

- Texte intégral
  -

## TEXTE INTÉGRAL

**Rejet**  
**Recours : Excès de pouvoir**  
**Inédit au recueil Lebon**

Vu la procédure suivante :

Par une requête et un mémoire complémentaire enregistrés le 19 mars 2020 et le 1er avril 2021, Mme A F, représentée par Me Bellanger, demande au tribunal :

1°) d'annuler la décision en date du 20 janvier 2020 par laquelle le président de la chambre de commerce et d'industrie (CCI) de région Paris-Ile-de-France l'a licenciée à la suite de la suppression de son poste ;

2°) d'enjoindre à la CCI de région de la réintégrer dans un emploi équivalent dans un délai de quinze jours à compter de la notification du jugement à intervenir sous astreinte de 150 euros par jour de retard ;

3°) de mettre à la charge de la CCI de région Paris-Ile-de-France le versement de la somme de 3 000 euros au titre des dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Elle soutient que :

Sur la légalité externe :

- elle n'a pas bénéficié d'un entretien préalable individuel avec le président de la CCI de la région en méconnaissance de l'article 35-1 du statut ;
- les membres de la commission paritaire régionale et les organisations syndicales n'ont pas été destinataires du dossier d'information requis dans les quinze jours suivant la délibération de l'assemblée générale du 12 septembre 2019 ;
- ils n'ont pas été informés de manière utile eu égard au caractère insuffisant et incomplet des éléments ;
- l'avis rendu par la commission paritaire régionale le 2 décembre 2019 est irrégulier, dès lors que les dispositions de l'article 12 du règlement intérieur relative à la parité n'ont pas été respectées, en l'absence des représentants du personnel ;
- il n'a pas été procédé lors de la réunion de la CPR à un examen particulier de sa situation.

Sur la légalité interne :

- la décision de licenciement contestée est illégale du fait de l'illégalité de la délibération de l'assemblée générale du 12 septembre 2019, dès lors qu'elle était irrégulièrement composée, que la commission paritaire régionale du 24 juin 2019 réunie préalablement était insuffisamment informée et une erreur manifeste d'appréciation a été commise concernant la suppression de son poste ;
- la CCI de région a méconnu l'obligation de reclassement qui lui incombe, dès lors que les postes qui lui ont été proposés étaient déjà " fléchés " auprès d'autres collaborateurs, que ses candidatures spontanées ont été écartées sans motifs réels et que les démarches réalisées au titre du reclassement en externe ont été insuffisantes.

Par des mémoires en défense enregistrés le 19 juin 2020 et le 19 avril 2021, la chambre de commerce et d'industrie (CCI) de région Paris-Ile-de-France, représentée par la SCP Rocheteau, Uzan-Sarano et Goulet, conclut au rejet de la requête et au versement par la requérante d'une somme de 3 000 euros au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

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

Un mémoire en défense a été enregistré le 22 mars 2023 pour la CCI de région Paris-Ile-de-France et n'a pas été communiqué.

Vu les autres pièces du dossier.

Vu :

- la loi n° 52-1311 du 10 décembre 1952 ;
- l'arrêté interministériel du 25 juillet 1997 relatif au statut du personnel de l'assemblée des chambres françaises de commerce et d'industrie, des chambres régionales de commerce et d'industrie, des chambres de commerce et d'industrie et des groupements consulaires modifié ;

- le règlement intérieur du personnel de la chambre de commerce et d'industrie de la région Paris-Ile-de-France ;
- 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 de Bouttemont,
- les observations de Me Tastard représentant Mme F et de Me André, représentant la CCIR Paris-Ile-de-France.

Une note en délibéré, enregistrée le 31 mars 2023, a été présentée pour la CCI de région Paris-Ile-de-France.

