

**TRIBUNAL ADMINISTRATIF
DE NOUVELLE-CALEDONIE**

N° 2500798

ASSOCIATION POUR LA GESTION DES
TUTELLES EN NOUVELLE-CALEDONIE

M. Gilles Prieto
Rapporteur

Mme Nathalie Peuvrel
Rapporteuse publique

Audience du 19 mars 2026
Décision du 9 avril 2026

C

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

Le tribunal administratif
de Nouvelle-Calédonie

Vu la procédure suivante :

Par une requête enregistrée le 1^{er} septembre 2025 et un mémoire enregistré le 19 janvier 2026, l'association pour la gestion des tutelles en Nouvelle-Calédonie (AGTNC), représentée par la SELARL Virginie Boiteau, demande au tribunal :

1°) d'annuler la décision du 11 juillet 2025 par laquelle l'inspecteur du travail a refusé d'autoriser le licenciement de Mme X. ;

2°) de mettre à la charge du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie la somme de 350 000 francs CFP au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Elle soutient que :

- la décision attaquée est insuffisamment motivée ;
- l'inspection du travail n'a pas communiqué à l'employeur la totalité des pièces transmises par la salariée et sur lesquels l'administration a motivé la décision attaquée ;
- l'inspection du travail n'a pas examiné l'intégralité des griefs qui étaient reprochés à la salariée ;
- l'inspection du travail a considéré, à tort, que les actes commis, contraires à la déontologie des mandataires judiciaires, étaient sans lien avec la mission de la salariée ;
- l'inspection du travail a omis de signaler que l'argent remboursé par une personne protégée avait été prélevé, sur instructions de la salariée, sur l'argent de vie de la personne, ce qui constitue un comportement fautif ;
- la salariée a reçu des dons en nature de la part de familles de personnes protégées, ce qui est également prohibé ;

- la salariée n'a pas tracé certaines opérations financières sur le compte d'une personne protégée et n'a pas signalé immédiatement à la direction, la disparition de l'enveloppe contenant l'argent de vie de cette personne ;
- ces derniers faits n'étaient pas prescrits ;
- la salariée a proféré des accusations diffamatoires à l'égard de ses collègues de travail ;
- la salariée a divulgué des informations confidentielles auprès de tiers sans en informer sa direction ;
- la salariée a dénigré son employeur auprès de tiers.

Par un mémoire en défense enregistré le 28 décembre 2025, la Nouvelle-Calédonie conclut au rejet de la requête.

Elle soutient qu'aucun des moyens de la requête n'est fondé.

Par un mémoire, enregistré le 20 février 2026, Mme X. conclut au rejet de la requête.

Elle soutient qu'aucun des moyens de la requête n'est fondé.

Vu les autres pièces du dossier.

Vu :

- la loi n° 99-209 organique du 19 mars 1999 ;
- la loi n° 2007-308 du 5 mars 2007 ;
- l'ordonnance n° 2012-1222 du 2 novembre 2012 ;
- le code du travail de Nouvelle-Calédonie ;
- 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. Prieto, rapporteur
- les conclusions de Mme Peuvrel, rapporteure publique,
- et les observations de Me Hamon, se substituant à la SELARL Virginie Boiteau, avocat de l'AGTNC, et de Mme X..

Une note en délibéré, enregistrée le 26 mars 2026, a été présentée par Mme X..

Considérant ce qui suit :

1. Mme X., recrutée par l'association pour la gestion des tutelles en Nouvelle-Calédonie (AGTNC) à compter du 18 octobre 2016 en contrat à durée déterminée puis indéterminée, y occupe depuis le 1^{er} juillet 2022 les fonctions de mandataire judiciaire à la protection des majeurs. Elle avait par ailleurs été élue déléguée du personnel titulaire le 14 novembre 2022 pour une durée de deux ans. Lui reprochant toutefois un certain nombre d'agissements dans l'exercice de ses fonctions, l'AGTNC a sollicité de l'inspecteur du travail l'autorisation de la licencier. Par la présente requête, l'association demande au tribunal d'annuler la décision du 11 juillet 2025 par laquelle l'inspecteur du travail (Unité 3) a refusé cette autorisation.

