
Décision du Défenseur des droits n°2020-208

La Défenseure des droits,

Vu l'article 71-1 de la Constitution du 4 octobre 1958 ;

Vu la loi organique n° 2011-333 du 29 mars 2011 relative au Défenseur des droits ;

Vu le décret n° 2011-904 du 29 juillet 2011 relatif à la procédure applicable devant le Défenseur des droits ;

Vu la loi n°2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses mesures d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations ;

Vu l'arrêté 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 interconsulaires ;

Saisie par X, d'une réclamation portant sur son licenciement par la chambre de commerce et d'industrie territoriale Z Métropole le 3 juillet 2018, qu'il estime discriminatoire au regard de ses activités syndicales ;

Décide de présenter les observations ci-après devant la Cour administrative d'appel de Z et invite la formation de jugement à en prendre connaissance.

Claire HÉDON

Observations devant la Cour administrative d'appel de Z en application de l'article 33 de la loi organique n°2011-333 du 29 mars 2011

Le Défenseur des droits a été saisi par M. X, qui occupait les fonctions de chef de projet innovation et gestion des risques au sein de la chambre de commerce et d'industrie territoriale Z Métropole (ci-après CCI) jusqu'à son licenciement, le 3 juillet 2018, à la suite de la suppression de son poste.

M. X soutient que cette décision s'inscrit dans un contexte de harcèlement et qu'elle traduit la volonté de la CCI de l'évincer en raison de son activité syndicale et des procédures contentieuses engagées.

Par jugement en date du 6 mai 2019, le tribunal administratif de Z a rejeté la demande d'annulation de la décision de licenciement en écartant le motif de discrimination, au motif qu'« *il ne ressort pas du dossier, compte tenu de ce qui précède, que le licenciement de M. X, qui est intervenu dans un contexte de réorganisation de la chambre de commerce et d'industrie de Z Métropole entraînant la suppression de plus de trente postes et le licenciement de près de vingt agents, aurait été décidé en raison de l'exercice de l'activité syndicale ou de l'engagement de procédures contentieuses* ».

M. X a fait appel et la procédure est pendante devant la Cour administrative d'appel de Z.

Le 4 février 2020, le Défenseur des droits a diligenté une enquête auprès de la CCI qui y a répondu le 3 avril 2020.

Par courrier daté du 25 juillet 2020, le Défenseur des droits a informé la CCI qu'au vu des éléments du dossier, il pourrait conclure à l'existence d'une discrimination prohibée par la loi et l'a invité à produire, avant le 10 septembre 2020, les informations permettant d'établir que le licenciement contesté par M. X est justifié par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

Le Défenseur des droits décide de présenter des observations devant la Cour administrative d'appel de Z sur la base de l'analyse présentée à la CCI le 25 juillet 2020 et à laquelle celle-ci n'a pas répondu.

Analyse juridique

En vertu de l'article 1^{er} de la loi n°2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, aucun agent public ne peut faire l'objet d'une discrimination en raison de ses activités syndicales. Selon cet article « *Constitue une discrimination directe la situation dans laquelle, sur le fondement de son origine, de son sexe (...), de ses activités syndicales, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable* ». La discrimination inclut « *Tout agissement lié à l'un des motifs mentionnés au premier alinéa (...) subis par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant* ».

Le Conseil d'Etat a considéré qu'un principe d'aménagement de la charge de la preuve s'applique au profit de la personne qui s'estime victime d'une discrimination (CE Perreux, 30 octobre 2009, n°298348), ainsi qu'aux litiges portant sur des faits de harcèlement (CE, 11 juillet 2011, n°321225).

Par ailleurs, cet aménagement est également prévu par l'article 4 de la loi du 27 mai 2008 qui précise que « *Toute personne qui s'estime victime d'une discrimination directe ou indirecte présente devant la juridiction compétente les faits qui permettent d'en présumer l'existence. Au vu de ces éléments, il appartient à la partie défenderesse de prouver que la mesure en cause est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination. Le présent article ne s'applique pas devant les juridictions pénales* ».

Ainsi, l'employeur ne peut prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour prendre une décision en matière de recrutement, de conduite et de répartition du travail, de formation professionnelle, d'avancement, de rémunération et d'octroi d'avantages sociaux, de mesures de discipline ou encore, de rupture du contrat de travail.

