



AVIS DE M. CHARBONNIER, AVOCAT GÉNÉRAL

Arrêt n° 1032 du 13 novembre 2025 (FS-B) – Chambre sociale

Pourvoi n° 23-22.352

Décision attaquée : 14 septembre 2023 de la cour d'appel de Paris

M. [U] [B]

C/

La Régie autonome des transports parisiens

Faits et procédure

M. [U] [B] a été engagé en qualité d'élève d'exploitation du réseau ferré (surveillance générale) par la RATP le 16 mars 1983 et a occupé en dernier lieu le poste de pilote d'équipe au département sécurité de l'entreprise.

Le 13 février 2007, il a été victime d'un accident du travail, causé par un départ de feu intempestif de son arme de service lors de sa mise à l'étui, lui occasionnant une blessure par brûlure à la cuisse. A la suite de ces faits, une sanction d'une journée de mise en disponibilité sans traitement lui a été notifiée. Le 5 juin 2007, en raison de la persistance d'un état anxiodépressif consécutif à son accident du travail, le salarié a été déclaré inapte temporaire puis définitif à son emploi statutaire de pilote de sécurité suivant avis du 2 juillet 2007 du médecin du travail, qui a précisé qu'un contact avec la clientèle était possible en situation commerciale.

A la suite du refus par l'agent du poste de reclassement au bureau d'analyse et de conseil opérationnel qui lui a été proposé, le président de la commission de

reclassement a prononcé sa réforme le 9 juillet 2007, avec effet au 1^{er} août suivant, en application de l'article 99 du statut du personnel de la RATP.

Contestant cette décision, le salarié a saisi le conseil de prud'hommes de Paris le 5 août 2010 de diverses demandes. Cette instance a fait l'objet d'une radiation le 3 septembre 2015. Parallèlement, le salarié a saisi le tribunal des affaires de sécurité sociale de Paris d'une demande de reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur. Par arrêt infirmatif du 5 novembre 2015, la cour d'appel de Paris a jugé que la RATP avait commis une faute inexcusable.

Sur demande du salarié en date du 24 octobre 2017, l'affaire a été remise au rôle du conseil de prud'hommes le 16 avril 2018.

Au dernier état de ses demandes formées contre la RATP, invoquant une discrimination en raison de son état de santé et de ses activités syndicales et un harcèlement moral, le salarié a sollicité à titre principal la nullité de sa réforme, sa réintégration et un rappel de salaires, à titre subsidiaire, de dire que sa réforme était sans cause réelle et sérieuse et le paiement d'indemnités à ce titre, l'annulation de la sanction disciplinaire du 22 avril 2017 et le paiement de certaines sommes à titre de dommages-intérêts pour non-respect de la procédure statutaire de réforme, non-respect de l'obligation de reclassement, violation de l'obligation de sécurité, non-respect de l'obligation d'évaluation annuelle, discrimination et harcèlement moral.

Par jugement du 1er avril 2021, le conseil des prud'hommes a condamné la RATP à verser au salarié diverses sommes pour manquement à l'obligation de sécurité, non-respect de l'obligation annuelle d'évaluation professionnelle et rappel de salaire dont le salarié a été privé pendant la durée de sa sanction outre les congés payés afférents, déclaré irrecevable les demandes du syndicat autonome Tout RATP et débouté les parties du surplus de leurs demandes.

Par arrêt du 14 septembre 2023, la cour d'appel de Paris a constaté la recevabilité de l'intervention volontaire du syndicat et de son appel et infirmé le jugement déféré en constatant que la rupture du contrat de travail lors de la réforme prononcée par la RATP était dépourvue de cause réelle et sérieuse et n'était pas conforme au statut du personnel de la RATP. Elle a, en conséquence, condamné la RATP à payer 1) au salarié, diverses sommes pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, non-respect de la procédure de réforme et de l'obligation de recherche de reclassement, en réévaluant par ailleurs les sommes allouées en première instance au titre du non-respect de l'obligation annuelle d'évaluation professionnelle et de l'indemnité compensatrice de préavis outre les congés payés afférents 2) au syndicat, des dommages et intérêts pour non-respect de la procédure statutaire de réforme et rejeté les autres demandes des parties.