Sur les conclusions aux fins d'annulation :

En ce qui concerne le cadre juridique applicable :

2. Aux termes de l'article Lp. 351-1 du code du travail de Nouvelle-Calédonie : « *Ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail, le licenciement des salariés suivants / (...) / 2° Délégué du personnel, délégué de bord ou délégué mineur ; / (...)* ». En vertu de l'article Lp. 352-2 du même code, cette procédure d'autorisation de licenciement est également applicable au licenciement des anciens délégués du personnel qui, désignés précédemment, ne seraient pas reconduits dans leurs fonctions lors du renouvellement de l'institution, pendant les six premiers mois qui suivent l'expiration de leur mandat.

3. En vertu des dispositions du code du travail de Nouvelle-Calédonie, les salariés légalement investis de fonctions représentatives bénéficient, dans l'intérêt de l'ensemble des salariés qu'ils représentent, d'une protection exceptionnelle. 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 de licenciement est motivée par un comportement fautif, il appartient à l'inspecteur du travail, et le cas échéant au président du gouvernement, de rechercher, sous le contrôle du juge de l'excès de pouvoir, si les faits reprochés au salarié sont d'une gravité suffisante pour justifier son licenciement, compte tenu de l'ensemble des règles applicables au contrat de travail de l'intéressé et des exigences propres à l'exécution normale du mandat dont il est investi. En outre, pour refuser l'autorisation sollicitée, l'autorité administrative a la faculté de retenir des motifs d'intérêt général relevant de son pouvoir d'appréciation de l'opportunité, sous réserve qu'une atteinte excessive ne soit pas portée à l'un ou l'autre des intérêts en présence.

4. Le licenciement pour faute du salarié protégé ne peut légalement être autorisé que dans la mesure où l'employeur établit la matérialité des faits reprochés et que ceux-ci sont personnellement imputables au salarié.

5. La loi du 5 mars 2007 portant réforme de la protection juridique des majeurs a été étendue à la Nouvelle Calédonie par l'ordonnance du 2 novembre 2012 portant extension et adaptation à Wallis-et-Futuna, en Polynésie française et en Nouvelle-Calédonie des dispositions du droit civil et du droit de l'action sociale relatives à la protection juridique des majeurs. En tant qu'auxiliaire de justice, la mission du mandataire judiciaire consiste à assurer, sur et dans le strict respect du mandat du juge, une mesure de protection civile (sauvegarde de justice avec mandat spécial, curatelle ou tutelle) visant à la protection des personnes qui se trouvent, en raison de l'altération de leurs facultés mentales ou corporelles, dans l'incapacité de pourvoir seules à leurs intérêts. Le mandataire est alors chargé d'assurer la protection tant de la personne que des biens du majeur faisant l'objet de la mesure de sorte que l'employeur exige que les mandataires n'acceptent aucun don ou prêt, en nature ou en espèces. Le titulaire de cette charge est soumis à un principe de probité d'intensité renforcée et exerce une profession réglementée et assermentée.

En ce qui concerne l'application en l'espèce :

6. Pour solliciter l'autorisation de licencier Mme X., l'AGTNC s'est fondée sur les circonstances que celle-ci avait commis des fautes résultant, d'une part, d'actes contraires à la déontologie des mandataires judiciaires, d'autre part, de manquements professionnels dans les missions de protection confiées et de l'absence de respect des consignes et ordres de la direction

assortis d'accusations diffamatoires vis-à-vis des collègues de la comptabilité et de mésentente avec ces derniers, et, enfin, de dénigrement de son employeur par l'envoi d'un mail au service de la vérification des comptes de gestion des tutelles majeurs.