En l'espèce, M. X a été désigné comme délégué syndical le 18 décembre 2009. Toutefois, avant cette date, l'intéressé souligne qu'il avait engagé plusieurs recours devant les juridictions administratives à l'encontre de la CCI afin obtenir sa réintégration sous contrat à durée indéterminée et que son activité syndicale, à partir de 2009, n'aurait fait qu'aggraver ses difficultés avec son employeur.

Engagé le 1^{er} septembre 2003 au sein de la Chambre de commerce et d'industrie de A pour exercer des fonctions d'enseignant auprès du groupe *Ecole supérieure de commerce de A*, l'intéressé a demandé l'annulation du refus de renouvellement de son contrat daté du 19 octobre 2005 auprès du tribunal administratif de Z. Par jugement du 7 décembre 2006, le tribunal a fait droit à sa demande et a prononcé sa réintégration sous contrat à durée indéterminée.

La Cour administrative d'appel de Z a confirmé ce jugement par un arrêt en date du 2 juin 2009. Puis, à la demande de l'intéressé, le président de la cour administrative d'appel a dû ouvrir une procédure juridictionnelle en vue de prescrire les mesures d'exécution de l'arrêt rendu le 2 juin 2009. Dans son arrêt du 19 février 2010, la cour administrative d'appel a enjoint à la CCI d'attribuer un service d'enseignement à M. X après avoir rappelé le principe selon lequel « *tout agent en activité d'une chambre de commerce et d'industrie tient de son statut¹ le droit de recevoir, dans un délai raisonnable, une affectation conforme aux stipulations de son contrat* ».

Ainsi, Monsieur X a introduit entre 2005 et 2009 plusieurs recours contentieux à l'encontre de la CCI afin d'obtenir, d'une part, sa réintégration sous contrat à durée indéterminée et, d'autre part, l'octroi d'heures d'enseignement pour exercer son emploi.

A partir de 2009, M. X qui est mandaté pour être délégué syndical, a également siégé dans différentes instances paritaires, notamment au sein du CHSCT et de la commission paritaire régionale. Il a aussi suivi des dossiers pour l'union régionale du syndicat sur les questions de discriminations et de laïcité en entreprise.

De plus, ainsi qu'en attestent plusieurs documents, il a accompagné et conseillé plusieurs agents dans le cadre de procédures contentieuses engagées à l'encontre de la CCI. M. X produit des documents qui tendent à montrer que son activité syndicale n'a pas été appréciée par la CCI. Ainsi, un responsable syndical, M. B a souligné dans une attestation datée du 3 décembre 2018, avoir accompagné M. X à de nombreuses reprises en raison des « *nombreuses difficultés d'exercice de son mandat de représentant syndical* ». Une collègue a également témoigné, le 27 décembre 2017, que le directeur de la CCI, avait tenu des propos agressifs à M. X lors d'une réunion du personnel. Des courriels échangés entre

¹ Les CCI sont des établissements publics administratifs de l'Etat, dont les personnels dédiés aux activités administratives ont la qualité d'agents publics et relèvent d'un statut adopté par une Commission paritaire nationale en application de l'article 1er de la loi n°52-1311 du 10 décembre 1952.

le syndicat et le président de la CCI tendent aussi à souligner le soutien apporté par le syndicat à leur représentant syndical. Enfin, ce dernier dispose aussi du soutien juridique de son organisation dans le cadre du recours engagé à l'encontre de son licenciement.

Sur le contexte de travail de M. X avant la suppression de son poste en 2018

Selon l'intéressé, l'exercice de son activité syndicale a été à l'origine de décisions défavorables qui ont entravé le déroulement de sa carrière.

M. X explique qu'en 2014, son syndicat a engagé un recours devant le tribunal administratif de Z à l'encontre de plusieurs décisions de suppression de postes au sein de l'*Ecole Supérieure de Commerce de A (ESC)* dans laquelle il enseignait. Ce recours aurait eu des conséquences sur sa carrière, puisqu'il n'a jamais pu obtenir que lui soient allouées des heures d'enseignement et ce malgré ses nombreuses demandes restées sans réponses.

Invitée à préciser les raisons pour lesquelles M. X n'a plus enseigné à partir de 2014, la CCI soutient que la fermeture de l'ESC, le 29 septembre 2014, a entraîné la suppression des postes d'enseignant chercheur au sein de cette école.

La liste des enseignants chercheurs communiquée au Défenseur des droits montre cependant que la fermeture de l'ESC, en septembre 2014, n'a pas entraîné la suppression de l'ensemble des postes d'enseignant chercheur. Un collègue, M. C, était toujours en poste après le licenciement du réclamant en 2018.

