

**TRIBUNAL ADMINISTRATIF
D'ORLEANS**

cf

N° 1902051

M. B...

M. Sébastien Viéville
Rapporteur

Mme Mélanie Palis De Koninck
Rapporteuse publique

Audience du 16 septembre 2021
Décision du 30 septembre 2021

66-07-01-02
66-07-01-04-02-01
C+

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

Le tribunal administratif d'Orléans

4^{ème} chambre

Vu la procédure suivante :

Par une requête et des mémoires, enregistrés le 12 juin 2019, le 23 décembre 2019, le 4 janvier 2021 et le 9 juin 2021, M. D... B..., représenté par Me Leduc, demande au tribunal :

1°) d'annuler la décision du 28 mai 2019 par laquelle l'inspecteur du travail a autorisé son licenciement ;

2°) de mettre à la charge de l'Etat le versement de la somme de 3 500 euros au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Il soutient que :

- l'entretien préalable a été mené de manière inquisitoriale de sorte que la procédure s'en trouve viciée ;
- la commission disciplinaire était irrégulièrement constituée ;
- l'avis de la commission de discipline n'est pas motivé ;
- il n'a pas eu la parole en dernier lors de la tenue de la commission de discipline ;
- les membres de la commission disciplinaire n'ont pas été convoqués dans les délais impartis ;
- l'inspecteur du travail n'a pas rendu sa décision dans le délai de quinze jours imparti ramené à huit jours en raison de la mise à pied prononcée ;

- la décision de la ministre du travail est entachée d'une erreur manifeste d'appréciation quant à l'existence d'un lien entre le mandat détenu par le salarié et la demande de licenciement ;

- le délai entre la mise à pied prononcée et la saisine de l'inspecteur du travail est excessif ;

- durant l'enquête contradictoire, il n'a pas été informé de la possibilité de se faire assister d'un représentant de son syndicat ainsi que de son avocat ; le principe du contradictoire n'a pas été respecté lors de l'enquête dès lors que les éléments déterminants recueillis dans ce cadre n'ont pas été transmis ;

- la décision attaquée est insuffisamment motivée ;

- la décision est entachée d'une erreur manifeste d'appréciation ; les preuves apportées par la CPAM sont insuffisantes et ne caractérisent pas une situation de harcèlement sexuel alors qu'il apporte de nombreux témoignages en sa faveur ; l'enquête a été menée de manière partielle ; il existe un lien entre le mandat et la demande d'autorisation de licenciement ; il n'a commis aucune faute grave ; la sanction est en tout état de cause disproportionnée.

Par des mémoires, enregistrés le 16 juillet 2019, le 16 avril 2020 et le 9 juin 2021, la caisse primaire d'assurance maladie d'Eure-et-Loir, représentée par Me Lumeau, conclut au rejet de la requête et à ce que soit mise à la charge du requérant une somme de 3 000 euros au titre de l'article L. 761-1 du code de la justice administrative.

La caisse primaire d'assurance maladie soutient que les moyens ne sont pas fondés.

Par des mémoires en défense, enregistrés le 6 août 2019 et le 26 mai 2021, la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de la région Centre-Val de Loire, devenue direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités du Centre-Val de Loire, conclut au rejet de la requête.

Elle soutient que les moyens ne sont pas fondés.

Vu les autres pièces des dossiers.

Vu :

- le code de procédure civile ;
- le code des relations entre le public et l'administration ;
- le code du travail ;
- la convention collective nationale de travail du personnel des organismes de sécurité sociale du 8 février 1957 ;
- 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. H...,
- les conclusions de Mme Palis De Koninck, rapporteure publique,
- et les observations de Me Leduc représentant M. B... et Me Lumeau représentant la caisse primaire d'assurance maladie d'Eure-et-Loir.

Considérant ce qui suit :

1. M. D... B... a été embauché au sein de la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) d'Eure-et-Loir, le 29 mars 1982, par un contrat à durée déterminée. Il exerçait en dernier lieu les fonctions de conseiller support utilisateurs, catégorie employé, au sein du service informatique, suivant un contrat à durée indéterminée en date du 1^{er} janvier 1984 et était titulaire des mandats de délégué syndical CGT-FO, de représentant du personnel au comité d'entreprise, de délégué du personnel, de représentant syndical au CHSCT et de représentant du personnel au conseil de la CPAM d'Eure-et-Loir. Le 9 janvier 2019, Mme K..., employée par la CPAM d'Eure-et-Loir en qualité de téléconseillère au sein de la plateforme téléphonique services (PFS) de Chartres, a alerté son employeur d'une situation de harcèlement sexuel dont elle était victime sur son lieu de travail, depuis le mois de juin 2018, et a mis en cause M. B.... La CPAM d'Eure-et-Loir a diligenté une enquête interne visant à établir la réalité des faits. Une première procédure disciplinaire a été engagée le 7 février 2019, qui a donné lieu à un refus d'autorisation de licenciement en raison d'un vice de procédure.