Considérant ce qui suit :

1. Mme F a été recrutée le par la chambre de commerce et d'industrie (CCI) de Paris sous couvert d'un contrat à durée déterminée, puis a été titularisée le . A la suite de la réforme du réseau des chambres de commerce et d'industrie, elle a été transférée le au sein de la nouvelle CCI de région Paris-Ile-de-France. Elle a occupé en dernier lieu le poste de de la CCI de Seine-Saint-Denis en charge de la direction des services institutionnelles et projets transversaux ainsi que du service promotion-prospection. Par une délibération en date du 12 septembre 2019, l'assemblée générale de la CCI de région Paris-Ile-de-France, a décidé la suppression de soixante-seize postes, dont celui de

Mme F. La commission paritaire régionale (CPR) a émis le 2 décembre 2019 son avis sur les actions entreprises pour éviter les licenciements et sur les mesures individuelles de licenciement envisagées. Par une décision du 20 janvier 2020, le président de CCI de région Paris-Ile-de-France a procédé au licenciement de la requérante à la suite de la suppression de son poste et en l'absence de reclassement. Par une requête enregistrée le 19 mars 2020, Mme F demande l'annulation de cette décision et qu'il soit enjoint sous astreinte à la CCI de région de procéder à sa réintégration.

Sur les conclusions à fin d'annulation :

En ce qui concerne l'information des membres de la CPR :

2. Aux termes de l'article 35-1 du statut du personnel administratif des CCI ( ) : " Transmission d'un dossier aux membres de la commission paritaire :/ Lorsqu'une CCI employeur décide de prendre, dans le cadre de son plan stratégique, des mesures pouvant entraîner un ou plusieurs licenciements pour suppression de poste, le président de la CPR ( ), au vu de la délibération prise en assemblée générale ( ), transmet, dans les 15 jours ouvrés suivant la délibération de l'assemblée générale, par voie électronique, voie postale ou remise en main propre contre décharge, aux membres de la commission paritaire ainsi qu'à chaque organisation syndicale représentative de la CCI employeur concernée, un dossier qui

comprend :/ - une information sur les raisons économiques, financières et techniques qui sont à l'origine de la délibération de l'assemblée générale ; /- une information sur la liste des postes susceptibles d'être supprimés et les critères retenus ; /- les moyens que la CCI employeur entend mettre en œuvre pour favoriser les reclassements au sein de la CCI employeur pour éviter les licenciements et au sein du réseau des CCI de France. /(). "

3. Il ressort des pièces du dossier que par des courriers en date du 12 septembre 2019 remis en main propre ou par courrier recommandé avec accusé de réception, la CCI de région Paris-Ile-de-France a remis aux membres de la commission paritaire régionale ainsi qu'à chaque organisation syndicale représentative un dossier comprenant notamment les orientations stratégiques relatives à l'évolution des organisation et des missions exercées par la CCI, les copies des délibérations des assemblées générales du 5 juillet 2018 et du 4 avril 2019 concernant les déclinaisons opérationnelles de ces nouvelles organisations et notamment les suppressions de poste envisagées. La CCI de région a complété ces éléments sur les raisons économiques, financières et techniques de la réorganisation, par la production de l'accord méthodologique conclu avec les syndicats pour la mise en œuvre de la procédure de suppression de postes, le calendrier prévisionnel des réunions de suivi ainsi que la liste des postes ouverts au reclassement. Le dossier ainsi transmis, qui présentait un caractère précis et détaillé, comportait ainsi l'ensemble des informations requises par l'article 35-1 précité et ont été de nature à informer utilement les membres de la CPR. Par suite, le moyen tiré de l'insuffisance d'information des membres de la CPR doit être écarté.

En ce qui concerne l'entretien individuel préalable :

4. Aux termes de l'article 35-1 du statut du personnel administratif des CCI () : " () Entretien préalable : Suite à la délibération de l'assemblée générale, les agents dont le poste est menacé sont convoqués par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge à un entretien individuel avec le président de la CCI employeur ou son représentant. ()".

5. Il ressort des pièces du dossier que le président de la CCI de région Paris-Ile-de-France a, par un courrier en date du 24 octobre 2019, invité Mme F à se présenter à un entretien individuel préalable qui a été conduit le 8 novembre suivant par Mme E, responsable du service affaires juridiques et instances paritaires à la DGA de la CCI de région. Cette dernière, qui a reçu délégation de signature en date du 16 mai 2019 régulièrement publiée sur le site internet de la CCI ainsi que dans le recueil des actes administratifs de la préfecture de région, du président de la CCI de région pour mener les entretiens relevant de l'article 35-1 du statut, justifiait d'un mandat régulier. Par suite, Mme F n'est pas fondée à soutenir que la circonstance que

Mme E aurait conduit l'entretien préalable entacherait d'illégalité la décision de licenciement contestée.