Surtout, nonobstant la fermeture de l'ESC, M. X a obtenu un avenant n°2 à son contrat d'enseignant chercheur qui maintenait ses missions d'enseignement et de recherche sur un mi-temps. Cet avenant précise que M. X occupe, à compter du 1^{er} octobre 2014, un **poste de chef de projet « innovation et gestion des risques »** et qu'il « *aura notamment et de façon non exhaustive pour mission :*

- l'accompagnement de projets innovants en TPE/PME en individuel et en collectif,
- l'appui au développement commercial de TPE/PME,
- l'ingénierie financière et la gestion des risques au bénéfice des entreprises du territoire ;
- l'animation de l'espace innovation (...) pour sensibiliser les entreprises dans leur démarches d'innovation ;
- le pilotage complet d'opérations collectives pour accompagner en groupe des entreprises dans leurs démarches d'innovation et de développement commercial ».

Sur les missions d'enseignement et de recherche, l'avenant indique que : « *Monsieur X consacrera la moitié de son temps de travail à la réalisation de la mission visée ci-dessus. Le temps restant sera consacré à de l'enseignement pour environ 16h par an (...) à de la recherche et à ses heures de délégation s'élevant à ce jour à 27 heures par mois à ce jour (...)* ».

Dans une attestation datée du 20 mai 2016, le vice-Président de la CCI, a aussi souligné que les missions de M. X au sein de la CCI « *[avaient] évolué par avenant du 18 juillet 2014 autour de deux missions principales : innovation et recherche* ».

Aucun élément du dossier ne permet de comprendre pourquoi la CCI n'a pas permis à M. X d'exercer ses missions d'enseignant chercheur au sein d'une autre école de commerce, notamment l'*EM Z business school*, laquelle s'était engagée, selon le compte rendu de l'assemblée générale de la CCI du 29 septembre 2014, à proposer 30 emplois au personnel de l'ESC suite à la fermeture de cette dernière.

Plusieurs offres d'emplois publiées en 2018, l'année du licenciement de M. X, montrent que l'*EM Z business school*, recrute des enseignants chercheurs sous contrat à durée indéterminée, notamment sur des thématiques enseignées par M. X, telles que le marketing international ou stratégique.

Ainsi, un parallèle peut être fait avec la situation jugée par la cour administrative d'appel de Z le 19 février 2010, lorsqu'elle a constaté que la CCI refusait d'attribuer un service d'enseignement à M. X.

Au-delà des missions portant sur l'enseignement et la recherche, le Défenseur des droits constate que la situation de M. X a évolué à partir de 2014 vers des missions ponctuelles et que des incertitudes sont nées d'un avenant n°3 daté du 29 octobre 2014 que le vice-président de la CCI a refusé de signer. Dans une attestation du 20 mai 2016, celui-ci souligne : « *j'ai refusé de le signer n'étant pas convaincu par le directeur général du respect de la procédure relative à l'attribution de ces nouvelles missions* ».

Le Défenseur des droits a demandé des explications à la CCI sur cet avenant qui a affecté M. X sur un nouveau poste de « *chef de projet-veille juridique CFE et financements européens* ». Dans sa réponse, celle-ci a expliqué que cet avenant « *n'a jamais été effectif* ».

Le Défenseur des droits s'interroge sur les raisons pour lesquelles, dans ces conditions, la CCI a tout de même souhaité supprimer le poste de « *chef de projet-veille juridique CFE et financements européens* », en 2016. En effet, il faut rappeler que le 23 mars 2016, l'assemblée générale de la CCI Z Métropole a décidé de supprimer 21 postes, dont celui occupé par M. X.

Si M. X n'a pas été licencié en 2016, c'est en raison de l'avis défavorable rendu par le ministre de l'Economie, de l'Industrie et des Finances, ministre de tutelle, qui a été saisi du projet de suppression de son poste, du fait que M. X était représentant syndical. En effet, le ministre a considéré que la suppression du poste « *chef de projet -veille juridique CFE et financements européens* » de M. X était susceptible d'être sérieusement contestée du fait que l'avenant n'avait pas été signé par le vice-président. Il a aussi considéré que la procédure de reclassement « *devait être éclaircie* » car plusieurs éléments d'information donnés par la CCI s'avéraient contradictoires avec les pièces communiquées.

