

**À noter**

Les frais et dépens supportés par un agent public dans une instance judiciaire constituent en principe l'un des préjudices dont il peut obtenir réparation devant le juge administratif de la part de l'auteur de ses dommages.

ci municipal antérieurement à son agression et avec la pratique d'activités sportives utilisant le membre inférieur gauche, l'intéressé démontrant pratiquer de façon assidue la boxe française, le cyclisme et la course précédemment à son accident; que les souffrances endurées ont été estimées à 4,5 sur une échelle de 1 à 7 et que M. D. conserve un préjudice esthétique de 2,5 sur une échelle de 1 à 7; qu'il peut être fait une juste appréciation de l'ensemble des préjudices ainsi subis par M. D. en fixant à 35 576 €, somme retenue par le juge judiciaire, l'indemnité destinée à les réparer; que par ailleurs, le remboursement de la somme de 390 € correspondant aux frais d'optique engagés n'est pas contesté;

12. Considérant que les frais et dépens qu'a définitivement supportés une personne en raison d'une instance judiciaire dans laquelle elle était partie sont en principe au nombre des préjudices dont elle peut obtenir réparation devant le juge administratif de la part de l'auteur du dommage sauf dans les cas où ces frais et dépens sont supportés eu raison d'une procédure qui n'a pas de lien de causalité directe avec le fait de cet auteur; que la somme de 500 € que le Fonds de garantie des victimes d'actes de terrorisme et d'autres infractions a été condamné à verser à M. D. par un jugement du 21 janvier 2010 de la commission d'indemnisation des victimes d'infractions en application de l'article 700 du nouveau code de procédure civile, dont il n'est pas établi qu'elle ait donné lieu à une prise en charge par l'État, correspond à celle que l'agent a dû exposer pour obtenir la réparation des chefs de préjudice subis du fait

de son agression dans le cadre du service, et non à un préjudice propre au requérant et distinct de ceux dont il peut obtenir réparation sur le fondement des dispositions combinées des articles 11 de la loi du 13 juillet 1983 et 706-11 du code de procédure pénale; que dès lors le Fonds de garantie des victimes d'actes de terrorisme et d'autres infractions est fondé à en solliciter l'indemnisation;

13. Considérant qu'il résulte de ce qui précède, sans qu'il soit besoin d'ordonner une nouvelle expertise médicale, que la décision implicite de refus d'indemnisation contestée doit être annulée et que le FGTI, subrogé dans les droits de la victime, est fondé à demander la condamnation de la commune d'Enghien-les-Bains à lui verser la somme de 36 466 € augmentée des intérêts au taux légal à compter du 1<sup>er</sup> juin 2010, date de réception de sa réclamation préalable par la commune d'Enghien-les-Bains;

Décide :

Art. 1<sup>er</sup> : La décision implicite de rejet née du silence gardé par la commune d'Enghien-les-Bains sur la demande du Fonds de garantie des victimes d'actes de terrorisme et d'autres infractions du 28 mai 2010 tendant au remboursement des indemnités versées à M. D. est annulée.

Art. 2 : La commune d'Enghien-les-Bains versera au Fonds de garantie des victimes d'actes de terrorisme et d'autres infractions la somme de 36 466 €, assortie des intérêts au taux légal à compter du 1<sup>er</sup> juin 2010.

## TA Paris L'OBLIGATION DE RECLASSEMENT EN CAS DE SUPPRESSION D'EMPLOI BÉNÉFICIE AUX CADRES SUPÉRIEURS DU RÉSEAU DES CHAMBRES DE COMMERCE ET D'INDUSTRIE

Le directeur des ressources humaines de l'Assemblée des chambres françaises de commerce et d'industrie a été licencié en raison de la suppression de son emploi dans le contexte d'une réorganisation générale des services. Il conteste la mesure prise à son encontre et en obtient l'annulation à défaut de la moindre recherche effective de reclassement de la part de son employeur.

Tribunal administratif de Paris, 5<sup>e</sup> sect., 1<sup>re</sup> ch., 11 mars 2013, n° 1206704/5-1 - X.  
M<sup>me</sup> Mauclair, rapp.; M. Martin-Genier, rapp. publ.; M. Heu, prés.

