droit et une erreur d'appréciation en ne vérifiant pas suffisamment l'existence d'un lien entre son mandat de membre titulaire du comité social et économique et la demande d'autorisation de licenciement.

La requête a été communiquée au ministre du travail et des solidarités et à la Selarl Philae, qui n'ont pas produit de mémoire en défense.

Vu les autres pièces du dossier.

Vu :

- 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 Mme Butéri,
- les conclusions de M. Duplan, rapporteur public,
- et les observations de Me Rilov, avocat de M. B....

Considérant ce qui suit :

1 . La société Tam Tam, société par actions simplifiée (SAS), immatriculée au registre du commerce et des sociétés de Bordeaux en décembre 1986, avait pour activité la messagerie, le fret et le transport de marchandises en France et à l'étranger et était implantée sur les sites d'Yvrac (Gironde), Razac sur l'Isle (Dordogne), Angoulême (Charente) et Saintes (Charente Maritime). Au mois de janvier 2019, elle a intégré le groupe Labatut Group, spécialisé dans le transport, la logistique et la distribution. Par un jugement du 21 septembre 2022, le tribunal de commerce de Bordeaux a prononcé la liquidation judiciaire de la société Tam Tam qui avait été placée en redressement judiciaire le 13 avril précédent. Le mandataire judiciaire désigné a mis en œuvre l'élaboration d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) et a organisé le 28 septembre 2022 une réunion d'information et de consultation du comité social et économique qui a émis un avis favorable à l'unanimité. Le 29 septembre 2022, le mandataire judiciaire a saisi le directeur régional de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités de Nouvelle-Aquitaine (DREETS)

qui, par une décision en date du 30 septembre 2022, a homologué le document unilatéral fixant le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi de la société Tam Tam, prévoyant notamment la suppression de la totalité des postes de l'entreprise et le licenciement de ses 106 salariés. La légalité de cette décision d'homologation a été confirmée par un arrêt de la cour administrative d'appel de Bordeaux n°23BX00835 du 20 juin 2023 devenu définitif.

2 . M. B..., recruté par l'entreprise Tam Tam le 10 mars 2014 en qualité de conducteur routier, exerçait ses fonctions sur le site de Razac sur l'Isle et était par ailleurs membre du comité social et économique de l'entreprise. Par un courrier du 30 septembre 2022, il a été convoqué à un entretien préalable au licenciement qui a eu lieu le 10 octobre 2022. Le même jour, le comité social et économique a émis un avis favorable, à l'unanimité, sur le projet de licenciement de chacun des salariés protégés. Le 11 octobre 2022, le mandataire judiciaire a demandé à la direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités de la Gironde l'autorisation de licencier M. B... pour motif économique. Par une décision du 18 novembre 2022, l'inspectrice du travail de la section G2 assurant l'intérim de la section T3 de l'unité de contrôle nord-est de la direction départementale de la Gironde a accordé l'autorisation de licenciement sollicitée. M. B... relève appel du jugement du tribunal administratif de Bordeaux du 14 mars 2024 rejetant sa demande tendant à l'annulation de la décision du 18 novembre 2022 de l'inspectrice du travail.

Sur le bien-fondé du jugement attaqué :

En ce qui concerne la légalité externe de la décision attaquée :

3. En premier lieu, M. B... reprend en appel le moyen tiré de ce que la décision du 18 novembre 2022 de l'inspectrice du travail autorisant son licenciement serait insuffisamment motivée. D'une part, cette décision vise le code du travail, et plus précisément les articles L. 1233-1 à L. 1233-4 relatifs aux licenciements pour motif économique, les articles L. 2411-1, L. 2411-5 et L. 2421-3 relatifs aux licenciements des salariés protégés, et enfin les articles R. 2421-8 à R. 2421-12 relatifs à la procédure applicable en cas de licenciement pour les membres des personnels élus au comité social et économique. Elle est donc suffisamment motivée en droit alors même qu'elle ne vise pas l'article L. 1233-5 du code du travail qui d'ailleurs concerne l'obligation de l'employeur de définir un ordre des licenciements dans les cas de licenciements collectifs pour motif économique. D'autre part, la décision en litige vise la demande d'autorisation datée du 11 octobre 2022, présentée par