Le Défenseur des droits a donc demandé à la CCI de lui préciser les fonctions occupées par M. X après l'avis défavorable du ministre de tutelle et de lui communiquer sa fiche de poste. En effet, M. X s'est plaint à de nombreuses reprises auprès de son employeur de ne pas exercer les fonctions de « *chef de projet innovation et gestion des risques* » et d'être mis à l'écart du pôle innovation et gestion des risques.

Aucune fiche de poste n'a été communiquée et la CCI a expliqué au Défenseur des droits que M. X exerçait les missions prévues par l'avenant n°2 en précisant « *la mission de M. X se définit comme suit : « sur la sécurité et la cyber-sécurité de la propriété industrielle des entreprises et notamment sur les cahiers techniques qui recueillent les savoir-faire et les références techniques des entreprises de la sous-traitance par exemple* » (sic).

Le Défenseur des droits constate que la mission précitée a été confiée à l'intéressé par le directeur de l'industrie, de la compétitivité et des territoires dans un courriel en date du 9 septembre 2016.

L'entretien d'activité et de développement pour l'année 2016 précise que M. X occupe des fonctions de « chargé de mission (cyber) sécurité PME » sous l'autorité du directeur de l'industrie, de la compétitivité et des territoires. Aucun élément du dossier ne permet de comprendre l'affectation de M. X sur ce poste de chargé de mission.

Si la fonction de chef de projet *innovation et gestion des risques* apparaît sur l'entretien d'activité au titre de l'année 2017, le Défenseur des droits constate que le contenu de ses missions reste inchangé par rapport à celles de 2016 et qu'elles portent exclusivement sur la gestion des risques, la sécurité économique et la cyber sécurité des entreprises.

Il résulte de ces deux compte-rendu d'entretien d'activité qu'aucune mission relative à l'innovation, à l'appui au développement commercial telles que définies par l'avenant n°2, ne semble avoir été confiée à M. X. La CCI ne donne aucune explication que ce soit devant le Défenseur des droits ou dans ses observations devant le juge administratif.

Par ailleurs, le réclamant explique que des offres d'emploi sur ce type de mission ont été diffusées par la CCI, notamment celui d'un « *conseil innovation* », en septembre 2016, au moment même où la mission sur la cyber-sécurité lui a été confiée. Cela semble donc montrer que la CCI a des attentes sur l'accompagnement des entreprises en matière d'innovation mais qu'elle s'oppose à ce que M. X exerce cet accompagnement alors que son contrat le prévoit.

Enfin, M. X s'est également plaint de ne pas figurer sur l'organigramme du service innovation et d'être exclu des listes de diffusion de la *direction de l'industrie, de la compétitivité et des territoires*. Les pièces transmises par l'intéressé semblent en attester et aucune explication n'a été donnée alors que M. X s'en est ouvert, notamment dans un document rapport annexé à l'entretien d'évaluation pour 2017.

C'est donc dans ce contexte que doit s'analyser la décision prise en 2018 de supprimer le poste de M. X.

Sur les motifs de suppression du poste de M. X

Pour motiver la suppression de poste, l'assemblée générale de la CCI précise dans la délibération en date du 19 mars 2018 « *la CCI métropolitaine dispose actuellement d'un collaborateur en charge d'une mission portant sur la gestion des risques et la sécurité des entreprises. Aujourd'hui, la priorité exprimée par les entreprises sur leurs besoins touche le développement commercial, le recrutement, l'optimisation de leur organisation, voire l'international. Les demandes concernant la sécurité et la gestion des risques s'expriment de manière plus que sélective et sur des PME de plus de 20 salariés. Face aux contraintes budgétaires qui imposent des réductions de champs d'action de la CCI Z métropole, il est ainsi convenu de répondre à ces priorités, notamment sur les PME/TPE de moins de 20 salariés, et donc de ne plus mettre en œuvre d'offres sur la sécurité et la gestion des risques. Pour ce qui concerne spécifiquement ces derniers champs, la CCIM entend s'appuyer et relayer les besoins auprès des organismes spécialisés, notamment la gendarmerie nationale, la DIRECCTE et l'INPI qui disposent de ressources afin de répondre aux besoins des PME. Cela conduit à la suppression du poste de « chef de projet innovation et gestion des risques ».*