### Conclusions de Patrick Martin-Genier, rapporteur public

M. X., qui avait été recruté par l'Assemblée des chambres françaises de commerce et d'industrie (ACFCI) le 9 juin 2008 puis titularisé un an après en qualité de directeur des ressources humaines et des moyens généraux au sein de la direction générale adjointe affaires sociales réseau, a fait l'objet le 16 février 2012, après la suppression de cet emploi motivée tant par des contraintes financières que par la modification des fonctions de l'ACFCI, d'une décision de licenciement dont le requérant demande, dans le cadre de la présente instance, l'annulation. Disons tout de suite que ce dossier, délicat s'il en est, s'inscrit à

la suite de précédents contentieux tenant au même employeur, que vous avez été conduits à trancher dans le contexte du « grand ménage » fait à l'Assemblée des chambres françaises de commerce et d'industrie.

La présente affaire se présente comme un cas de licenciement consécutif à une restructuration de service et à la soi-disant impossibilité de reclasser l'intéressé dans d'autres emplois de l'ACFCI ou du réseau.

M. X. soutient que son licenciement n'était pas jus-

tifié par l'intérêt du service dès lors que les missions qu'il accomplissait continuent de l'être. Ce point est particulièrement délicat en effet ; la façon dont les choses se sont passées est pour le moins choquante.

Si la décision attaquée est légalement justifiée par la suppression de son poste par décision de l'assemblée générale du 22 novembre 2011, nous ne comprenons pas pourquoi le poste de directeur des ressources humaines a été supprimé, alors qu'il est constant que ses missions ont été confiées à une autre direction, même aux compétences élargies. Ainsi, un nouveau poste de directeur général délégué aux affaires sociales a été créé, se substituant à l'ancienne direction générale adjointe. Ne jouons pas sur les mots, un directeur général délégué n'est ni plus ni moins qu'un directeur général adjoint... Il est aussi constant que ce nouveau poste reprend les missions de directeur des ressources humaines qui étaient celles de M. X. Certes, l'ACFCI fait valoir que les responsabilités de ce poste étaient plus larges que celles de directeur des ressources humaines puisque cela devait recouvrir aussi d'autres missions, ce que la directrice générale des services a d'ailleurs fait valoir lors des deux commissions paritaires locales concernées. Mais d'une part, le poste occupé par M. X. était bien celui de directeur des ressources humaines et des moyens généraux et, d'autre part, si vous avez bien lu le contrat de l'intéressé, il était inscrit parmi ses missions non seulement de « piloter les relations sociales » et « coordonner la réalisation du bilan social », mais également de superviser les questions « d'hygiène, sécurité sûreté et services généraux dans un objectif de sécurité » ; et ce alors même qu'on vous explique que le nouveau poste est élargi aux questions d'hygiène et de sécurité... Il ressort du contrat de recrutement de l'intéressé qu'il devait « proposer et mettre en œuvre les politiques ressources humaines, hygiène/sécurité/sûreté et services généraux pour l'ACFCI ». Au contraire, le directeur des affaires sociales devra contribuer à la définition et à la mise en œuvre de la stratégie des CCI en matière de politique sociale. S'il est vrai aussi que le domaine d'intervention n'est donc plus restreint à la seule ACFCI mais s'étend à l'ensemble du réseau consulaire dont l'animation est une composante importante des dites fonctions, M. X. disposait de l'essentiel des compétences de l'actuel directeur général délégué. Comme le font valoir les syndicats dans les pièces du dossier, ce sont bien les principaux bénéficiaires du nouveau système mis en place par le président et sa directrice générale qui ont cueilli les fruits de cette restructuration en étant nommés sur ces postes.

Nous vous proposons donc de juger que le licenciement n'était pas justifié par l'intérêt du service ou celui de l'ACFCI et qu'il est ainsi entaché d'erreur manifeste d'appréciation.

En deuxième lieu, il résulte du principe général du droit dont s'inspirent tant les dispositions du code du travail relatives à la situation des salariés dont l'emploi est supprimé que les règles statutaires applicables dans ce cas aux fonctionnaires, qu'il appartient à l'employeur de chercher à reclasser

