

N° 397577

M. B...

7<sup>ème</sup> et 2<sup>ème</sup> chambres réunies

Séance du 26 avril 2017

Lecture du 19 mai 2017

## CONCLUSIONS

### M. Olivier HENRARD, rapporteur public

1. La présente affaire vous donnera l'occasion de préciser les obligations des chambres consulaires en matière de reclassement de leurs agents lorsque ceux-ci se trouvent, de manière définitive, atteints d'une inaptitude physique à occuper leur emploi.

2. M. B... a été recruté en 1992 par la chambre des métiers et de l'artisanat des Alpes de Haute-Provence en qualité d'agent contractuel. Il a été affecté sur un poste d'enseignant au Centre de formation des apprentis de Dignes-les-Bains. En 1994, il a cessé d'y enseigner mais a poursuivi sa collaboration avec le CFPA en qualité de cadre. En 1999, il a été intégré au personnel administratif titulaire des chambres de métiers.

Toutefois le 7 octobre 2009, le médecin du travail a déclaré M. B... « *Inapte au poste d'enseignant et au contact de la structure organisationnelle actuelle ainsi qu'à l'environnement psycho-social actuel en contact avec les jeunes en groupe et seuls (individuel)* ». S'est alors posée à la chambre la question du reclassement de l'intéressé.

Le président de la chambre a mis alors en œuvre la procédure prévue par les dispositions du III de l'article 48 du statut du personnel administratif des chambres de métiers, dont la portée constituera tout l'objet de notre litige :

*« (...) L'agent qui (...) fait l'objet d'un avis d'inaptitude définitive à l'emploi occupé établi par le médecin du travail (...), peut être reclassé sur un emploi **susceptible de lui correspondre** ou licencié pour inaptitude physique ou, s'il en remplit les conditions, admis à la retraite. (...)/ L'agent est, le cas échéant, reclassé dans son nouvel emploi à un **niveau équivalent de classement et de durée de présence dans l'échelon.**/ En cas de litige sur le point de **savoir si l'emploi offert au titre du reclassement correspond ou non aux aptitudes de l'agent**, la commission paritaire locale (...) est appelée à émettre un avis conformément aux dispositions du même article./ Dans le cas où la commission détermine que l'emploi offert au titre du reclassement **correspond aux aptitudes de l'agent** et que l'agent refuse l'emploi offert, celui-ci est licencié sans indemnité./ Dans le cas où la commission détermine que l'emploi (...) **ne correspond pas aux aptitudes de l'agent** et que l'agent refuse l'emploi offert, celui-ci est licencié et bénéficie des indemnités de licenciement (...) ».*

Le 1<sup>er</sup> juillet 2010, le président de la chambre a proposé à M. B... de le reclasser sur un poste de personnel de service (concierge) relevant de la catégorie des employés. Cette proposition de reclassement était assortie d'une indemnité différentielle permettant de conserver à l'intéressé son coefficient de rémunération détenu en tant que cadre.

L'intéressé a refusé cette proposition en estimant que ce poste ne pouvait être regardé comme équivalent à celui de professeur titulaire, relevant de la catégorie des cadres.

Convoquée le 29 septembre 2010, la commission paritaire locale a estimé par 7 voix contre une que le poste proposé correspondait aux aptitudes de M. B....

Celui-ci persistant dans son refus, le président de l'a licencié pour inaptitude physique, sans indemnité, par décision en date du 7 juillet 2011.

Le tribunal administratif de Marseille a rejeté le 10 avril 2014 les demandes de M. B... d'annuler la décision de le licencier et de condamner la chambre à réparer les préjudices subis. En revanche, le 22 décembre 2015, la cour administrative d'appel de Marseille a annulé la décision du 7 juillet 2011, mais en tant seulement qu'elle refuse l'indemnité de licenciement : elle a considéré sur ce dernier point que la CPL avait rendu son avis sur le caractère adapté de l'emploi proposé à M. B... dans des conditions irrégulières.