C'est l'arrêt attaqué par pourvoi du salarié formé le 14 novembre 2023.

Pourvoi

Le pourvoi repose sur deux moyens articulés chacun en trois branches.

Le premier moyen fait grief à l'arrêt de débouter le salarié de ses demandes au titre de la discrimination et de la nullité de la rupture du contrat de travail alors que :

- lorsque l'inaptitude définitive de l'agent à son emploi statutaire est constatée par le médecin du travail, sa réforme ne peut intervenir que s'il est ensuite déclaré définitivement inapte à tout autre emploi au sein de la régie par la commission médicale, ou si son reclassement est impossible ; qu'en écartant la nullité de la réforme, après avoir pourtant constaté que la commission médicale ne s'était pas prononcée sur l'inaptitude définitive à tout emploi de l'agent à la régie et que l'employeur n'avait pas respecté son obligation de reclassement, la cour d'appel n'aurait pas tiré les conséquences légales qui s'évincent de ses constatations et aurait violé les articles 50, 97, 98 et 99 du statut du personnel de la RATP prévu par l'article 31 de la loi n° 48-506 du 21 mars 1948, ensemble l'article L.122-45 du code du travail, devenu les articles L. 1132-1 et L. 1134-1 du code du travail (1^{ère} branche) ;

- lorsque le salarié présente des éléments de fait constituant selon lui une discrimination directe ou indirecte, il appartient au juge d'apprécier si ces éléments pris dans leur ensemble laissent supposer l'existence d'une telle discrimination et, dans l'affirmative, il incombe à l'employeur de prouver que ses décisions sont justifiées par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination ; qu'en écartant l'existence d'une discrimination après avoir constaté, parmi les éléments laissant présumer l'existence d'une telle discrimination :

- * l'absence d'entretien annuel d'évaluation, au motif que qu'aucun lien n'est fait entre l'activité syndicale du salarié, ni avec son état de santé, la cour d'appel se serait déterminée par des motifs impropres à caractériser l'existence d'éléments objectifs étrangers à toute discrimination (2^{ème} branche) ;

- ** le caractère abusif de la sanction notifiée à l'occasion de son arrêt de travail, sans vérifier si cette sanction était justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination (3^{ème} branche).

Ce faisant, la cour d'appel aurait privé sa décision de base légale au regard de l'article L.122-45 du code du travail, devenu les articles L. 1132-1 et L. 1134-1 du code du travail (2^{ème} et 3^{ème} branches).

Le second moyen fait grief à l'arrêt attaqué de débouter le salarié de ses demandes au titre de la nullité de la rupture de son contrat de travail et de dommages-intérêts pour harcèlement moral alors que lorsque le salarié présente des éléments de fait constituant selon lui un harcèlement moral, il appartient au juge d'apprécier si ces éléments pris dans leur ensemble laissent supposer l'existence d'un tel harcèlement et, dans l'affirmative, il incombe à l'employeur de prouver que ses décisions sont justifiées par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement ;

- qu'en considérant que la réforme du salarié ne laissait pas présumer l'existence d'un harcèlement moral, après avoir pourtant constaté que la commission médicale ne s'était pas prononcée sur l'inaptitude définitive à tout emploi de l'agent à la régie et que l'employeur n'avait pas respecté son obligation de reclassement, la cour d'appel, qui n'aurait pas tiré les conséquences légales qui s'évincent de ses constatations, aurait

violé les articles L. 122-49 et L. 122-52 alors applicables, devenus les articles L. 1152-1 et L. 1154-1 du code du travail (1^{ère} branche) ;

- qu'en écartant l'existence d'un harcèlement moral après avoir constaté, parmi les éléments laissant présumer l'existence d'un tel harcèlement :

l'absence d'entretien annuel d'évaluation, au motif qu'aucun lien n'est fait entre l'activité syndicale de M. [B] ni avec son état de santé, tr s postérieur qui plus est (2^{me} branche),

le caractère abusif de la sanction notifiée l'occasion de son arrêt de travail, sans vérifier si cette sanction était justifiée par des éléments objectifs étrangers tout harcèlement (3^{me} branche),

la cour d'appel se serait déterminée par des motifs impropres à caractériser l'existence d'éléments objectifs étrangers à tout harcèlement (2^{ème} branche uniquement) et aurait privé sa décision de base légale au regard des articles L. 122-49 et L. 122-52, alors applicables, devenus les articles L. 1152-1 et L. 1154-1 du code du travail (2^{ème} et 3^{ème} branches).