dans un autre emploi le salarié dont l'emploi est supprimé et, en cas d'impossibilité, de prononcer, dans les conditions prévues pour l'intéressé, son licenciement. Ce principe est applicable aux agents titulaires de l'ACFCI. Est ici en cause l'obligation de reclassement qui pèse sur l'employeur au sein de son établissement ou dans le réseau propre aux chambres de commerce et d'industrie. Il résulte en outre de la combinaison des dispositions des articles 33, 35-1 et 35-3 du statut du personnel administratif des chambres de commerce et d'industrie que, si elles ne font pas obligation à l'autorité consulaire de procéder au reclassement des agents titulaires dont l'emploi est supprimé, il lui appartient cependant de ne licencier un tel agent qu'après avoir examiné les moyens de nature à permettre ce reclassement dans d'autres services de la compagnie consulaire, sur un emploi vacant ou créé équivalent à celui qu'il occupait ou dans une situation inférieure avec son accord, ou encore à faciliter leur réemploi dans d'autres compagnies consulaires. Cette obligation de reclassement ne doit pas être formelle mais bien exercée en réalité au-delà des apparences, comme le montre la jurisprudence jointe au dossier par le requérant.

Et là, nous ne pouvons que constater, malgré l'extrême disponibilité de M. X. ainsi que sa bonne volonté de venir occuper un poste (ce qui ressort de l'ensemble de ses mails et courriers dans lesquels nous n'avons ressenti aucune volonté d'obstruction, au contraire), que ce dernier est tombé dans un véritable piège.

Alors que M. X. est diplômé de HEC et pourvu de compétences qui lui avaient été reconnues jusqu'à présent au sein de son institution, où il avait été titularisé, voilà qu'il lui a été demandé de se présenter en premier lieu devant une assistante de ressources humaines de l'ACFCI alors que lui-même en avait été le DRH, mais aussi devant un cabinet de ressources humaines, avec son « portefeuille de compétences »... Monsieur X. n'a pas été traité de façon correcte.

Il ressort des pièces du dossier que, par courriel en date du 20 décembre 2011, l'ACFCI a transmis à M. X. la liste des 11 postes à pourvoir dans le cadre de la restructuration. L'intéressé a ensuite été reçu, le 23 décembre 2011, par une chargée de mission en ressources humaines afin d'étudier les postes susceptibles de correspondre à son profil ; aux termes de cet entretien, M. X. aurait indiqué son intérêt pour les postes de directeur de projet « produits et services » et de directeur de projet SIRH. Or, après 4 pages consacrées à l'expérience de M. X. et au fait qu'il aurait affiché une certaine décontraction, les conclusions du rapport sont extrêmement rapides : M. X. n'est pas opérationnel pour l'un des postes envisagés. Vous pouvez lire en effet : « Je ne suis pas convaincue de la motivation de M. X. dans la mesure où il a fait le choix de ce poste à défaut de ne pouvoir se positionner sur un poste RH » (sic !). Évidemment puisqu'on lui avait demandé de partir... Pour finir, « je ne retiens pas la candidature de M. X. ». Ce n'est pas comme cela qu'il faut entendre une obligation de reclassement... Il ne saurait être question de se débarrasser d'une obligation qui vous revient en propre en envoyant les personnes dans un cabinet dit « de management » à qui sera délégué pour ainsi dire et dans les faits le choix final. Une personne qui est diplômée de HEC et qui a donné toute satisfaction dans

### Pas d'erreur manifeste

Le requérant, arguant que les fonctions de DRH qu'il exerçait continuaient à être exercées dans le cadre d'une nouvelle direction des affaires sociales qui ne lui avait pas été proposée, prétendait que son licenciement était fondé sur des motifs inhérents à sa personne, n'était donc pas justifié par l'intérêt du service et reposait sur des faits matériellement inexacts constitutifs d'une erreur manifeste d'appréciation. Le rapporteur public avait accueilli ce moyen. Il n'est pas suivi par le juge, au constat que les missions de la nouvelle direction sont plus larges que celles de l'ancien DRH.

son emploi doit d'autant plus retrouver un poste qu'après 16 suppressions, il en avait été créé 11, dont des postes de cadres supérieurs ! On comprend dans ces circonstances, qu'ayant fait acte de candidature pour un poste RH dans une autre chambre de commerce, il n'ait pas sollicité l'appui de son employeur qui s'est attaché à le casser tout au long de la procédure. Mentionnons aussi qu'on lui a proposé un poste dit de technicien, qui selon nos recherches, est accessible aux personnes titulaires d'un bac + 2 : on comprend dans ces circonstances que M. X. ait refusé des postes de qualification moindre compte tenu de son niveau et précisément de son « portefeuille de compétences » qui, en l'espèce, n'a même pas été étudié avec le sérieux nécessaire. La simple communication de fiches de postes ne suffit pas à satisfaire cette obligation de reclassement. Au demeurant, chaque CCI constitue un établissement public local auquel on ne peut imposer un recrutement.

