

**TRIBUNAL ADMINISTRATIF  
CHALONS-EN-CHAMPAGNE**

**N° 1700622**

---

F...

---

Mme Kolia Gallier  
Rapporteuse

---

Mme Nadine Estermann  
Rapporteuse publique

---

Audience du 15 mars 2018  
Lecture du 29 mars 2018

---

66-07-01  
C

**RÉPUBLIQUE FRANÇAISE**

**AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS**

Le tribunal administratif de Châlons-en-Champagne

(3<sup>ème</sup> chambre)

Vu la procédure suivante :

Par une requête, enregistrée le 24 mars 2017, G..., représentée par MeD..., demande au tribunal :

1°) d'annuler la décision du 25 janvier 2017 par laquelle le ministre chargé du travail a refusé de l'autoriser à licencier M. C...pour motif disciplinaire, ensemble la décision du 8 juillet 2016 de l'inspecteur du travail ;

2°) de l'autoriser à licencier M.B....

Il soutient que :

- la procédure a été régulière ;
- c'est à tort qu'il a été considéré que les éléments issus de la mission de contrôle ne pouvaient être retenus à l'encontre de M.B... ;
- il n'a été procédé à aucune mesure d'instruction supplémentaire pour déterminer la réalité des faits ;
- les exigences particulières du service ainsi que les conséquences préjudiciables pour l'association n'ont pas été prises en compte contrairement à ce que prévoit la circulaire du 30 juillet 2012 ;
- le lien allégué du licenciement avec le mandat n'est pas suffisamment motivé ;
- les décisions attaquées sont entachées d'une erreur manifeste d'appréciation.

La requête a été communiquée au ministre du travail et à M. B...qui n'ont pas produit de mémoire en défense.

Par ordonnance du 6 février 2018, la clôture d'instruction a été fixée au 22 février 2018.

Les parties ont été informées, en application des dispositions de l'article R. 611-7 du code de justice administrative, de ce que le jugement était susceptible d'être fondé sur un moyen relevé d'office, tiré de l'irrecevabilité des conclusions de la requête tendant à ce que soit délivrée une autorisation de licenciement dès lors qu'il n'appartient pas au juge administratif d'accorder ou de refuser une autorisation de licenciement.

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 MmeE...,
- et les conclusions de Mme Estermann, rapporteure publique.

1. Considérant que G... (AASEAA) a sollicité, le 25 mai 2016, l'autorisation de licencier M. B..., salarié membre suppléant de la délégation unique du personnel, pour motif disciplinaire ; qu'elle demande l'annulation de la décision du 8 juillet 2016 par laquelle l'inspectrice du travail l'a lui a refusée, ensemble la décision du 25 janvier 2017 par laquelle la ministre chargée du travail a rejeté son recours hiérarchique ;

2. Considérant que l'AASEAA ne saurait utilement se prévaloir de ce que la procédure préalable à la demande d'autorisation de licenciement était régulière dès lors que l'inspectrice du travail n'a retenu aucune irrégularité la concernant ;

3. Considérant que l'association requérante ne peut utilement se prévaloir des dispositions de la circulaire DGT n° 07-2012 du 30 juillet 2012 du ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social qui est dépourvue de tout caractère réglementaire ; que, par suite, le moyen tiré de ce que l'inspectrice n'aurait pas respecté les obligations mises à sa charge par ce texte ne peut qu'être écarté comme inopérant ;

4. Considérant qu'aux termes de l'article R. 2421-4 du code du travail : « *L'inspecteur du travail procède à une enquête contradictoire (...)* » ;

5. Considérant qu'il ne résulte ni des termes de l'article R. 2421-4 du code du travail précités ni d'aucune disposition législative ou réglementaire que l'inspecteur du travail aurait l'obligation de faire usage de ses pouvoirs d'instruction pour pallier le caractère lacunaire ou peu probant des éléments apportés par un employeur au soutien de sa demande de licenciement pour motif disciplinaire ; qu'ainsi, l'AASEAA à qui il incombait de rassembler et de produire l'ensemble des éléments de nature à établir la matérialité et l'imputabilité des faits reprochés à

M.B..., n'est pas fondée à soutenir que l'inspectrice du travail aurait du procéder à des mesures d'instruction complémentaires ;

6. Considérant que pour rejeter la demande de l'AASEAA, l'inspectrice du travail a notamment retenu qu'il existe un doute sur chacun des trois griefs avancés par la direction de l'association et qu'ils ne peuvent être matérialisés avec certitude, datés et imputés à M.B... ; que, pour contester ce motif, l'association produit au dossier le courrier anonyme ayant motivé le déclenchement d'une enquête administrative au sein du centre éducatif et professionnel de ..., précis et circonstancié mais n'imputant aucun des faits rapportés à un membre nommément désigné du personnel de l'établissement, ainsi que deux courriers du conseil départemental des Ardennes datés des 4 et 17 mai 2016 et adressés à la directrice de l'association qui font quant à eux état de comportements et de propos précis, bien que non datés, attribués à M. B...mais dont il est seulement indiqué, sans davantage de précision, qu'ils ont été révélés par « des jeunes accueillis et des professionnels » ; qu'ainsi, les éléments produits, en raison de leur caractère probant limité, ne sauraient suffire à établir la matérialité et l'imputabilité des faits reprochés à M.B..., à savoir un langage et un comportement humiliant à l'égard des jeunes et de leurs parents, des intimidations régulières successives des jeunes de l'établissement et des pressions à l'égard des professionnels de l'établissement ; qu'en outre, l'inspectrice du travail a également relevé que l'intégralité du personnel n'avait pas été auditionné lors de l'enquête administrative, que M. B...a produit plusieurs attestations de collègues le présentant comme un bon professionnel, qu'il existe des versions divergentes des faits, notamment celle de M. C... qui a indiqué être lui-même victime de pressions, et que deux rapports de contrôle en 2014 et 2016 font état de graves dysfonctionnements au sein de l'établissement ; que, dans ces conditions, le moyen tiré de ce que c'est à tort que l'inspectrice du travail a regardé les faits comme non établis et non imputables avec certitude à M. B...doit être écarté ;

7. Considérant que ce seul motif suffisait pour refuser d'autoriser l'AASEAA à licencier M.B... ; qu'ainsi, la circonstance que l'inspectrice du travail aurait retenu à tort que les faits reprochés ne sont pas constitutifs d'une faute d'une gravité suffisante pour justifier un licenciement et n'aurait pas motivé avec suffisamment de précision qu'un lien avec le mandat ne pouvait être exclu, motifs opposés de manière surabondante, demeure sans incidence en l'espèce ;

8. Considérant qu'il résulte de tout ce qui précède que l'AASEAA n'est pas fondée à demander l'annulation des décisions attaquées ; que, par suite, sa requête doit être rejetée, y compris, en tout état de cause, ses conclusions tendant à ce que le tribunal l'autorise à licencier M.B... ;

#### **D E C I D E :**

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

Article 2 : Le présent jugement sera notifié à G..., à la ministre chargée du travail et à M. A...  
C....

Délibéré après l'audience du 15 mars 2018, à laquelle siégeaient :

Mme Brisson, présidente,  
Mme Gallier, conseillère,  
M. Abrahami, conseiller.

Lu en audience publique le 29 mars 2018.

La rapporteure,

La présidente,

Signé

Signé

K. GALLIER

C. BRISSON

Le greffier,

Signé

A. PICOT