

Précision sur l'obligation pour l'employeur de reclasser un salarié dont l'emploi est supprimé

Lire les conclusions de :

Cathy Schmerber
Conclusions du rapporteur public

Lire les commentaires de :

Anne Walgenwitz
Note

DÉCISION DE JUSTICE

CAA Lyon, 3ème chambre – N° 10LY02708 – 07 juillet 2011 – R [↗](#)

INDEX

Mots-clés

Agents contractuels, Obligation de reclassement

Rubriques

Fonction publique

Résumé

² Rapp. C.E. 7 / 5 SSR – 2002/10/02 - 227868 - Chambre de commerce et d'industrie de Meurthe-et-Moselle

Conclusions du rapporteur public

Cathy Schmerber

Rapporteur public à la cour administrative d'appel de Lyon

DOI : [10.35562/alyoda.5891](https://doi.org/10.35562/alyoda.5891)

¹ Créé par l'ordonnance du 2 août 2005, l'EPIDE, établissement public d'insertion de la défense placé sous la triple tutelle des ministères chargés de la défense, de l'emploi et de la ville, est chargé de piloter le dispositif « Défense, 2^{ème} chance », avec pour mission d'assurer l'insertion sociale et professionnelle de jeunes en difficulté scolaire, sans qualification ni emploi, en voie de marginalisation, jeunes qui auront été identifiés à l'occasion des journées d'appel de préparation pour la défense. L'EPIDE gère ainsi des centres répartis sur l'ensemble du territoire, dans lesquels des jeunes volontaires sont accueillis pour des programmes pédagogiques, pour des périodes de 8 mois à 2 ans.

² Dès 2006, les premiers centres ont été ouverts et le projet global s'est poursuivi. Toutefois, la fermeture du centre d'Ambronay, créé dans l'Ain le 20 février 2007, a été décidée dès l'année suivante, à compter du 30 juin 2008. Le 19 juin 2008, le contrôleur général des armées a signifié leur licenciement à compter du 31 juillet suivant, à M. M. et à M. E., recrutés par l'EPIDE par contrats à durée déterminée pour une durée de trois ans, respectivement à compter du 12 mars 2007 et du 15 janvier 2007, afin d'exercer les fonctions de chef de groupe dans ce centre. Ils relèvent appel des jugements en date du 29 septembre 2010, par lesquels le Tribunal administratif de Lyon a rejeté leurs demandes d'annulation de ces décisions de licenciement, ainsi que leurs demandes de réintégration et d'indemnisation de leurs préjudices.

³ Les requérants reprennent, en premier lieu, le moyen tiré de ce que les décisions de licenciement sont insuffisamment motivées : les courriers du 19 juin 2008 exposent qu'il a été décidé de fermer le centre d'Ambronay dans le cadre des opérations de redéploiement de l'EPIDE. La lettre précise qu'aucune solution de reclassement interne n'a pu être trouvée. Cette motivation en fait est suffisante, la décision de licenciement n'ayant pas à justifier des motifs de la fermeture, alors au demeurant que l'insuffisance de ses résultats sont mentionnés ; ce n'est pas ici la légalité de la décision de fermeture du centre d'Ambronay qui est discutée. La « cause juridique du licenciement » qui ferait défaut est ainsi indiquée, même si les besoins ou nécessités du service ne sont pas cités en tant que tels. La décision est motivée en droit par la référence au décret n° 86-83 du 17 janvier 1986. Vous écarterez le moyen comme manquant en fait.

4 MM. M. et E. contestent ensuite le motif de leur licenciement, à savoir la décision de fermer le centre d'Ambronay. La suppression de ce centre est un fait établi ; vous exercez sur les décisions de suppression d'emplois et de fermeture dans le cadre d'une restructuration un contrôle restreint (par exemple CE 5 juillet 1989 n° 87188 « Mme S. et autres », au sujet du décret de dissolution du « Centre mondial informatique et ressource humaine ») .