2. A l'issue d'un entretien qui s'est tenu le 20 mars 2019 en présence des délégués du personnel, M. B... s'est vu notifier sa mise à pied conservatoire avec effet immédiat. Par courrier du 13 mars 2019, la CPAM a convoqué M. B... à un entretien préalable à une éventuelle sanction pouvant aller jusqu'au licenciement pour faute grave, lequel était fixé au 25 mars 2019. La CPAM a ensuite convoqué le comité d'entreprise, conformément à l'article L. 2421-3 du code du travail, afin qu'il se prononce sur le projet de licenciement pour faute grave de M. B.... Les membres ont été convoqués le 25 mars 2019 en vue d'une réunion extraordinaire fixée au 29 mars 2019. Les membres ont rendu un avis favorable au projet de licenciement pour faute grave du salarié, à raison de quatre voix en faveur du licenciement et d'une voix contre. L'employeur a informé le salarié de la saisine du conseil régional de discipline par un courrier du 2 avril 2019, et lui a communiqué l'ensemble des éléments transmis à l'organe consultatif. La CPAM d'Eure-et-Loir a également avisé l'inspecteur du travail de cette saisine. Le conseil régional de discipline n'a pas été en mesure d'émettre un avis en raison du partage des voix de ses membres. La CPAM d'Eure-et-Loir a saisi l'inspecteur du travail par lettre recommandée du 18 avril 2019, afin de solliciter une autorisation de licenciement. Par décision du 28 mai 2019, l'inspecteur du travail a autorisé le licenciement de M. B.... C'est la décision attaquée par ce dernier par la requête ci-dessus analysée.

Sur la légalité de la décision attaquée :

En ce qui concerne la légalité externe :

S'agissant de l'entretien préalable :

3. Le requérant soutient que l'entretien préalable a été mené de manière inquisitoriale de sorte que la procédure s'en trouve viciée. Aux termes de l'article L. 1232-2 du code du travail : « *L'employeur qui envisage de licencier un salarié le convoque, avant toute décision, à un entretien préalable. / La convocation est effectuée par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge. Cette lettre indique l'objet de la convocation. / L'entretien préalable ne peut avoir lieu moins de cinq jours ouvrables après la présentation de la lettre recommandée ou la remise en main propre de la lettre de convocation* ». En l'espèce, il ressort des pièces du dossier qu'au cours de l'entretien du 25 mars 2019, après que

M. B... a exprimé sa volonté que l'entretien se déroule en présence des seuls délégués du personnel du syndicat FO et a indiqué être assisté de M. J..., et après que la CPAM a rappelé la définition du harcèlement sexuel, de l'agression sexuelle, la teneur du signalement effectué par Mme K... et les faits reprochés à l'issue de l'enquête interne, il a été demandé au requérant quelles explications il souhaitait apporter. Le requérant a d'abord rappelé qu'une première demande d'autorisation de licenciement a été rejetée par l'inspection du travail, qu'il a sollicité une confrontation mais que la direction lui a interdit de rencontrer Mme K... et a ajouté pouvoir transmettre des attestations en sa faveur. Il a, en outre, donné sa version des faits s'agissant de la journée du 7 janvier 2019, révélant l'existence d'une relation passée avec Mme K..., ce qu'il avait contesté auparavant, a nié les faits qui lui sont reprochés dans le cadre de la procédure disciplinaire, ne s'est pas expliqué sur certains termes qu'il aurait employés en présence de Mme K... ni sur certaines attitudes adoptées à son égard le 7 janvier 2019, en invoquant le fait de s'être déjà expliqué dans le versant pénal de l'affaire. Le requérant a ensuite insisté sur son exigence de confrontation avec Mme K... pour pouvoir donner un aspect objectif à la situation et a indiqué estimer que la direction de la CPAM n'accordait aucun crédit à sa version des faits et aux pièces qu'il avait apportées et que le dossier avait été monté à charge. Ainsi, il ressort de ce procès-verbal qu'invité à plusieurs reprises à fournir des explications sur certains faits et agissements précis qui lui sont imputés, le requérant a soit apporté des explications en contradiction avec des positions qu'il avait précédemment adoptées, soit refusé de répondre en invoquant la nécessité d'une confrontation avec Mme K... soit indiqué avoir déjà donné les réponses dans le cadre de l'enquête pénale, en estimant que toutes ses explications ne seraient pas prises en compte. L'employeur a ainsi bien mis à même le salarié de fournir des explications et les a effectivement recueillies. Le moyen doit, dès lors, être écarté.