Discussion

J'observe en premier lieu que les 2^{ème} et 3^{ème} branches du premier moyen ainsi que les trois branches du second moyen, sous couvert de violation de la loi et de manque de base légale, ne font en réalité que remettre en cause l'appréciation souveraine faite par les juges du fond des éléments de fait et de preuve dont ils ont été saisis.

N'étant manifestement pas de nature en entraîner la cassation, elles pourraient faire l'objet d'un rejet non spécialement motivé.

Sur la première branche du premier moyen :

1. Le demandeur au pourvoi reproche à la cour d'appel de l'avoir débouté de sa demande au titre de la discrimination et de la nullité de la réforme alors qu'elle avait pourtant constaté que la commission médicale ne s'était pas prononcée sur son inaptitude définitive à tout emploi à la Régie et que l'employeur n'avait pas respecté son obligation de reclassement.

2. Agent titulaire de la RATP, le salarié relève des dispositions du statut du personnel de cette entreprise publique qui prévoient :

- article 43 (titre IV) : « *la cessation des fonctions résulte, en dehors du décès : de la démission, du licenciement, de la révocation, de la réforme ou de l'admission à la retraite* ».

En cas d'inaptitude, comme le relève Madame la rapporteuse (page 10 de son rapport), le seul cas de cessation de fonctions applicable est celui de la réforme, aucun autre et en particulier, pas le licenciement qui ne peut être prononcé qu'au cours ou à la fin d'une période de stage.

Comme il l'a déjà été indiqué, en l'espèce, l'agent concerné est un agent titulaire de l'entreprise. Sa cessation de fonctions pour inaptitude médicale relève donc de la procédure de réforme.

- article 50 : « *la réforme est prononcée par le président directeur général sur proposition de la commission médicale visée à l'article 94* ».

- article 94 : la commission médicale est composée de trois médecins et « *se réunit périodiquement en vue de donner un avis sur les cas particuliers et obligatoirement* » dans quatre hypothèses précisément définies dont une concerne plus particulièrement la réforme, celle des agents en congé maladie depuis plus de trois mois, à leur demande.

- article 97 : « *l'inaptitude à l'emploi statutaire, provisoire ou définitive relève de la seule compétence du médecin du travail* ».

- article 99 : « *si l'agent n'est pas reclassé, il est réformé* ».

3. Dans un arrêt du 12 juin 2024 (n° 2220963), votre chambre a considéré qu'« *il résulte de la combinaison (des articles 50, 97 et 99 du statut du personnel de la RATP) que la réforme d'un agent, en l'absence de reclassement à la suite de l'avis d'inaptitude à son poste statutaire émis par le médecin du travail, ne peut être prononcée que sur proposition de la commission médicale* ».

En effet, l'article 50 du statut du personnel de la RATP indique clairement que « *la réforme est prononcée par le président directeur général sur proposition de la commission médicale visée à l'article 94* ». Le statut ne prévoyant aucun autre mode de réforme, par conséquent, la saisine de la commission médicale prévue par l'article 94 du statut est indispensable et ce n'est que sur sa proposition que la réforme pourra être prononcée.

Ce faisant, je ne pense pas que comme le soutient le défendeur au pourvoi dans ses observations complémentaires (page 1) que vous avez « *écarté les dispositions de l'article 94 du statut, lesquelles fixent pourtant les conditions requises pour saisir ladite commission médicale statutaire* ».

En effet, l'article 94 du statut prévoit quatre situations dans lesquelles la commission médicale doit « *obligatoirement* » être saisie (parmi lesquelles « *la demande des agents en congé maladie de plus de 3 mois sur leur inaptitude à tout emploi à la RATP après avis d'inaptitude définitive à l'emploi statutaire par le médecin du travail, sur leur réforme* »).