7. En premier lieu, il est reproché à Mme X., d'une part, de s'être vu remettre des espèces à deux reprises de la part d'incapables majeurs et, d'autre part, d'avoir accepté des dons en nature de la part de l'époux d'une majeure protégée.

8. Il ressort des pièces du dossier, et notamment du courriel du 10 avril 2025 adressé par l'agente d'accueil de l'association à la directrice de l'association, et il n'est pas contesté, que les 10 janvier et 27 mars 2025, deux personnes ont remis des espèces à Mme X. pour des montants respectifs de 5 000 francs CFP et 10 000 francs CFP. La première somme correspondait au remboursement d'une avance pour l'achat de tabac et la seconde au remboursement d'une avance faite par Mme X. avant son départ en congé le 19 novembre 2024 au bénéfice d'une personne dont les comptes étaient bloqués et pour laquelle le service comptable n'était pas en mesure de procéder à des retraits, ce qui la laissait complètement démunie, ayant ainsi agi par humanité dans une situation exceptionnelle sans attendre de remboursement. Toutefois, sur ce dernier point, il ressort du témoignage de l'agente d'accueil de l'association que Mme X. l'a prévenue le 9 janvier 2025 que cette dernière personne allait passer le lendemain 10 janvier pour récupérer son argent de vie, à hauteur de 25 000 francs CFP en lui demandant de prélever 10 000 francs CFP sur cette somme et de les lui remettre, ce que l'agente a fait le 14 janvier 2025 en précisant toutefois qu'elle refuserait dorénavant d'être l'intermédiaire de telles transactions, qui ne lui paraissaient pas honnêtes. Ainsi que le souligne d'ailleurs l'inspecteur du travail, Mme X. a pris seule l'initiative d'aider la personne protégée, « sans décision, réponse ou initiative de son employeur ». Il en résulte que la matérialité de ces faits est établie, ainsi que de celle de l'acceptation de dons en nature consistant en de la viande et du saucisson de cerf remis le 8 avril 2025 par l'époux d'une majeure protégée au vu du même courriel du 10 avril 2025 non contesté.

9. Le fait pour un mandataire judiciaire d'avancer des fonds personnels, puis de se les faire rembourser directement en espèces par un majeur protégé en dehors de tout circuit comptable sécurisé, constitue en soi une violation caractérisée des exigences contractuelles applicables à ce salarié en ce qu'il rompt la traçabilité des flux, fragilise la protection du majeur et expose l'employeur, qui en l'espèce gère plus de neuf-cent-quarante majeurs, au risque d'engager la responsabilité de l'établissement. La mission du mandataire consiste précisément à anticiper les besoins des majeurs dont elle doit assumer la protection, en prévoyant les sommes dont ils auront besoin. Dans ces conditions, Mme X. ne pouvait, sauf à commettre une faute, avancer sur fonds propres de l'argent à des majeurs protégés et obtenir un remboursement sans le tracer. Eu égard à l'exigence déontologique renforcée attachée aux missions d'une mandataire judiciaire, elle ne pouvait davantage sans commettre de faute accepter des dons en nature de la part de familles de majeurs protégés.

10. En deuxième lieu, il est reproché à Mme X. de ne pas avoir tracé certaines opérations financières de débit ou de crédit en faveur d'une majeure protégée et de ne pas avoir signalé immédiatement à sa direction la disparition de l'enveloppe, assortie d'un bordereau, contenant l'argent de vie de cette personne.

11. Il ressort à ce titre des pièces du dossier que, s'agissant de la gestion de l'argent de vie, le service comptable de l'association se charge de le prélever sur les comptes bancaires des majeurs protégés à hauteur des sommes demandées par les mandataires judiciaires. Ces

derniers récupèrent les enveloppes contenant l'argent, qu'ils remettent ensuite, en tout ou en partie, au majeur protégé ou à un membre de sa famille contre signature d'un bordereau de remise. L'enveloppe assortie du bordereau est ensuite retournée au service comptable de l'association.