En ce qui concerne l'avis de la CPR réunie le 2 décembre 2019 :

6. Aux termes de l'article 35-1 du statut du personnel administratif des CCI : " Réunion de la commission paritaire : Dans le délai de huit jours ouvrés qui suit le ou les entretiens individuels (), le président de la commission paritaire adresse aux membres de cette commission une convocation comprenant un ordre du jour et les documents relatifs à la réunion qui a pour objet : - une information sur les moyens que la CCI employeur a examinés pour éviter les suppressions de postes () ; - une information sur les aides et mesures d'accompagnement apportées aux agents susceptibles d'être licenciés pour faciliter leur réemploi sur des postes équivalents (), mises en œuvre par la CCI employeur elle-même ou par un prestataire qu'elle choisit. Elles doivent être adaptées tant aux besoins des agents concernés qu'aux moyens dont dispose la CCI employeur ; - une information sur le coût et les modalités de mise en œuvre des mesures envisagées. () Au vu de ces informations, la commission paritaire rend deux avis : - un avis sur les démarches, propositions et actions entreprises pour éviter les licenciements ; - un avis sur les mesures individuelles de licenciement envisagées.() ".

S'agissant de la composition de la CPR :

7. Aux termes de l'article 6.2.5.1.5 du statut du personnel administratif des CCI : " La CPR doit avoir une composition paritaire lorsqu'elle est convoquée mais elle peut se réunir valablement même si elle n'est pas paritaire au moment de la délibération. / (). " Aux termes de l'article 6.2.4.1 de ce même statut : " - Règlement intérieur du personnel : dans le respect du statut des agents publics des chambres de commerce et d'industrie, chaque CPR adopte suivant un modèle type établi par CCI France, un règlement intérieur relatif au personnel sous statut affecté dans sa chambre et dans les chambres de commerce et d'industrie territoriales ou départementales qui lui sont rattachées. / Toute disposition contraire au Statut du personnel administratif des CCI est réputée nulle et non avenue () ". Enfin, aux termes du cinquième alinéa de l'article 12 du règlement intérieur du personnel de la chambre de commerce et d'industrie de Paris : " Pour que les délibérations de la CPR soient valides, la moitié des représentants du personnel à la CPR doivent être présents et la moitié des représentants membres de la CCIR Paris Île-de-France doivent être présents ou représentés. ".

8. Si Mme F se prévaut des dispositions de l'article 12 du règlement intérieur de la CCI de région pour faire valoir l'irrégularité de l'avis de la CPR, il résulte toutefois des dispositions précitées de l'article 6.2.4.1 que les dispositions du règlement intérieur ne doivent pas être contraire avec d'autres dispositions du statut du personnel administratif des CCI. Or, en prévoyant que les délibérations de la CPR ne sont valides que si la moitié des représentants du personnel à la CPR sont présents alors que le statut limite cette exigence à la convocation en prévoyant expressément que la CPR " peut se réunir valablement même si elle n'est pas paritaire au moment de la délibération ", les dispositions de l'article 12 doivent être regardées comme étant contraires aux dispositions de l'article 6.2.5.1.5 du statut et doivent être réputées nulles et non avenues. Au surplus, il résulte des énonciations du relevé de décisions de la CPR que les représentants du personnel des trois organisations syndicales, qui avaient été régulièrement convoqués conformément aux dispositions précitées de l'article 6.2.5.1.5 du statut, ont quitté la salle en cours de réunion, en signe de protestation, faisant ainsi obstacle au déroulement normal de la procédure. Cette réunion du 2 décembre 2019 faisait

également suite à une première réunion organisée le 25 novembre 2019 au cours de laquelle les représentants du personnel avaient également quitté la séance dans les mêmes conditions. Par suite, Mme F ne pouvait, en tout état de cause, utilement se prévaloir, dans ces circonstances, de la méconnaissance de l'article 12 du règlement intérieur, à supposer même cet article applicable, pour demander l'annulation de la mesure prise à son encontre.

S'agissant du défaut d'examen individuel :

9. Si Mme F soutient qu'il n'a pas été procédé à un examen individuel de sa situation, il ressort toutefois des pièces du dossier que les membres de la CPR ont été notamment destinataires, préalablement à la réunion, d'une fiche d'information individuelle pour chaque agent, comportant les actions entreprises afin de faciliter son reclassement ainsi qu'une liste de suivi des postes sur lesquels ils avaient candidaté. La circonstance que la situation d'autres agents aurait été examinée au cours de la même séance n'est pas de nature à établir, à elle-seule, l'absence d'examen propre à chaque agent. Eu égard à ces éléments, les membres de la commission ont été mis à même d'exprimer utilement leur avis sur la situation personnelle de chaque agent lors de la réunion du 2 décembre 2019, dont la brièveté est due au départ des représentants du personnel mettant fin, de fait, à toute possibilité de débat. Par suite, le moyen tiré de l'irrégularité de l'avis de la CPR du fait de l'absence d'examen individuel de sa situation doit être écarté.