## Les dispositions statutaires

Le statut du personnel des chambres de commerce et d'industrie prévoit qu'elles ne peuvent licencier un agent pour suppression d'emploi qu'après avoir examiné les moyens de nature à permettre de le reclasser dans d'autres services de la compagnie consulaire, sur un emploi vacant ou créé équivalent à celui qu'il occupait ou, avec son accord, dans une situation inférieure, ou encore à faciliter son réemploi dans une autre CCI. Mais il ne fait pas obligation aux autorités consulaires de procéder au reclassement des agents titulaires.

Par conséquent, nous vous proposons de dire, conformément aux jurisprudences citées, que l'ACFCI n'a pas satisfait à son obligation de reclassement. Vous reprendrez la formule de la cour administrative d'appel de Paris à propos d'une autre affaire plus ancienne qui concernait aussi l'ACFCI, « le licenciement de M. X. n'était pas justifié par la suppression de l'emploi qu'il occupait, ni par des modifications substantielles dudit emploi équivalant à sa suppression pour

un motif d'ordre structurel, mais ne résultait que du souhait de l'employeur de confier cet emploi à une autre personne » et, en l'espèce, on voit bien laquelle<sup>1</sup>. Vous annulerez donc la décision attaquée du 16 février 2012. Vous enjoindrez à l'ACFCI de réintégrer M. X. dans un délai d'un mois à compter de la notification de votre jugement ainsi que de reconstituer sa carrière au moment de sa réembauche et vous mettrez à la charge de cet établissement la somme de 1 500 € au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative tout en rejetant les conclusions de l'ACFCI au titre de ces mêmes dispositions.

### Décision

1. Considérant que M. X., qui avait été recruté par l'Assemblée des chambres françaises de commerce et d'industrie (ACFCI) le 9 juin 2008 puis titularisé un an après en qualité de directeur des ressources humaines et des moyens généraux au sein de la direction générale adjointe « affaires sociales réseau », a fait l'objet le 16 février 2012, après la suppression de cet emploi motivée tant par des contraintes financières que par la modification des missions de l'ACFCI, d'une décision de licenciement ; que, par la présente requête, M. X. demande l'annulation de la décision du 16 février 2012 par laquelle la directrice générale de l'ACFCI l'a licencié pour suppression d'emploi ;

*Sur les conclusions à fin d'annulation :*

2. Considérant qu'aux termes des dispositions de l'article 33 du statut : « La cessation de fonctions de tout agent titulaire ne peut intervenir que dans les conditions suivantes : [...] 5) Par suppression d'emploi, après avis de la commission paritaire compétente [...] » ; qu'aux termes des dispositions de l'article 35-1 du même statut : « Lorsqu'une Compagnie consulaire décide de prendre des mesures pouvant entraîner un ou plusieurs licenciements par suppression d'emploi, le président, au vu de la délibération prise en assemblée générale, convoque la commis-

sion paritaire locale aux fins de l'informer. Un dossier est communiqué, au plus tard quinze jours avant la date de la réunion, aux membres de la commission paritaire locale et aux délégués syndicaux. Ce dossier comprend : – une information sur les raisons économiques, financières et techniques qui sont à l'origine de la suppression d'un ou plusieurs postes de travail ; – une information sur les moyens examinés par la compagnie consulaire pour éviter les suppressions d'emplois tels que notamment : les possibilités de création d'activités nouvelles, d'augmentation de ressources ou de diminution de charges, d'aménagement du temps de travail et/ou de réduction du temps de travail, de reclassement des agents dont l'emploi pourrait être supprimé dans d'autres services de la Compagnie consulaire, d'autres Compagnies consulaires ou à l'extérieur de l'Institution consulaire ainsi que toutes autres mesures alternatives au licenciement ; – la liste des emplois susceptibles d'être supprimés et les critères retenus ; – le coût et les modalités de mise en œuvre des mesures annoncées ; – les aides et mesures d'accompagnement apportées aux agents licenciés pour faciliter leur réemploi telles que bilan de compétences ou financement de formations. [...] La compagnie consulaire ne peut effectuer de recrutement sur poste permanent correspondant à un ou plusieurs emplois supprimés pendant un délai de dix-huit mois à compter de la [des] notification[s] de licenciement pour suppression d'emploi. Les autres emplois mis en recrutement pendant cette période doivent être proposés en priorité aux agents licenciés » ; qu'enfin, aux termes des dispositions de l'article 35-3 dudit statut : « L'agent qui, dans la même compagnie consulaire, aura été reclassé, avec son accord, dans une situation inférieure à celle qu'il occupait auparavant, aura droit au paiement d'une indemnité différentielle pendant une durée maximum de trois ans » ;