S'agissant de la procédure suivie devant le conseil de discipline :

4. En premier lieu, le requérant soutient que le conseil de discipline, dont la consultation est prévue par la convention nationale collective de travail du personnel des organismes de sécurité sociale du 8 février 1957, n'a pas été saisie dans un délai de cinq jours ouvrés par l'intermédiaire d'un représentant dûment habilité. Aux termes de l'article 48 de cette convention : « (...) *Le directeur a 5 jours ouvrés maximum à compter du jour de l'entretien pour demander la convocation du Conseil de discipline (...)* ». Aux termes de l'article 641 du code de procédure civile : « *Lorsqu'un délai est exprimé en jours, celui de l'acte, de l'événement, de la décision ou de la notification qui le fait courir ne compte pas.* ». Il ressort des pièces du dossier que l'entretien s'est tenu le lundi 25 mars 2019 et que le conseil de discipline a été saisi par le directeur de la CPAM d'Eure-et-Loir le 1^{er} avril 2019 soit le cinquième jour ouvré à compter de l'entretien préalable. Le moyen est écarté comme manquant en fait.

5. En deuxième lieu, aux termes de l'article 48 de la convention nationale précitée : « [...] - *le Conseil de discipline ne peut valablement délibérer que si le quorum est atteint dans chaque collège et si la parité est assurée. (...)* ». Aux termes de son article 49 : « *Il est institué, dans chaque région, un Conseil de discipline composé paritairement de : deux administrateurs de la région ; deux agents de direction de la région ; quatre représentants des employés de la région ; (...)* ».

6. Le requérant soutient que la composition du conseil de discipline méconnaît les stipulations de l'article 49 de la convention collective dès lors que n'ont siégé que deux représentants des salariés de la région, qu'un représentant des administrateurs de la région ainsi qu'un seul représentant des agents de direction, de sorte que le quorum n'était pas atteint. Si dans le silence des textes, le quorum s'entend comme la majorité des membres d'un organisme, les dispositions combinées des articles 48 et 49 précités impliquent nécessairement, eu égard à la répartition du conseil de discipline en trois collèges et à l'impératif de parité lors des délibérations de ce conseil, que le quorum est atteint lorsque la moitié au moins des membres du conseil de discipline est présent. En l'espèce, le conseil de discipline réuni le 15 avril 2019 était composé de Mme I..., en qualité de membre du collège des directeurs, de Mme F..., en qualité de représentante du collège des administrateurs et de Mme E... et M. A..., en qualité de représentants des employés. Il s'ensuit que le quorum, s'entendant comme la moitié des membres prévus pour chacun des collèges devant être représenté, était atteint et que le conseil de discipline a siégé en situation de parité entre les collèges dès lors d'un représentant du collège des administrateurs de la région a siégé ainsi qu'un représentant des agents de direction de la région et deux représentants du collège des employés. Enfin, si M. B... fait valoir qu'il n'est pas possible de savoir dans quel collège ont siégé les deux représentants des organisations syndicales, à savoir Mme E... et M. A..., ces derniers ont nécessairement siégé en qualité de représentant des employés, dès lors qu'en application de l'article 51 de la convention nationale précitée du 8 février 1957, les représentants du personnel sont désignés par les organisations syndicales nationales de salariés les plus représentatives. Le moyen doit, dès lors, être écarté.

7. En troisième lieu, le requérant soutient ne pas avoir eu la parole en dernier lors des auditions du conseil de discipline. Cependant, d'une part, et alors que cette instance n'émet qu'un avis consultatif et non décisoire, aucune stipulation de la convention collective ne prévoit que l'employé mis en cause doit avoir la parole en dernier. D'autre part, à supposer que la parole n'ait pas été donnée en dernier à M. B..., cette seule circonstance n'entache pas d'irrégularité l'avis du conseil de discipline dès lors qu'il n'est ni établi, ni même soutenu d'ailleurs, que l'intéressé aurait été privé de la possibilité de s'exprimer alors qu'il l'avait demandé ou qu'il n'aurait pas été mis à même de répondre à chaque imputation soulevée à son encontre avant de quitter la séance pour que le délibéré commence. Le moyen est, par suite, écarté.