le mandataire judiciaire chargé de la liquidation judiciaire, ainsi que la décision du directeur régional de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités du 30 septembre 2022 relative à l'homologation du document unilatéral fixant le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi de la société Tam Tam. Elle rappelle également la procédure qui a été suivie s'agissant de M. B... à savoir notamment sa convocation à un entretien préalable au licenciement qui s'est déroulé le 10 octobre 2022, la convocation du comité social et économique qui s'est prononcé le même jour sur le projet de licenciement pour motif économique de ce salarié protégé et l'enquête contradictoire au cours de laquelle les parties ont été entendues personnellement et individuellement. Elle mentionne par ailleurs la réalité du motif économique, le caractère sérieux des efforts de reclassement tant interne qu'externe au groupe Labatut et, enfin, l'absence de lien avec le mandat. Elle est donc suffisamment motivée en fait. Par suite, le moyen tiré de l'insuffisance de motivation de la décision du 18 novembre 2022 doit être écarté.

4. En second lieu, M. B... reprend en appel le moyen tiré de la méconnaissance du caractère contradictoire de l'enquête sans assortir ce moyen d'arguments nouveaux ou de critiques utiles du jugement attaqué. Il y a lieu, par suite, d'écarter ce moyen par adoption des motifs pertinemment retenus par les premiers juges aux points 4 et 5 de ce jugement.

En ce qui concerne la légalité interne de la décision attaquée :

S'agissant de l'obligation de reclassement :

5. D'une part, aux termes de l'article L. 1233-4 du code du travail : " 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 sur les emplois disponibles, situés sur le territoire national dans l'entreprise ou les autres entreprises du groupe dont l'entreprise fait partie et dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation assurent la permutation de tout ou partie du personnel. / Pour l'application du présent article, la notion de groupe désigne le groupe formé par une entreprise appelée entreprise dominante et les entreprises qu'elle contrôle dans les conditions définies à l'article L. 233-1, aux I et II de l'article L. 233-3 et à l'article L. 233-16 du code de commerce (...) / L'employeur adresse de manière personnalisée les offres de reclassement à chaque salarié ou diffuse par tout moyen une liste des postes disponibles à l'ensemble des salariés, dans des conditions précisées par décret. / Les offres

de reclassement proposées au salarié sont écrites et précises. " Il résulte de ces dispositions que, pour apprécier si l'employeur a satisfait à son obligation en matière de reclassement, l'autorité administrative saisie d'une demande d'autorisation de licenciement pour motif économique d'un salarié protégé 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 sur le territoire national, tant au sein de l'entreprise que dans les entreprises du groupe auquel elle appartient, ce dernier étant entendu, à ce titre, comme les entreprises dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation permettent, en raison des relations qui existent avec elles, d'y effectuer la permutation de tout ou partie de son personnel.

6. Lorsque le licenciement projeté est inclus dans un licenciement collectif qui requiert l'élaboration d'un plan de sauvegarde de l'emploi, l'autorité administrative prend en principe en compte, dans l'exercice du contrôle mentionné au point 5, le périmètre du groupe de reclassement déterminé par ce plan de sauvegarde de l'emploi, que ce plan ait donné lieu à un accord validé ou ait été adopté par un document unilatéral homologué. Toutefois, si elle dispose d'éléments remettant en cause la délimitation de ce périmètre, pouvant consister notamment en des circonstances de fait ou de droit nouvelles intervenues depuis la validation ou l'homologation du plan de sauvegarde de l'emploi, il lui appartient de porter son appréciation sur le sérieux de la recherche de reclassement du salarié protégé dans le périmètre du groupe de reclassement ainsi redéfini.

7. D'autre part, aux termes de l'article D. 1233-2-1 du même code : " I. Pour l'application de l'article L. 1233-4, l'employeur adresse des offres de reclassement de manière personnalisée ou communique la liste des offres disponibles aux salariés (...). II. Ces offres écrites précisent : a) L'intitulé du poste et son descriptif ; b) Le nom de l'employeur ; c) La nature du contrat de travail ; d) La localisation du poste ; e) Le niveau de rémunération ; f) La classification du poste. (...) ". 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, tant au sein de l'entreprise que dans les entreprises du groupe auquel elle appartient, ce dernier étant entendu, à ce titre, comme les entreprises dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation permettent, en

raison des relations qui existent avec elles, d'y effectuer la permutation de tout ou partie de son personnel, 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.