Si M. X est bien en charge d'une mission portant sur la gestion des risques et la sécurité des entreprises comme en atteste le courriel du 9 septembre 2016 du directeur de l'industrie, de la compétitivité et des territoires et ses entretiens d'évaluations précité, il ne semble pas que la suppression de cette mission par l'assemblée générale le 29 mars 2018

emporte la suppression du poste de chef de projet « innovation et gestion des risques »² qui comporte bien d'autres missions que celle de gestion des risques « **notamment et de façon non exhaustive** :

- l'accompagnement de projets innovants en TPE/PME en individuel et en collectif,
- l'appui au développement commercial de TPE/PME,
- l'ingénierie financière et la gestion des risques au bénéfice des entreprises du territoire ;
- l'animation de l'espace innovation (...) pour sensibiliser les entreprises dans leur démarches d'innovation ;
- le pilotage complet d'opérations collectives pour accompagner en groupe des entreprises dans leurs démarches d'innovation et de développement commercial (...).

Monsieur X consacra la moitié de son temps de travail à la réalisation de la mission visée ci-dessus. **Le temps restant sera consacré à de l'enseignement pour environ 16h par an (...) à de la recherche** et à ses heures de délégation s'élevant à ce jour à 27 heures par mois à ce jour (...) ».

De plus, aucun élément ne permet de justifier que les priorités évoquées par l'assemblée générale de la CCI, à savoir « le développement commercial, le recrutement, l'optimisation de leur organisation, voire l'international », ne peuvent être remplies par le chef de projet innovation au regard des missions définies dans l'avenant, notamment « *l'appui au développement commercial de TPE/PME* » et « *le pilotage complet d'opérations collectives pour accompagner en groupe des entreprises dans leurs démarches d'innovation et de développement commercial* ».

De la même façon, M. X tient de son contrat le droit de se voir confier, pour « *la moitié de son temps de travail* » des missions liées à l'enseignement et à la recherche. Si la CCI soutient que l'activité d'enseignement est accessoire car elle représente 16h par an, elle n'apporte pas d'éléments sur l'activité de recherche réalisée par M. X et n'explique pas en quoi la suppression de la mission portant sur la gestion des risques et la sécurité des entreprises entraîne aussi celle des activités de recherche qu'il occupe sur un mi-temps.

M. D, directeur général de la CCI entre le 1^{er} septembre 2011 et le 31 décembre 2015 explique, dans une attestation du 30 mai 2019, que « *M. X occupait un emploi permanent d'enseignant chercheur à l'ESC lors de la fermeture de l'école en 2014. Suite à la suppression de son poste et conformément au statut consulaire, Monsieur X a bénéficié d'un reclassement en interne au sein de la direction du développement économique de la CCI. Afin de concilier la spécificité des compétences de M. X, ses expertises en droit et en science de gestion s'accordant avec les besoins du poste proposé, l'emploi qui lui a été proposé a été décomposé en deux missions principales, chacune avec une répartition du temps équivalente* »

Enfin, Monsieur X produit une délibération de l'assemblée générale de la CCI datée du 24 septembre 2018 intitulé « *Pôle européen de sécurité globale* » qui précise que « *l'ambition d'un pôle européen de la sécurité globale est de faciliter la mise en œuvre de ces logiques de rapprochement des principaux intervenants de la sécurité intérieure publics (police, gendarmerie, police municipale) et privés (prestataires de sécurité privée, entreprises) afin de leur permettre de réfléchir ensemble, en fonction de leurs positionnements institutionnels et de leurs responsabilités, à la sécurité intérieure, ceci dans le cadre d'activités de formation, de recherche, d'ingénierie et de développement technologique* ».

Ainsi, il apparaît que la thématique de la sécurité reste au cœur des réflexions de l'assemblée générale de la CCI en 2018. Dans sa délibération, la CCI souligne que « *la sécurité globale* » est une thématique large regroupant les notions de sécurité intérieure, environnementale, sanitaire et dans un schéma intitulé « *la sécurité globale sur le territoire* »

² M. X est placé sous l'autorité du « responsable du pôle innovation et développement durable »

de la Métropole de Z », elle mentionne les « actions de soutien à la cyber sécurité des systèmes industriels et urbain ».

Au regard des éléments du dossier, le Défenseur des droits considère que la suppression du poste de M. X n'apparaît pas fondée sur une cause réelle et sérieuse susceptible de justifier son licenciement.