3. Considérant qu'il résulte du principe général du droit dont s'inspirent tant les dispositions du code du travail relatives à la situation des salariés dont l'emploi est supprimé que les règles statutaires applicables dans ce cas aux fonctionnaires, qu'il appartient à l'employeur de chercher à reclasser dans un autre emploi le salarié dont l'emploi est supprimé et que c'est seulement en cas d'impossibilité que l'employeur peut prononcer, dans les formes et sous les conditions prévues, le licenciement du salarié ; que ce principe est applicable aux agents titulaires de l'ACFCI ; que le moyen tiré par M. X. de la méconnaissance, par l'ACFCI, de l'obligation, qui lui incombe, de le reclasser dans un autre emploi, est relatif à la légalité interne de la décision de licenciement ;

4. Considérant qu'il résulte de la combinaison des dispositions précitées des articles 33, 35-1 et 35-3 du statut du personnel des chambres de commerce et d'industrie que, si elles ne font pas obligation à l'autorité consulaire de procéder au

(1) CAA Paris, 23 avr. 2002, ACFCI, n° 99PA02953, dont l'ACFCI ne semble d'ailleurs avoir tiré aucune leçon ; il est vrai que cela remonte à plus de quinze ans...

reclassement des agents titulaires dont l'emploi est supprimé, elle ne peut licencier un agent pour suppression d'emploi qu'après avoir examiné les moyens de nature à permettre ce reclassement dans d'autres services de la compagnie consulaire, sur un emploi vacant ou créé équivalent à celui qu'il occupait ou, avec son accord, dans une situation inférieure, ou encore à faciliter son réemploi dans d'autres compagnies consulaires; 5. Considérant que le poste nouvellement créé par l'ACFCI de directeur des affaires sociales ne correspond pas, pour partie, aux fonctions anciennement exercées par M. X.; qu'en effet, il ressort du contrat de travail recrutant l'intéressé qu'il devait « proposer et mettre en œuvre les politiques ressources humaines, hygiène/sécurité/sûreté et services généraux pour l'ACFCI »; que le directeur des affaires sociales doit, quant à lui, contribuer à la définition et à la mise en œuvre de la stratégie des chambres de commerce et d'industrie en matière de politique sociale; que le domaine d'intervention du directeur des affaires sociales n'est donc plus restreint à la seule ACFCI mais s'étend à l'ensemble du réseau consulaire, dont l'animation est une composante importante desdites fonctions;

6. Mais considérant qu'il ressort des pièces du dossier que le poste de directeur des affaires sociales, compte tenu des missions qui lui sont imparties, est un poste équivalent à celui qu'occupait M. X. au sein de l'ACFCI; que si l'ACFCI fait valoir que ledit poste requiert essentiellement des compétences juridiques, de telles affirmations ne sont pas établies par les pièces du dossier alors d'ailleurs que la fiche de poste établie par l'ACFCI mentionne que la « compétence juridique [est] fortement souhaitée » sans pour autant préciser qu'une telle compétence serait exigée; que, par ailleurs, il n'est pas davantage établi que M. X. ne disposerait d'aucune connaissance juridique suffisante pour occuper le poste de directeur des affaires sociales, alors qu'il a exercé les fonctions de directeur des ressources humaines pendant presque quatre années au sein de la compagnie consulaire et que l'ACFCI n'établit pas qu'elle n'aurait pas été en mesure de lui proposer une formation en ce sens; qu'au regard de la formation universitaire de l'intéressé, diplômé de HEC, de son parcours professionnel et de son expérience professionnelle, aucun élément ne permet d'établir que l'ACFCI se soit valablement dispensée de lui proposer le poste de directeur des affaires sociales, dans le cadre de l'obligation de reclassement lui incombant, d'autant que ce poste était vacant à la date du licenciement de M. X.;