En ce qui concerne l'illégalité, par voie de l'exception, de la délibération de l'assemblée générale du 12 septembre 2019 :

S'agissant de la légalité externe :

10. La délibération de l'assemblée générale du 12 septembre 2019 qui, après avoir validé les orientations stratégiques des missions des services aux entreprises, décide la suppression en conséquence de soixante-seize postes, dont celui de Mme F, présente un caractère réglementaire.

11. Si, dans le cadre de la contestation d'un acte réglementaire par voie d'exception à l'appui de conclusions dirigées contre une décision administrative ultérieure prise pour son application ou dont il constitue la base légale, la légalité des règles fixées par cet acte réglementaire, la compétence de son auteur et l'existence d'un détournement de pouvoir peuvent être utilement critiquées, il n'en va pas de même des conditions d'édition de cet acte, les vices de forme et de procédure dont il serait entaché ne pouvant être utilement invoqués que dans le cadre du recours pour excès de pouvoir dirigé contre l'acte réglementaire lui-même et introduit avant l'expiration du délai de recours contentieux.

12. Il résulte de ce qui précède que Mme F ne peut utilement invoquer à l'appui de ses conclusions tendant à l'annulation de la décision de licenciement prise à son encontre, les moyens tirés respectivement de l'irrégularité de la composition de l'assemblée générale et de l'insuffisance d'information des membres de la CPR réunie préalablement pour avis le 24 juin 2019.

S'agissant de la légalité interne :

13. Si Mme F soutient que la suppression de son poste ne serait pas justifiée au regard des données économiques et budgétaires invoquées, il n'appartient toutefois pas au juge administratif d'apprécier l'opportunité de la décision prise par la CCIR de Paris-Ile-de-France de supprimer des postes budgétaires, ni les choix stratégiques qui la fondent. Il ressort des pièces du dossier que la suppression de son poste s'inscrit dans le cadre d'une réorganisation de ses missions de services aux entreprises ayant pour objet de mutualiser les ressources dans un contexte de diminution importante de ses ressources fiscales. Cette mutualisation, qui a pour effet une fusion des attributions des et une réduction des niveaux hiérarchiques, a pour conséquence la suppression des postes en doublon à ce niveau de responsabilité. Par suite, la suppression du poste de Mme F n'est pas entachée d'une erreur manifeste d'appréciation.

En ce qui concerne l'obligation de reclassement :

14. Aux termes de l'article 35-1 du statut du personnel des chambres régionales de commerce et d'industrie : " Recherche de reclassement : () Dans le même temps, la CCI employeur qui décide de prendre des mesures pouvant entraîner un ou plusieurs licenciements pour suppression de poste doit, comme mentionné ci-dessus, procéder obligatoirement à des recherches de reclassement au sein de l'ensemble des établissements consulaires de la région et au niveau de l'ensemble des établissements du réseau des CCI de France notamment à l'aide de la bourse à l'emploi du réseau consulaire. (). Les CCI employeurs utiliseront les moyens mis en place par le réseau des CCI de France pour répondre à cette obligation de reclassement : • durant toute la période de reclassement du ou des collaborateur(s) concerné(s), la CCI employeur identifiera le ou les postes vacants appartenant au même emploi national que ce(s)collaborateur(s), (), • la CCI employeur identifiera également les postes vacants rattachés à un emploi national de niveau inférieur ou supérieur susceptibles de correspondre à l'intéressé () , • la transmission des postes vacants ainsi identifiés au(x) collaborateur(s) concerné(s) satisfera pour la CCI employeur son obligation de reclassement pour ce qui concerne son obligation au titre de la recherche de postes. La CCI employeur mettra également en œuvre des actions et initiatives permettant une recherche de poste à l'extérieur du réseau consulaire par elle-même ou un prestataire choisi par elle. () ".