5 Si les requérants font valoir le manque de recul de l'administration pour apprécier la situation du centre d'Ambronnay, il ressort des pièces du dossier, en particulier d'une note du 16 juin 2008 adressée aux directeurs des centres, qu'une restructuration globale était envisagée sur une période de trois ans pour permettre une rationalisation du dispositif existant. Ce redéploiement devait conduire au remplacement des centres trop petits et trop isolés existants, par des centres d'une capacité uniforme de 240 volontaires, situés près des grandes métropoles et des zones d'activités industrielles. Ainsi, par rapport au fonctionnement du dispositif global et non du seul centre d'Ambronay, l'EPIDE a pris la décision de revoir la répartition et le dimensionnement de ses centres, en retenant des critères qui n'étaient pas favorables au maintien du centre d'Ambronay, d'une capacité de 46 places et situé à 70 km de Lyon. La note que nous venons d'évoquer précise d'ailleurs que le public potentiellement concerné est limité dans l'Ain, tandis que l'éloignement relatif dissuade les jeunes issus de grandes métropoles de s'orienter vers ce site. La décision de restructuration du dispositif global a été prise dans l'intérêt du service et sans contradiction avec la préconisation d'un rapport parlementaire d'augmenter le nombre de centre, préconisation d'ailleurs sans effet juridique contraignant et inopérante dans le cadre du litige.

6 Compte tenu de l'ensemble de ces éléments, vous écarterez le moyen tiré de ce que la décision de fermeture du centre d'Ambronay serait entachée d'une erreur manifeste d'appréciation et que, par suite, les décisions de licenciement reposeraient sur des faits matériellement inexacts.

7 En dernier lieu, les requérants contestent l'appréciation des premiers juges qui ont affirmé qu'il ne résulte d'aucune disposition applicable en l'espèce que pèserait sur l'administration, l'obligation de procéder au reclassement des agents non titulaires de l'Etat dont l'emploi est supprimé, en particulier lorsqu'ils ont été recrutés par un contrat à durée déterminée. MM. M. et E. soutiennent que le jugement est entaché d'une erreur de droit et que l'obligation de reclassement pesant sur l'EPIDE n'a pas été respectée.

8 Les premiers juges paraissent ainsi avoir fait application des arrêts d'appel, selon lesquels « aucune disposition légale ou réglementaire, ni aucun principe général du droit ne fait obligation à l'administration

d'examiner la possibilité de reclassement d'un agent non titulaire licencié pour suppression d'emploi » : [CAA Marseille 4 juillet 2006 n° 02MA01919 « M.V. »](#) ou 13 janvier 2009 n° 007MA01192 « M. B. » ; [CAA Paris 20 mai 2008 n° 07PA00351 « M. M. »](#) ; CAA Lyon 23 juin 2009 n° 007LY00632 « Mme J. ».

9

Cette jurisprudence a toutefois évolué récemment. La Cour de Marseille a ainsi jugé, dans un [arrêt du 30 mars 2010 n° 08MA01641 « Mme L. »](#), « qu'il résulte d'un principe général du droit que lorsqu'elle supprime l'emploi d'un agent bénéficiaire d'un contrat à durée indéterminée, l'autorité administrative doit le reclasser et ne peut le licencier que si le reclassement s'avère impossible ou si l'agent refuse le reclassement qui lui est proposé ».

10

La question était tranchée en faveur des agents pour les non titulaires atteints de manière définitive d'une inaptitude à exercer son emploi ([CAA Nancy 6 avril 2006 n° 04NC00114 « Ministre de l'économie et des finances c/ M. F. »](#)), puis la décision du Conseil d'Etat du 26 février 2007 n° 0276863 « Agence nationale pour l'emploi », affirmant l'existence d'un principe général du droit dont s'inspirent tant les dispositions du code du travail que les règles statutaires applicables aux fonctionnaires, applicable aux agents contractuels de droit public) .