12. Dans ce cadre, il ressort des pièces du dossier que le 18 septembre 2024, Mme X. a demandé une somme de 85 000 francs CFP en faveur d'une majeure protégée, Mme D. épouse M., et qu'elle lui a remis 30 000 francs CFP le 27 septembre 2024. Les contrôles opérés par le service comptable ont confirmé un solde de 55 000 francs CFP à la date du 24 octobre 2024. Mme X., a récupéré l'enveloppe et a noté, le 25 octobre 2024, dans le dossier de Mme D. qu'elle lui avait remis des espèces lors de sa visite à son domicile, sans toutefois en préciser le montant. Le 5 novembre 2024, le service comptable de l'association a constaté que l'enveloppe de Mme D. était manquante et a alerté l'ensemble des mandataires par courriel, ce à quoi Mme X. n'a pas réagi avant son départ en congé le 19 novembre 2024. Ce n'est qu'à son retour, au début du mois de décembre 2024, qu'elle a indiqué qu'elle avait remis 55 000 francs CFP, soit le solde de l'enveloppe, à Mme D. et à son époux en octobre 2024. Mme X. et les agentes du service de la comptabilité se sont alors mutuellement accusées de la perte de l'enveloppe, voire du vol de l'argent, et Mme X. a refusé de faire signer un nouveau bordereau à l'époux de Mme D. au motif que ce dernier était dans une situation vulnérable en raison de son état dépressif.

13. D'une part, si l'inspecteur du travail a estimé que ces faits étaient prescrits en application de l'article Lp. 132-6 du code du travail de la Nouvelle-Calédonie, en vertu duquel aucun fait fautif ne peut donner lieu à lui seul à l'engagement de poursuites disciplinaires au-delà d'un délai de deux mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance, à moins que ce fait ait donné lieu dans le même délai à l'exercice de poursuites pénales, il ressort des pièces du dossier que l'employeur de Mme X. a eu connaissance des faits le 10 décembre 2024, date du courriel adressé à la directrice et au directeur adjoint par l'adjoint à la responsable du service comptabilité, non pas dès le mois de novembre 2024. L'association a diligenté une enquête dès le 30 janvier 2025, dans un délai de deux mois, en entendant Mme X. et les agents du service comptable et en recueillant le témoignage de M. M., époux de la majeure protégée, les 28 février et 4 mars 2025, lequel a indiqué qu'aucune somme ne lui avait été remise entre septembre 2024 et janvier 2025. Mme X., bien qu'affirmant lui avoir remis, ainsi qu'à son épouse, le solde de l'enveloppe le 25 octobre 2024, s'est fermement opposée à ce qu'un nouveau bordereau soit soumis à la signature du couple en arguant qu'il s'agirait là d'un abus de faiblesse. Il ressort ainsi de ces éléments, que l'enquête diligentée par l'AGTNC était nécessaire à la connaissance exacte de la réalité, de la nature et de l'ampleur des faits reprochés, à Mme X., de sorte que ces derniers ne sauraient être tenus pour prescrits.

14. D'autre part, l'inspecteur du travail a estimé, après avoir néanmoins considéré qu'ils étaient prescrits, que les faits en cause n'étaient pas d'une gravité suffisante et qu'ils étaient imputables non à la salariée mais à un dysfonctionnement interne lié à l'insuffisante traçabilité des mouvements d'argent. Si l'AGTNC n'allègue pas que Mme X. se serait abstenue de remettre l'enveloppe ou aurait soustrait des fonds, et s'il ressort des pièces du dossier que certaines incertitudes dans l'organisation du service expliquent pour partie la perte de l'enveloppe, Mme X. a néanmoins commis une double négligence en ne renseignant pas correctement le logiciel et en ne réagissant pas à la disparition de l'enveloppe dès le mois de novembre 2024, sans que son refus de faire signer un nouveau bordereau à Mme D. et à son époux ne soit justifié. En outre, il ressort des échanges de courriels des 26 et 27 mars 2025 produits, que Mme X. a tenu des propos diffamatoires à l'encontre de ses collègues du service comptabilité, en les accusant, par messagerie interposée, notamment de malversations ou de