8. En premier lieu, il ressort des pièces du dossier que le périmètre de la recherche de reclassement déterminé par le plan de sauvegarde de l'emploi homologué par une décision du 30 septembre 2022 du directeur régional de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités de Nouvelle-Aquitaine, dont la légalité a été confirmée, en dernier lieu, par un arrêt de la cour administrative d'appel de Bordeaux du 20 juin 2023, ne comprenait pas la société Maison Castet. Il ne comprenait pas non plus les autres sociétés citées par M. B... dans ses écritures à savoir les sociétés SCI Milady, SCI Basseterre, SCI Terre Basse, SCI Toulouse Immo, Gascogne Immo et Labapome.

9. Si M. B... soutient que la société Maison Castet et les sociétés SCI Milady, SCI Basseterre, SCI Terre Basse, SCI Toulouse Immo, Gascogne Immo et Labapome auraient dû être intégrées dans le périmètre du groupe de reclassement, il n'apporte aucun élément remettant en cause la délimitation du périmètre déterminé par le plan de sauvegarde de l'emploi alors en particulier que la société Maison Castet, détenue à 49% par la société Lapeji, ne constitue pas une société du groupe Labatut au sens de l'article L. 2331-1 du code du travail et dans les conditions définies à l'article L. 233-1, aux I et II de l'article L. 233-3 et à l'article L. 233-16 du code de commerce auquel il renvoie, ainsi que cela ressort de l'organigramme du groupe versé au dossier. M. B... n'apporte pas davantage d'élément quant aux possibilités d'assurer la permutation du personnel de la société Tam Tam alors que la société Maison Castet est spécialisée dans la restauration traditionnelle et que les sociétés SCI Milady, SCI Basseterre, SCI Terre Basse, SCI Toulouse Immo, Gascogne Immo et Labapome sont des sociétés civiles immobilières sans rapport avec l'activité de la société Tam Tam, spécialisée dans l'activité de fret et de transport de marchandises. Dans ces conditions, le requérant n'est pas fondé à soutenir que la délimitation du périmètre du groupe de reclassement serait entachée d'erreur d'appréciation.

10. En deuxième lieu, il ressort des pièces du dossier que, par courriers du 22 septembre 2022,

dont a été rendue destinataire l'administration, le liquidateur judiciaire de la société Tam Tam a sollicité chacune des entreprises du groupe Labatut en vue d'une recherche des postes de reclassement disponibles. S'il ne produit pas les accusés de réception qui permettraient d'attester que ses courriers du 22 septembre 2022 de recherche des possibilités de reclassement au sein du groupe, envoyés par lettres recommandées à l'ensemble des sociétés du groupe prévues par le plan de sauvegarde de l'emploi, sont bien parvenus à certaines entreprises du groupe à savoir les sociétés Labatut LVI (Bonneuil Sur Marne), Veolog (Grans, Saint Germain les Arpajon), Vert Chez Vous (Mulatière, La Rochelle, Bayonne, Arbin), il ne saurait être déduit de cette seule circonstance que l'administrateur judiciaire n'aurait pas sollicité utilement, contrairement à ce que soutient M. B..., l'ensemble des sociétés du groupe relevant du périmètre des recherches de reclassement interne défini par le document unilatéral fixant le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi de la société Tam Tam et non remis en cause, alors qu'il ressort des pièces du dossier qu'un poste de reclassement a été proposé à M. B... sur le site de Véolog de Grans et de Vatry ainsi qu'à Labatut LV1 sur le site de Bonneuil sur Marne, et que les sièges sociaux des autres établissements, qui sont des établissements secondaires, ont été sollicités. Le requérant n'est donc pas fondé à soutenir que le liquidateur judiciaire de la société Tam Tam n'aurait pas procédé à une recherche sérieuse des possibilités de reclassement au sein du groupe au motif qu'il ne se serait pas assuré de la réception de son courrier sollicitant la communication des postes vacants susceptibles d'être proposés au titre du reclassement interne par ces sociétés du groupe prévues par le plan de sauvegarde de l'emploi.

11. En troisième lieu, il ressort des pièces du dossier qu'était annexée aux courriers de recherche de possibilités de reclassement, la liste des salariés susceptibles de reclassement comprenant leur catégorie professionnelle, leur niveau, le libellé de leur emploi, leur type de contrat et la date de leur entrée dans l'entreprise. Si M. B... soutient que lesdits courriers envoyés par le liquidateur judiciaire aux entreprises du groupe étaient des courriers " circulaires " incomplets en ce qu'ils ne comprenaient pas une liste précisant l'intitulé et la classification des postes supprimés, il n'apporte aucun élément probant au soutien de cette allégation.