M. B... se pourvoit en cassation.

### 3. Le premier et le troisième moyen de cassation ne sont pas fondés.

La cour n'a d'abord commis aucune erreur de droit en faisant porter sur M. B... la charge de la preuve du harcèlement moral qu'il alléguait et en méconnaissant donc votre jurisprudence CE, Sect., 11 juillet 2011, *Mme M...* n°321225, p. 349. Elle s'est en effet bornée, au point 3 de son arrêt, à relever que le requérant ne faisait état d'aucun élément susceptible de faire naître une présomption de harcèlement et elle s'est, à juste titre, arrêtée au premier temps de la dialectique de la preuve en matière de harcèlement moral.

La cour n'a pas davantage commis d'erreur de droit en jugeant que les dispositions du III de l'article 48 du statut imposent simplement que l'agent reclassé conserve « *le bénéfice de son niveau de rémunération et, en outre, conserve son classement administratif et son ancienneté* » alors que, selon le requérant, elles impliquent que l'emploi soit équivalent en termes de responsabilités. C'est à l'évidence une pure logique de rémunération qui est à l'œuvre, le terme de « classement » renvoyant dans le contexte de la grille indiciaire des CCI à la possibilité d'accorder des majorations d'échelon.

### 4. C'est le deuxième moyen qui détermine selon nous le succès du pourvoi.

Il faut revenir, pour en saisir la portée, sur le raisonnement de la cour au sujet de la légalité du licenciement. Au point 5 de son arrêt, elle a interprété les dispositions citées du III de l'article 48 du statut par un considérant de principe, selon lequel le caractère approprié ou non de l'emploi offert au titre du reclassement, tel qu'appréciée par la CPL, n'a d'incidence que sur le droit à indemnité de l'intéressé et non sur la légalité de la décision de le licencier.

Elle a donc jugé que, faute de soulever une exception d'illégalité de ces dispositions, le moyen soulevé par le requérant, tiré de ce que le seul emploi qui lui avait été proposé ne correspondait pas à ses aptitudes, « *manquait en droit* ». M. B... soutient devant vous que la cour a ainsi commis une erreur de droit et insuffisamment motivé sa décision.

Le tribunal administratif s'était placé sur un terrain moins hasardeux en relevant que le poste proposé était conforme aux prescriptions du médecin et que la chambre consulaire démontrait ne pas être en mesure de proposer un autre poste de reclassement – solution, soit dit en passant, qui nous semble solidement fondée au vu du dossier soumis aux juges du fond.

La question posée par M. B... revient en définitive à déterminer si les dispositions citées du III de l'article 48 du statut épuisent la question des obligations de la chambre consulaire au titre du reclassement, en cas d'inaptitude définitive de l'agent à l'emploi occupé.

Il est vrai que le texte se borne à sanctionner, par le versement d'une indemnité de licenciement, la formulation d'une proposition de reclassement qui ne correspond pas aux aptitudes de l'agent. En revanche, sur la question de savoir si l'employeur est tenu ou non de proposer à l'agent un emploi susceptible de lui correspondre, ces dispositions sont muettes : elles indiquent simplement que l'agent « *peut être reclassé sur un emploi susceptible de lui correspondre* ».

Faut-il, comme l'a fait la cour, s'abriter derrière la lettre du III de l'article 48 et considérer qu'il épuise le sujet ? Le requérant vous invite à replacer ces dispositions dans un cadre plus large et nous pensons qu'il a raison.

5. On sait qu'il résulte d'un principe général du droit que, lorsqu'il a été médicalement constaté qu'un salarié se trouve de manière définitive atteint d'une inaptitude physique à occuper son emploi, il appartient à l'employeur de le reclasser dans un autre emploi et, en cas d'impossibilité, de prononcer, dans les conditions prévues pour l'intéressé, son licenciement.

Ce principe inspire tant les dispositions du code du travail que les règles statutaires applicables aux fonctionnaires. Il a d'ailleurs été dégagé au sujet d'une affaire concernant précisément le personnel administratif titulaire des chambres consulaires : CE, 2 octobre 2002, *CCI de Meurthe-et-Moselle*, n°227868, p. 319. Ce principe est également applicable aux agents contractuels de droit public : CE, 26 février 2007, *Agence nationale pour l'emploi*, n°276863, T. pp. 665-902. Lorsque ces agents sont titulaires d'un contrat à durée indéterminée, cette caractéristique du contrat doit être maintenue : CE, 13 juin 2016, *Mme T... épouse D...*, n°387373, p. 248. Il ne s'agit bien évidemment que d'une obligation de moyens et pas de résultat. Elle exige donc que l'employeur déploie ses meilleurs efforts pour sauvegarder la situation de l'agent concerné.