fautes graves concernant la gestion des fonds des majeurs protégés à la suite de la disparition de l'enveloppe assortie d'un bordereau contenant des fonds à la fin de l'année 2024. Par suite, la matérialité des faits est établie.

15. Compte tenu de son manquement aux obligations de suivi rigoureux des fonds d'une majeure protégée qui lui était confiée et de sa mise en cause d'agents de nature à porter atteinte à leur réputation et à nuire au bon fonctionnement de l'AGTNC, les agissements de Mme X. sont constitutifs d'une faute.

16. En dernier lieu, il est reproché à Mme X. d'avoir dénigré son employeur auprès de Mme Y. du service de vérification des comptes de gestion tutelle majeurs et mineurs protégés du tribunal de première instance de Nouméa par l'envoi d'un mail le « 1^{er} avril 2025 », dans lequel elle faisait état de la perte du bordereau de remise d'espèces à Mme D. Il ressort du courriel du 7 avril 2025 adressé par Mme Y. en réponse à celui du 25 mars, suivi d'une relance le 1^{er} avril 2025, envoyé par Mme X., que celle-ci a directement saisi le service pour l'informer de l'impossibilité dans laquelle le service comptable était de retrouver le bordereau de remise et du souhait de la direction de refaire signer une attestation par Mme D. et son époux, ce à quoi elle opposait qu'elle voulait leur faire signer une attestation sur l'honneur. Si à l'occasion de son courriel Mme Y. s'est montrée critique à l'égard de l'attitude de Mme X., dès lors que celle-ci n'avait pas mis l'AGTNC en copie alors que la responsabilité de celle-ci était engagée, que la signature d'une attestation sur l'honneur par des personnes présentées comme vulnérables était présentée comme peu compréhensible et que la preuve du dépôt de l'enveloppe n'était pas établie, pour autant la saisine faite par l'intéressée, pour critiquable qu'elle soit dans son principe et dans ses termes, ne saurait être regardée comme constitutive d'une faute.

17. Eu égard à la nature particulière des missions confiées à Mme X. en relation avec des personnes vulnérables et à la circonstance qu'elle ne pouvait ignorer enfreindre des règles déontologiques et d'organisation déterminantes, les fautes commises telles qu'évoquées aux points 9 et 15, présentaient une gravité suffisante pour justifier son licenciement, alors même qu'elle ne se serait pas enrichie et qu'elle avait plus de huit ans d'ancienneté. Par suite, l'inspecteur du travail ne pouvait sans erreur d'appréciation refuser, par sa décision du 11 juillet 2025, d'autoriser l'AGTNC à licencier Mme X..

18. Il résulte de tout ce qui précède, et sans qu'il soit besoin d'examiner les autres moyens de la requête, qu'il y a lieu d'annuler la décision du 11 juillet 2025 de l'inspecteur du travail.

Sur les conclusions tendant à l'application de l'article L. 761-1 du code de justice administrative :

19. Il y a lieu, dans les circonstances de l'espèce, de mettre à la charge de la Nouvelle-Calédonie le versement de la somme de 200 000 francs CFP au titre des frais exposés par l'association requérante et non compris dans les dépens.

D E C I D E :

Article 1^{er} : La décision du 11 juillet 2025 par laquelle l'inspecteur du travail a refusé d'autoriser le licenciement de Mme X. est annulée.

Article 2 : La Nouvelle-Calédonie versera la somme de 200 000 francs CFP à l'association pour la gestion des tutelles en Nouvelle-Calédonie au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.