11

S'agissant d'un licenciement consécutif à une suppression d'emploi, le pourvoi du ministre de l'éducation contre l'arrêt « L. » n'a pas été admis par le Conseil d'Etat (décision n° 0340314) . L'agent titulaire d'un contrat à durée déterminée nous paraît bénéficier d'un droit à reclassement uniquement pour la durée de l'engagement restant à courir.

12

Si MM. M. et E. sont donc, en l'espèce, fondés à soutenir que les premiers juges ont considéré à tort qu'aucune obligation de rechercher leur reclassement ne pesait sur l'EPIDE, vous ne pourrez toutefois leur donner satisfaction.

13

L'obligation pesant sur l'EPIDE n'impliquait pas, contrairement à ce qui est soutenu, la recherche d'un reclassement local après des collectivités territoriales, même si le directeur général de l'établissement s'est rapproché du conseil général de l'Ain. La clause, prévue dans les contrats, de mutation dans un autre centre que le centre d'affectation initiale dans un périmètre de cinquante kilomètres, impose seulement aux agents d'accepter une mutation dans un tel périmètre. Les requérants soutiennent que des postes existaient à Saint Clément les Places, distant d'Ambronay d'une centaine de kilomètres : comme le relève le jugement attaqué, des propositions de reclassement, par voie de mutation interne, ont été faites mais n'ont pas été acceptées par les intéressés, refusant toute

proposition au-delà de 35 km ; il s’agissait précisément d’un poste de moniteur dans le centre de Saint Clément, ainsi que cela ressort d’un courrier du contrôleur général des armées du 16 mai 2008.

14 Si vous nous suivez, vous écarterez l’ensemble des moyens invoqués à l’encontre des décisions de licenciement et, en l’absence d’illégalité fautive de l’administration, vous rejetterez les conclusions indemnitaires par voie de conséquence.

15 Par ces motifs, nous concluons au rejet des requêtes

Note d'avocat

Note

Anne Walgenwitz

Avocate au Barreau de Lyon

DOI : [10.35562/alyoda.5892](https://doi.org/10.35562/alyoda.5892)

Exposé des faits :

¹ L'EPIDE, établissement public d'insertion de la défense, ayant pour mission d'assurer l'insertion sociale et professionnelle de jeunes en difficulté scolaire, sans qualification ni emploi, gère différents centres d'accueil dont celui d'Ambronay.

² Créé le 20 février 2007, le Centre d'Ambronay devait néanmoins fermer le 30 juin 2008.

³ Ainsi, un agent non titulaire recruté par un contrat à durée déterminée de trois ans venant à terme le 14 janvier 2010, afin d'exercer les fonctions de chef de groupe du centre, s'est vu notifier son licenciement par lettre en date du 19 juin 2008 à compter du 31 juillet 2008.

⁴ L'administration lui a néanmoins proposé un reclassement dans un centre plus éloigné ce que l'intéressé a refusé.

⁵ Le requérant a alors saisi le Tribunal administratif de Lyon d'une part, d'une demande d'annulation de son licenciement et à ce qu'il soit réintégré dans ses fonctions et d'autre part, d'une demande d'indemnisation de ses préjudices.

⁶ Par jugements du 20 septembre 2010, le Tribunal administratif a rejeté sa requête au motif qu'il ne résulte d'aucune disposition applicable en l'espèce, que pèserait sur l'administration l'obligation de procéder au reclassement des agents non titulaires de l'Etat dont l'emploi est supprimé, en particulier lorsqu'ils ont été recrutés par un contrat à durée déterminée.

⁷ Le requérant a interjeté appel de ce jugement qui sera confirmé par le présent arrêt de la Cour administrative d'appel de Lyon.

Observations :

⁸ En cas de suppression de son emploi, seul le fonctionnaire titulaire bénéficie en application des dispositions statutaires, d'une obligation de la part son administration de le reclasser ou de le réaffecter dans un nouvel emploi de son grade (article 12 Loi n° 83-634, 13.07.1983; article 36 Loi n° 84-16, 11.01.1984 FPE ; article 97 Loi n° 84-53, 26.01.1984 FPT ; article 93 Loi n° 86-33, 9.01.1986 FPH).