8. En quatrième lieu, le requérant soutient que les « conclusions » du conseil de discipline sont entachées d'un défaut de motivation. Aux termes de l'article 53 de la convention précitée : « *Le Conseil de discipline entend le directeur et l'agent de l'organisme en cause. Il délibère hors de leur présence et rédige des conclusions motivées qui doivent être adoptées à la majorité absolue des membres présents. (...)* ». Il ressort de l'avis du conseil de discipline rédigé le 15 avril 2019 que le conseil a été dans l'incapacité de rendre un avis sur la sanction envisagée et ce, en raison d'un partage des voix tant sur la question de la réalité des faits, que sur celle de leur caractère fautif, de leur gravité et de la sanction envisagée. Ce faisant, le conseil de discipline a bien exposé les motifs pour lesquels il n'a pas été en capacité de rendre un avis. Le moyen est écarté.

S'agissant de la procédure devant l'inspection du travail :

9. En premier lieu, aux termes de l'article R. 2421-14 du code du travail : « *En cas de faute grave, l'employeur peut prononcer la mise à pied immédiate de l'intéressé jusqu'à la décision de l'inspecteur du travail. La consultation du comité social et économique a lieu*

dans un délai de dix jours à compter de la date de la mise à pied. La demande d'autorisation de licenciement est présentée dans les quarante-huit heures suivant la délibération du comité social et économique. Si l'avis du comité social et économique n'est pas requis dans les conditions définies à l'article L. 2431-3, cette demande est présentée dans un délai de huit jours à compter de la date de la mise à pied. La mesure de mise à pied est privée d'effet lorsque le licenciement est refusé par l'inspecteur du travail ou, en cas de recours hiérarchique, par le ministre. ». Les délais fixés par l'article R. 2421-14 du code du travail dans lesquels la demande d'autorisation de licenciement d'un salarié mis à pied doit être présentée, ne sont pas prescrits à peine de nullité de la procédure de licenciement. Toutefois, eu égard à la gravité de la mesure de mise à pied, l'employeur est tenu, à peine d'irrégularité de sa demande, de respecter un délai aussi court que possible pour la présenter. Par suite, il appartient à l'administration, saisie par l'employeur d'une demande d'autorisation de licenciement d'un salarié protégé auquel s'appliquent ces dispositions, de s'assurer que ce délai a été, en l'espèce, aussi court que possible pour ne pas entacher d'irrégularité la procédure antérieure à sa saisine.

10. En l'espèce, M. B... soutient que le délai entre la mise à pied prononcée le 20 mars 2019 et la présentation de la demande d'autorisation de licenciement à l'autorité administrative présente un caractère excessif. Il ressort des pièces du dossier qu'après que le requérant a été mis à pied à compter du 20 mars 2019, le comité d'entreprise a été convoqué le 25 mars 2019 et s'est réuni le 29 mars suivant afin de se prononcer sur le projet de licenciement de M. B.... Le conseil de discipline a été saisi à l'issue de l'avis rendu par le comité d'entreprise, par un courrier du 1^{er} avril 2019, ce dont la CPAM a informé l'inspecteur du travail. Le conseil de discipline, dont la saisine est rendue obligatoire, s'agissant d'une mesure de licenciement pour motif disciplinaire, par les stipulations de l'article 48 de la convention nationale collective du personnel des organismes de sécurité sociale, s'est réuni le 15 avril 2019 et ses conclusions ont été notifiées à la CPAM d'Eure-et-Loir et à M. B... le 16 avril par courriel, puis par lettre recommandée réceptionnée le 18 avril 2019. L'inspecteur du travail a été saisi le même jour. Il s'ensuit qu'eu égard aux délais nécessités par la consultation du comité d'entreprise, puis du conseil de discipline, la durée de vingt-huit jours qui s'est écoulée entre le prononcé de la mise à pied du requérant et la saisine de l'inspection du travail n'apparaît aucunement excessif. Le moyen doit, dès lors, être écarté.