15. Il résulte de ces dispositions qu'avant de prononcer le licenciement pour suppression d'emploi d'un agent soumis au statut du personnel des CCI, il appartient à la compagnie consulaire d'examiner les possibilités de reclassement de cet agent notamment en son sein et en externe, tant sur des emplois équivalents que sur des emplois de rang hiérarchique inférieur ou supérieur. Toutefois, ces dispositions ne sauraient être interprétées comme faisant obligation au président de la CCI, préalablement à tout licenciement pour suppression d'emploi, d'examiner les possibilités de reclassement de l'agent concerné sur des postes sans rapport avec sa qualification et son rang hiérarchique.

16 Il ressort des pièces du dossier que Mme F a été destinataire de quatre propositions de poste, trois en interne et un en externe, dont il n'est pas contesté qu'ils étaient en rapport avec son niveau de compétence et de qualification. Il est constant qu'elle n'a pas postulé sur ces postes alors même qu'elle bénéficiait d'un droit de priorité. Si elle justifie son absence de candidature par le fait que les postes auraient été réservés à d'autres agents, elle n'apporte toutefois pas d'éléments suffisants à l'appui de ses allégations, qu'elle se borne à justifier a posteriori par la

nomination de la personne en cause. Si Mme F a postulé également de sa propre initiative entre sur sept autres postes sur lesquels elle n'a pas été retenue, ces refus ne sauraient à eux-seuls établir un manquement de son employeur à son obligation de reclassement, qui ne constitue qu'une obligation de moyen. Le droit de priorité qu'elle évoque ne concerne que les propositions d'emploi transmis par l'employeur et non les candidatures spontanées présentées par l'agent en situation de reclassement. Si elle fait ensuite valoir qu'elle " aurait été empêchée " de candidater sur un poste de , elle n'apporte toutefois pas d'élément à l'appui de ses allégations. En outre, ce poste, qui découlait de la réorganisation en interne rendu nécessaire par la suppression des postes de directeur adjoint, ne reprenait, contrairement à ce qu'elle soutient, qu'une partie de ses attributions, et a été pourvu en interne dès le 8 novembre 2019. Enfin, l'intéressée a également bénéficié, ainsi que cela ressort de la décision contestée, d'un suivi individualisé par un conseiller mobilité-parcours professionnels afin de l'assister dans ses recherches de postes. Par suite, la CCI de région Paris-Ile-de-France doit être regardée comme ayant respecté l'obligation de recherche de reclassement, en interne et en externe, qui lui incombait avant de prendre à l'encontre de Mme F une mesure de licenciement pour suppression de poste.

17. Il résulte de tout ce qui précède que Mme F n'est pas fondée à demander l'annulation de la décision du 20 janvier 2020 par laquelle le président de la CCI de région Paris-Ile-de-France l'a licenciée à la suite de la suppression de son poste.

Sur les conclusions à fin d'injonction et d'astreinte :

18. Par voie de conséquence du rejet des conclusions à fin d'annulation, les conclusions à fin de réintégration dans la CCI de région dans un emploi équivalent sous astreinte doivent être rejetées.

Sur les frais liés à l'instance :

19. 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 CCI de région, qui n'est pas, dans la présente instance, la partie perdante, la somme que Mme F demande au titre des frais exposés par elle et non compris dans les dépens. Il n'y a pas lieu, dans les circonstances de l'espèce, de mettre à la charge de Mme F la somme que la CCI de région demande sur le même fondement.

**D E C I D E :**

Article 1er : La requête de Mme F est rejetée.

Article 2 : les conclusions de la chambre de commerce et d'industrie de région Paris-Ile-de-France présentées sur le fondement des dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative sont rejetées.

Article 3 : Le présent jugement sera notifié à Mme A F et à la chambre de commerce et d'industrie de région Paris-Ile-de-France.

Délibéré après l'audience du 31 mars 2023, à laquelle siégeaient :

Mme Salzmann, présidente,

Mme de Bouttemont, première conseillère,

M. L'hôte, premier conseiller.

Rendu public par mise à disposition au greffe le 14 avril 2023.

La rapporteure, La présidente, Signé Signé Mme de Bouttemont Mme D La greffière, Signé Mme B

La République mande et ordonne au préfet de la région Ile-de-France, préfet de Paris, 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.

**Composition de la juridiction :** , HMS AVOCATS

Copyright 2023 - Dalloz - Tous droits réservés.