9 S'agissant des agents non titulaires de droit public, le principe du caractère subsidiaire et temporaire de leur recrutement sur un emploi permanent (article 3 Loi n° 83-634, 13.07.1983), semblait pouvoir s'opposer à la consécration d'un tel principe en leur faveur.

10 Ainsi, des agents non titulaires pouvaient légalement être licenciés au motif du recrutement d'un fonctionnaire titulaire sur l'emploi qu'ils occupaient, motif aisément rattachable à celui de l'intérêt du service au même titre que celui de la suppression de leur emploi (CAA Bordeaux 8.07.1996, n° 95BX01222 ; CAA Bordeaux 29.06.2009, n° 07BX01430 ; CE 19.02.2003, n° 236230).

11 De plus, plusieurs Cour administrative d'appel avaient jugé de façon constante, qu'aucun principe général du droit n'obligeait l'administration à examiner la possibilité de reclassement d'un agent non titulaire licencié en raison de la suppression de son emploi (CAA Marseille 4 juill. 2006, req. n° 02MA01919; CAA Marseille 13.01.2009, req. n° 07MA01192 ; CAA Paris 20 mai 2008, , req. n° 01PA00351 ; CAA Lyon 23 juin 2009, req. n° 07LY00632).

12 Cependant, contribuant à un mouvement jurisprudentiel de protection des droits des agents non titulaires (CE sect. 31.12.2008, n° 0283256, : pour l'obligation de reclassement des agents contractuels dont le contrat est irrégulier), la Cour administrative d'appel de Marseille a jugé dans son arrêt N°06MA01641 du 30 mars 2010 « *qu'il résulte d'un principe général du droit que lorsqu'elle supprime l'emploi d'un agent bénéficiaire d'un contrat à durée indéterminée, l'autorité administrative doit le reclasser et ne peut le licencier que si le reclassement s'avère impossible ou si l'agent refuse le reclassement qui lui est proposé* » (CAA Marseille, 30.03.2010, n° 08MA01641 : JCP A 2010, n° 2232, note Didier Jean-Pierre).

13 Au cas présent, la question posée par ce dossier était de savoir si compte tenu des termes du nouveau principe général du droit dégagé par la jurisprudence précitée, l'établissement public concerné devait être regardé comme ayant rempli son obligation de reclassement.

14 Pour répondre à cette question, la Cour a fait pleinement application de ce principe général du droit en prenant soin de préciser qu'il résultait « *tant des dispositions du Code du travail relatives à la salariés dont l'emploi est supprimé que des règles statutaires applicables dans ce cas aux fonctionnaires* » (auxquelles il est fait référence ci-avant).

15 De plus, c'est à une application très pragmatique de ce principe, que s'est livrée la Cour :

16 - d'une part, au regard de la nature du contrat de l'agent concerné. Au cas présent, s'agissant d'un contrat à durée déterminée, « *ce principe est applicable dans la limite de la durée de leur contrat* » ;

17

- d'autre part, concernant sa mise en œuvre concrète par l'employeur : ainsi la recherche d'un emploi de reclassement doit porter sur un emploi pouvant légalement être occupé par un agent contractuel au sein de l'administration qui employait l'agent. Sur ce point la Cour a précisé que l'obligation pesant sur l'EPIDE n'impliquait pas la recherche d'un reclassement auprès d'autres collectivités publiques.

18

Enfin, conformément à ce qu'avait dégagé la Cour administrative d'appel de Marseille dans son arrêt N°06MA01641 du 30 mars 2010 précité, la Cour administrative d'appel de Lyon a souligné le fait qu'un emploi de reclassement avait été effectivement proposé à l'intéressé dans un centre plus éloigné mais qu'il l'avait refusé.

19

Ainsi, selon la Cour administrative d'appel de Lyon, l'EPIDE avait parfaitement répondu à son obligation légale de reclassement.