11. En deuxième lieu, il ressort de la demande d'autorisation de licenciement adressée à l'inspecteur du travail que le mandat de représentant syndical au CHSCT a bien été mentionné à l'autorité administrative. Le moyen tiré de ce que ce mandat n'aurait pas été indiqué dans la demande d'autorisation manque, en tout état de cause, en fait. De même, le requérant ne saurait utilement se prévaloir d'une absence de mention de ce mandat dans la décision attaquée pour soutenir que cette dernière serait entachée d'un défaut de motivation. Par suite, le moyen est écarté.

12. En troisième lieu, aux termes de l'article R. 2421-4 du code du travail dans sa version applicable à la date de la décision attaquée : *« 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. (...) L'inspecteur du travail prend sa décision dans un délai de deux mois. Ce délai court à compter de la réception de la demande d'autorisation de licenciement. Le silence gardé pendant plus de deux mois vaut décision de rejet. ».*

13. Le requérant soutient ne pas avoir été informé de la possibilité de se faire assister, lors de l'enquête contradictoire, par un représentant de son syndicat ainsi que par un avocat de

son choix. Il ajoute que l'autorité administrative ne justifie pas lui avoir adressé les éléments déterminants qui ont été recueillis au cours de l'enquête qu'elle a diligentée. Cependant, et d'une part, les dispositions précitées de l'article R. 2421-4 du code du travail n'imposent pas à l'inspecteur du travail de rappeler au salarié protégé convoqué en vue de l'enquête contradictoire qu'il a la possibilité de se faire assister d'un représentant de son syndicat ou par son avocat. En l'occurrence, en l'espèce, il résulte des termes de la convocation adressée le 29 avril 2019 au requérant que celui-ci a été informé de la possibilité de se faire assister d'un représentant syndical. D'autre part, il ne ressort pas des pièces du dossier que l'inspecteur du travail aurait recueilli au cours de son enquête des éléments autres que ceux dont a pu disposer M. B... et sur lesquels il se serait fondé pour prendre la décision attaquée. Le moyen ne peut, dès lors, qu'être écarté dans ses deux branches.

14. En quatrième lieu, le requérant soutient que l'inspecteur du travail n'a pas rendu sa décision dans le délai de quinze jours imparti par les dispositions de l'article R. 2421-4 du code du travail. En l'espèce, il ressort des pièces du dossier que l'inspecteur du travail a été saisi d'une demande d'autorisation de licenciement par un courrier en date du 18 avril 2019 et qu'il a rendu sa décision le 28 mai 2019, soit dans le délai de deux mois à compter de la réception de la demande d'autorisation de licenciement fixé par les dispositions modifiées de l'article R. 2421-4 du code du travail, applicables à la date de la décision attaquée. Le moyen est écarté.

15. Si le requérant soutient, en dernier lieu, que l'inspecteur du travail a fait preuve de partialité en édictant la décision attaquée, il ne ressort pas des pièces du dossier que l'autorité administrative aurait fait preuve d'une telle partialité. Le moyen est écarté.

En ce qui concerne la légalité interne :

16. En premier lieu, aux termes de l'article L. 1153-1 du code du travail : « *Aucun salarié ne doit subir des faits : / 1° Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante (...)* ».

17. En l'espèce, il ressort des pièces du dossier que Mme K... et M. B... ont tous deux confirmé se connaître depuis une vingtaine d'années mais n'avoir été que de simples connaissances, avant que M. B... ne revienne sur ses déclarations à l'occasion de l'entretien préalable et lors de la séance extraordinaire du comité d'entreprise, arguant alors de l'existence d'une relation passée. Mme K... a révélé qu'elle était victime d'attouchements sexuels et d'agressions sexuelles émanant de M. B... et ce, depuis son retour d'arrêt maladie à la suite d'un AVC, en juin 2018. Elle a décrit de manière précise et constante la nature des débordements de M. B..., à savoir des gestes déplacés lorsqu'il venait la saluer sur la plateforme téléphonique ou lorsqu'elle était seule, dans ou à l'extérieur de la CPAM. Les attitudes de M. B... sont devenues selon Mme K... plus insistantes encore à compter du mois de janvier 2019 et, notamment, le lundi 7 janvier au soir lorsque M. B... lui a ordonné de monter dans sa voiture après être venu la voir à un entraînement de volley-ball, puis l'avoir suivie jusque chez elle pour de nouveau lui intimer de monter dans sa voiture, ce qu'elle a refusé. Par ailleurs, Mme K... a fait part d'insultes récurrentes à caractère sexuel proférées par M. B.... Les propos de Mme K... ont été corroborés par sa collègue, Mme G..., s'agissant tant des insultes à caractère sexuel que des demandes insistantes de M. B... à l'égard de Mme K..., ce qui est, en outre, confirmé par Mme C..., téléconseillère. Les autres