7. Considérant, au surplus, qu'il ressort des pièces du dossier que l'ACFCI a, par courriel en date du 20 décembre 2011, transmis à M. X. la liste des onze postes à pourvoir dans le cadre de la restructuration; que l'intéressé a été reçu, le 23 décembre 2011, par une chargée de mission en ressources humaines afin d'étudier les postes susceptibles de correspondre à son profil; qu'aux termes de cet entretien, M. X., ayant indiqué son intérêt pour les postes de directeur de projet « produits et services » et de directeur de projet

« système d'information de gestion des ressources humaines » (SIRH), a été reçu par deux cabinets de recrutement, afin d'examiner l'adéquation de son profil à ces deux postes; qu'à l'issue de ces entretiens, chacun des deux cabinets de recrutement a estimé, pour le poste examiné, que M. X. ne disposait pas des compétences et de l'expérience requises pour occuper lesdits postes; que l'ACFCI a en conséquence décidé de ne pas proposer, au titre du reclassement, ces emplois à M. X.; que si l'ACFCI a, parallèlement, transmis le profil du requérant à l'ensemble du réseau consulaire afin de connaître les possibilités de reclassement en externe, et si deux postes lui ont été proposés, au sein de l'École supérieure de commerce de Montpellier, ceux-ci entraient dans la catégorie des « techniciens – agents de maîtrise », niveau de qualification inférieur à celui de M. X., lequel a donc refusé les postes proposés; que si l'ACFCI a parallèlement informé M. X. de l'ouverture d'un poste de directeur des ressources humaines au sein de la chambre de commerce et d'industrie régionale d'Aquitaine, celui-ci ayant alors transmis sa candidature sur ce poste, une telle information ne peut être regardée, à elle seule, comme permettant de tenir pour satisfaite l'obligation incombant à l'ACFCI en matière de reclassement;

8. Considérant qu'il résulte de tout ce qui précède que l'ACFCI a méconnu son obligation de reclassement; que, dès lors, et sans qu'il soit besoin de statuer sur les autres moyens de la requête, M. X. est fondé à demander l'annulation de la décision du 16 février 2012 par laquelle la directrice générale de l'ACFCI l'a licencié pour suppression d'emploi;

*Sur les conclusions à fin d'injonction :*

9. Considérant que le présent jugement implique seulement que l'assemblée des chambres françaises de commerce et d'industrie procède au réexamen de la situation de M. X. au titre de l'obligation de reclassement qui pèse sur elle, dès lors que le poste précédemment occupé par l'intéressé a été supprimé; qu'il y a lieu, par suite, d'enjoindre à l'Assemblée des chambres françaises de commerce et d'industrie de procéder à ce réexamen dans un délai de trois mois à compter de la notification du présent jugement;

Décide :

Art. 1<sup>er</sup> : La décision du 16 février 2012 par laquelle la directrice générale de l'Assemblée des chambres françaises de commerce et d'industrie a licencié M. X. pour suppression d'emploi est annulée.

Art. 2 : Il est enjoint à l'Assemblée des chambres françaises de commerce et d'industrie de procéder au réexamen de la situation de M. X. dans un délai de trois mois à compter de la notification du présent jugement.

Art. 3 : L'assemblée des chambres françaises de commerce et d'industrie versera à M. X. la somme de 1500 € en application de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

## Le principe général du droit

Le tribunal juge que s'applique aux agents titulaires de l'ACFI — ce qui était le cas du requérant — le principe général du droit « dont s'inspirent tant les dispositions du code du travail relatives à la situation des salariés dont l'emploi est supprimé que les règles statutaires applicables dans ce cas aux fonctionnaires », à savoir qu'il appartient à l'employeur de chercher à reclasser dans un autre emploi le salarié dont l'emploi est supprimé et que c'est seulement en cas d'impossibilité que l'employeur peut prononcer le licenciement du salarié.

*Source : voir les conclusions de l'arrêt.*

## Méconnaissance du devoir de reclassement

L'attitude des responsables de l'ACFCI à l'égard du requérant traduit leur volonté de l'évincer. Aucune de leurs démarches ne pouvant être regardée comme satisfaisant à l'obligation de reclassement, la décision de licenciement est annulée et le juge enjoint à l'ACFCI de réexaminer sous trois mois la situation de l'intéressé.

*Source : voir les conclusions de l'arrêt.*