S'agissant de la teneur du poste de reclassement proposé, votre jurisprudence distingue à ce jour deux types de situation.

Lorsque le reclassement doit être envisagé à la suite d'une suppression d'emploi – cas de figure qui n'est pas le nôtre – l'administration est tenue de proposer à l'agent « *un emploi de*

*niveau équivalent, ou, à défaut d'un tel emploi et si l'intéressé le demande, tout autre emploi* » : CE, Sect., 25 septembre 2013, *Mme S...*, n°365139, p. 223.

En revanche, lorsque le reclassement intervient pour inaptitude physique, vous ne reprenez pas l'exigence du niveau équivalent imposée en cas de suppression de poste. Cette solution est aisément compréhensible puisque l'agent peut être inapte, précisément, au niveau de fonction qu'il occupe et non à des fonctions de niveau inférieur. Ainsi, vos décisions déjà citées *CCI de Meurthe-et-Moselle*, *ANPE* et *Mme T... épouse D...* s'en tiennent-elles à une obligation de l'employeur de reclasser le salarié « *dans un autre emploi* ». Il n'en va donc différemment que lorsqu'un texte prévoit explicitement une équivalence de niveau.

C'est par exemple le cas de l'article 17 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux agents contractuels de l'Etat, qui prévoit que le « *reclassement s'effectue sur un emploi relevant de la même catégorie hiérarchique ou à défaut, et sous réserve de l'accord exprès de l'agent, d'un emploi relevant d'une catégorie inférieure* ».

S'agissant en revanche du personnel administratif des chambres de métiers, nous avons vu que le III de l'article 48 du statut s'en tient à un emploi qui « *correspond aux aptitudes de l'agent* », assorti de la garantie d'une équivalence de rémunération. Quant aux personnels de droit privé de ces chambres, c'est l'article L. 1226-2 du code du travail qui s'applique, lequel prévoit la proposition d'un emploi « *aussi comparable que possible à l'emploi* » occupé.

6. La conclusion à tirer de tout ce qui précède ne nous semble pas douteuse.

A la lumière du principe général du droit dégagé par votre décision *CCI de Meurthe-et-Moselle*, les dispositions du III de l'article 48 du statut ne peuvent être interprétées comme l'a fait la cour. Autrement dit, en amont de la procédure qui permet de déboucher sur le versement d'une indemnité de licenciement si l'emploi proposé n'est pas susceptible de correspondre aux aptitudes de l'intéressé, il existe bien une obligation de moyens, mise à la charge de la chambre des métiers, de mettre en œuvre toutes les diligences nécessaires pour proposer un tel emploi à son agent.

M. B... était donc fondé à invoquer, pour demander l'annulation de la décision prononçant son licenciement, la circonstance que la chambre des métiers et de l'artisanat des Alpes de Haute-Provence ne l'aurait pas fait bénéficier d'une telle proposition. La cour a donc bien commis une erreur de droit et par voie de conséquence insuffisamment motivé son arrêt, en se bornant à considérer que le moyen était inopérant, faute pour le requérant d'avoir invoqué l'illégalité des dispositions du statut dont il était fait application.

Vous annulerez donc l'arrêt attaqué, en tant qu'il n'a annulé la décision du 7 juillet 2011 du président de la chambre qu'en tant seulement qu'elle n'a pas accordée d'indemnité de licenciement à M. B....

Vous renverrez l'affaire dans cette mesure à la cour administrative d'appel de Marseille, à laquelle il reviendra donc d'apprécier le sérieux des diligences mises en œuvre par la chambre des métiers pour proposer à M. B... un poste correspondant à ses aptitudes.

Enfin, vous mettrez à la charge de la chambre des métiers une somme de 3 000 euros à verser à M. B... au titre des dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative et rejetterez les conclusions présentées à ce titre par la chambre.

Tel est le sens de nos conclusions.