12. En quatrième lieu, par un courriel du 29 septembre 2022, le liquidateur judiciaire a proposé à M. B... vingt-neuf offres de reclassement interne au sein des sociétés prévues par le plan de

sauvegarde de l'emploi, dont douze correspondaient à ses compétences et qualifications. Chacune de ces offres susceptibles de correspondre à son profil professionnel était accompagnée du libellé de l'emploi, du statut, des missions, du lieu, du type de contrat, des horaires, de la rémunération et de la date du début de contrat envisagé permettant à M. B... de se déterminer en toute connaissance de cause. Ces douze propositions ont fait l'objet d'un refus de l'intéressé en raison soit de la nature des emplois proposés soit de leur localisation hors de son secteur géographique, de son projet de reconversion professionnelle ou du fait qu'il avait choisi d'adhérer au contrat de sécurisation professionnelle. Dès lors, les propositions de reclassement formulées par le liquidateur judiciaire étaient concrètes, précises et personnalisées. Par suite, le moyen tiré de ce que l'employeur n'aurait pas satisfait à son obligation de recherche de reclassement sur ce point doit être écarté.

13. Il résulte de ce qui précède que l'inspectrice du travail n'a commis ni erreur de droit, ni erreur d'appréciation dans le contrôle du respect de l'obligation de reclassement de la société Tam Tam par le liquidateur judiciaire.

S'agissant du lien avec le mandat :

14. 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.

15. A ce titre, lorsque la demande d'autorisation de licenciement pour motif économique est fondée sur la cessation d'activité de l'entreprise, il n'appartient pas à l'autorité administrative de contrôler si cette cessation d'activité est justifiée par l'existence de mutations technologiques, de difficultés économiques ou de menaces pesant sur la compétitivité de l'entreprise. Il lui incombe en revanche de contrôler que la cessation d'activité de l'entreprise est totale et définitive, en tenant compte, à

cet effet, à la date à laquelle elle se prononce, de tous les éléments de droit ou de fait recueillis lors de son enquête qui sont susceptibles de remettre en cause le caractère total et définitif de la cessation d'activité. Lorsque l'entreprise appartient à un groupe, la circonstance qu'une autre entreprise du groupe ait 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.

16. Il ressort des pièces du dossier que, par un jugement du 21 septembre 2022, le tribunal de commerce de Bordeaux a prononcé la liquidation judiciaire de la société Tam Tam. Il ressort des termes de la décision en litige que l'inspectrice du travail s'est assurée que la cessation de l'activité était totale et définitive, qu'elle l'a mentionnée en indiquant la réalité du motif économique et qu'elle a ainsi satisfait au contrôle de l'existence de la cause économique. En se bornant à soutenir que l'inspectrice du travail aurait, lors de contrôle, commis une erreur d'appréciation concernant l'absence de tout lien entre son mandat et son licenciement, il n'apporte aucun élément au soutien de ses allégations.

17. Il résulte de tout ce qui précède que M. B... n'est pas fondé à soutenir que c'est à tort que, par le jugement attaqué, le tribunal administratif de Bordeaux a rejeté sa demande.

Sur les frais liés au litige :

18. Les dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative font obstacle à ce que soit mise à la charge de l'État, qui n'est pas la partie perdante dans la présente instance, la somme que M. B... demande au titre des frais exposés par lui et non compris dans les dépens.

DÉCIDE :

Article 1er : La requête de M. B... est rejetée.

Article 2 : Le présent arrêt sera notifié à M. B..., à la SELARL Philae, mandataire judiciaire de la société Tam Tam et au ministre du travail et des solidarités.

Copie sera adressée à la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités Nouvelle-Aquitaine.

Délibéré après l'audience du 11 juin 2026, à laquelle siégeaient :

- Mme Butéri, présidente de chambre,
- M. Gueguein, président-assesseur,

- Mme Gaillard, première conseillère.

Rendu public par mise à disposition au greffe, le 2 juillet 2026.

Le président-assesseur,

S. GUEGUEIN

La présidente-rapporteure,

K. BUTERI

La greffière,

A. DETRANCHANT

La République mande et ordonne au ministre du travail et des solidarités en ce qui le concerne, et à tous commissaires 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.

2

N° 24BX01148

RÉFÉRENCE

CETAT, 2 juillet 2026. Disponible sur Légifrance :

<https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000054387744> (consulté le 29 août 2026).