salariés de la plateforme téléphonique ont également relevé l'attention particulière et l'insistance de M. B... à l'égard de Mme K... et constaté les réactions parfois effrayées de celle-ci. Ces attestations, précises et concordantes, révèlent l'existence de comportements déplacés et de propos à caractère sexuel ayant dégradé les conditions de travail de Mme K... Il ressort, en outre, des débats devant le comité d'entreprise que M. B... avait déjà pu tenir par le passé et en présence de membres du comité sur son lieu de travail, des propos déplacés à connotation sexuelle. Or, ces différents éléments ne sont pas sérieusement remis en cause par les attestations produites par M. B..., dont les auteurs, qui ne relatent aucunement la nature des relations qu'ils ont pu constater entre M. B... et Mme K..., font seulement état de la disponibilité et de l'investissement syndical de M. B..., d'un comportement correct de ce dernier à leur égard et de l'absence de constatation de gestes ou comportements déplacés envers d'autres collègues ainsi que de leur étonnement à la suite de la révélation des faits reprochés.

18. La réalité des faits reprochés doit ainsi être regardée comme établie, nonobstant la circonstance que la plainte déposée par Mme K... a fait l'objet d'un classement sans suite. De même, si M. B... souligne l'incohérence du comportement de Mme K..., faisant valoir qu'elle ne s'est plainte que six mois après le début du harcèlement qu'elle lui impute et sous-entendant que leurs rapports seraient en réalité plus complexes qu'il n'y paraît, et s'il remet en cause la sincérité des déclarations de Mme G..., témoin direct des propos qu'il lui est reproché d'avoir tenus, le requérant ne fournit aucun élément sérieux de nature à corroborer ses insinuations. En outre, l'intéressé ne saurait sérieusement soutenir que la levée de sa mise à pied démontre l'absence de gravité de son comportement, alors que cette mesure n'a résulté que de l'application des stipulations de l'article 48 de la convention collective du personnel des organismes de sécurité sociale. Par suite, le moyen tiré de ce que la décision contestée serait entachée d'inexactitude matérielle des faits doit être écarté.

19. En deuxième lieu, les faits reprochés ainsi établis présentent un caractère fautif et sont d'une gravité suffisante pour justifier son licenciement. Par suite, les moyens tirés de l'erreur d'appréciation commise par l'inspecteur du travail et du caractère disproportionné de la sanction doivent être écartés.

20. En dernier lieu, le requérant fait état de son implication syndicale et des dissensions avec un syndicat concurrent. Toutefois, et alors que la demande d'autorisation de licenciement repose sur des faits de harcèlement à caractère sexuel dont il vient d'être dit qu'ils sont établis, il ne ressort pas des pièces du dossier que la demande d'autorisation de licenciement présenterait un lien avec les mandats détenus. Le moyen ne peut, par suite, qu'être écarté.

21. Il résulte de tout ce qui précède que les conclusions à fin d'annulation de la décision du 28 mai 2019 doivent être rejetées.

Sur les frais liés au litige :

22. Les dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative font obstacle à ce que soit mise à la charge de la CPAM d'Eure-et-Loir, qui n'est pas la partie perdante dans la présente instance, la somme demandée au titre des frais exposés par M. B... En revanche, il y a lieu de faire droit, dans les circonstances de l'espèce, aux conclusions présentées par la CPAM d'Eure-et-Loir tendant à l'application de ces mêmes dispositions et de mettre à la charge de M. B... la somme de 1 500 euros au titre des frais de justice.

DECIDE :

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

Article 2 : M. B... versera une somme de 1 500 euros à la caisse primaire d'assurance maladie d'Eure-et-Loir en application des dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Article 3 : Le présent jugement sera notifié à M. D... B..., à la ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion et à la caisse primaire d'assurance maladie d'Eure-et-Loir.

Copie en sera adressée à la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités du Centre-Val de Loire.

Délibéré après l'audience du 16 septembre 2021 à laquelle siégeaient :

Mme Rouault-Chalier, présidente,
M. Viéville, premier conseiller,
M. Nehring, conseiller.

Rendu public par mise à disposition au greffe le 30 septembre 2021.

Le rapporteur,

La présidente,

Sébastien VIEVILLE

Patricia ROUAULT-CHALIER

La greffière,

Agnès BRAUD

La République mande et ordonne à la ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion en ce qui la 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.