Sur les recherches de reclassement

Aux termes de l'article 35-1 du 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 interconsulaires: " *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 commission 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 ; (...) - les aides et mesures d'accompagnement apportées aux agents licenciés pour faciliter leur réemploi (...) Au plus tard dans le mois qui suit la réunion de cette commission et au plus tôt après huit jours francs, les agents dont l'emploi est menacé sont convoqués à un entretien individuel avec le président ou son délégué. Dans le délai d'un mois et au plus tôt dans le délai de huit jours francs qui suit le ou les entretiens individuels, la commission paritaire locale est convoquée de nouveau pour émettre un avis d'une part, sur les démarches, propositions et actions entreprises pour éviter les licenciements et d'autre part, sur les mesures individuelles de licenciement envisagées (...). 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 ".*

Le juge administratif rappelle que l'article 35-1 du statut précité « *ne fait pas obligation à l'autorité consulaire de procéder au reclassement des agents dont l'emploi est supprimé, mais lui impose toutefois d'examiner les moyens de nature à permettre le reclassement de ces agents dans d'autres services de la compagnie consulaire ou à faciliter leur réemploi dans d'autres compagnies consulaires ou à l'extérieur de l'institution consulaire* » (CAA Douai 14 juin 2012, N°11DA01070).

En l'espèce, il ressort des pièces du dossier que les diligences accomplies par la CCI se sont limitées à communiquer à M. X les offres d'emploi, sans identifier des postes susceptibles de répondre au profil de l'intéressé et le cas échéant lui proposer les formations nécessaires pour permettre son adaptation à de nouvelles fonctions (CAA Paris, 12 novembre 2019, n°18PA01897).

Le 22 juin 2018, la CCI a transmis à M. X une offre d'emploi de « *conseil industrie* », rattaché au pôle innovation auquel appartenait l'intéressé dont les missions apparaissent assez proches de celles qu'il occupait, notamment l'accompagnement des TPE/PME sur les projets innovants (« *analyser et diagnostiquer l'entreprise de manière globale afin de*

*déte*cter ses besoins, d'élaborer avec elle un plan d'action tourné vers l'amélioration de sa compétitivité »). Le réclamant a postulé le 24 juin 2018 en précisant que le poste « conseil industrie » correspondait aux fonctions de son poste qui avait été supprimé. La CCI a rejeté la candidature de M. X, le 2 juillet 2018.

Dans le cadre de l'instruction, la CCI a été invitée à expliquer au Défenseur des droits les motifs pour lesquels les compétences et l'expérience professionnelle de l'intéressé n'étaient pas adaptées aux missions de ce poste, au besoin en proposant à M. X, une formation. Le motif donné est le même que celui donné au réclamant, à savoir que « ses compétences et son expérience professionnelle n'étaient pas en adéquation avec les attentes exprimées dans l'annonce ». Pour le Défenseur des droits, cette réponse ne permet pas réellement de comprendre les raisons du rejet de la candidature du réclamant. Enfin, s'agissant de l'argument selon lequel le poste proposé était en contrat à durée déterminée et ne pouvait être proposé dans le cadre d'un reclassement, aucune disposition du statut ne semble l'interdire. Au surplus, c'est la CCI, elle-même, qui a transmis cette offre d'emploi à M. X.

Finalement ce poste n'a pas été pourvu. Or, un peu plus d'une année après le licenciement de M. X, une offre pour un poste, en contrat à durée indéterminée, de « conseil innovation » a été publiée le 25 octobre 2019 comprenant des missions assez proches de celles occupées par le réclamant.

Ainsi, alors que M. X avait pour mission « l'accompagnement des projets innovants en TPE/PME et l'appui au développement commercial figurant sur son avenant », il est demandé au conseil innovation de « conseiller les chefs d'entreprises, à travers une action commerciale (...) d'accompagner dans la mise en œuvre de projets de management de l'innovation ».

Le Défenseur des droits n'a pas d'information sur les mesures prises par la CCI pour respecter l'article 35-1 du statut précité qui prévoit que « 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) notifications(s) de licenciement pour suppression d'emploi. Les autres emplois mis en recrutement pendant cette période doivent être proposés en priorité aux agents licenciés ».

Pour le Défenseur des droits, M. X a donc présenté des éléments de fait laissant présumer que la décision de licenciement ne repose pas sur des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

Faute d'avoir soumis au Défenseur des droits une argumentation qui démontre que la décision contestée est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination, le Défenseur des droits conclut au fait que la décision de licenciement prise par la CCI à l'encontre de M. X est entachée de discrimination à raison de ses activités syndicales. Telles sont les observations que le Défenseur des droits entend soumettre à l'appréciation de la Cour administrative de Z.

Claire HÉDON