Mais, cette liste n'est exhaustive que pour ces quatre hypothèses où la commission médicale doit « *obligatoirement* » être saisie. Pour le reste, l'article prévoit que « *la commission médicale (...) se réunit périodiquement en vue de donner un avis sur les cas particuliers et obligatoirement* » dans quatre cas précis dont la demande de réforme par l'agent comme mentionné ci-dessus.

La mission de la commission médicale ne se limite donc pas aux seuls quatre hypothèses visées dans l'article et qui induisent sa réunion obligatoire. Elle donne aussi son avis sur « *les cas particuliers* ». Pour moi, donc, l'objection liée à ce que les conditions requises pour saisir la commission médicale auraient été écartées par votre arrêt ne tient pas.

C'est pourquoi il me paraît cohérent de confirmer dans la présente espèce votre jurisprudence du 12 juin 2024 (n° 2220963) et de considérer comme irrégulière la rupture du contrat de travail dans la mesure où il n'est pas contesté que l'agent s'est vu notifier sa réforme à compter du 1^{er} août 2007 sans que la commission médicale prévue par l'article 94 du statut n'ait été saisie.

4. Cette conclusion est toutefois critiquée par l'employeur qui reproche :

4.1 (page 2 des observations complémentaires en défense et pages 9 à 16 du mémoire en défense) de confondre les deux procédures de réforme prévues par le statut du personnel de la RATP :

la première, la « *réforme médicale* » pour inaptitude tout emploi au sein de la Régie (qui relève de la seule compétence de la commission médicale statutaire), propre la RATP (articles 50, 94 et 98 du statut), inconnue du droit commun, et qui ouvre droit, au profit de l'agent, au versement anticipé d'une pension de retraite vie cumulable avec d'autres revenus ;

la seconde, la « *réforme administrative* » pour inaptitude au poste statutaire (qui relève de la seule compétence du médecin du travail) et impossibilité de reclassement (du fait de l'absence de poste disponible ou du refus de l'agent du poste proposé), qui obéit aux règles de droit commun (L. 1226-2 et L. 1226-12 du code du travail applicables la RATP en vertu de l'article L. 1211-1 du code du travail).

De mon point de vue, et contrairement à ce qui est soutenu, votre jurisprudence du 12 juin 2024 (n° 2220963) n'entraîne pas de confusion.

D'abord, je note qu'en l'espèce, la réforme de l'agent a été effective à compter du 1^{er} août 2007. A cette période, n'était pas encore entré en vigueur (il ne le sera que le 1^{er} mai 2008), l'article L. 1211-1 du code du travail qui dispose : « *les dispositions du présent livre (précision : livre II du code du travail, sur le contrat de travail dans lequel figurent les dispositions sur l'inaptitude, en particulier au regard de l'espèce, les articles L. 1226-10 et L. 1226-12) sont (...) également applicables au personnel des personnes publiques employé dans les conditions du droit privé, sous réserve des dispositions particulières ayant le même objet résultant du statut qui régit ce personnel* ». L'ancien article L. 120-1 du code du travail applicable jusqu'alors ne prévoyait aucune disposition de cette nature : les agents des entreprises publiques ne figuraient pas dans la liste des catégories auxquelles on pouvait appliquer certaines dispositions du code du travail.

Sous l'empire de l'article L. 1211-1 du code du travail, et au regard de la catégorisation opérée par l'employeur, il n'est pas contesté que la procédure dite « *de réforme médicale* », spécifique à la RATP, relève exclusivement du statut. Quant à la seconde,

qualifiée par l'employeur « *de réforme administrative* », elle mêle le dispositif de droit commun de reclassement et celui statutaire de la réforme, en cas d'impossibilité de reclasser ou de refus du salarié du poste proposé, en appelant plus précisément les articles 99 (« *si l'agent n'est pas reclassé, il est réformé* ») et 50 (« *la réforme est prononcée par le président directeur général sur proposition de la commission médicale visée à l'article 94* »).

Ainsi, que l'on considère le droit applicable au litige comme le droit postérieur, à défaut dans le statut d'autre disposition qui établirait que la réforme puisse être prononcée sans saisine, et donc sans proposition, de la commission médicale et dans la mesure où parmi les causes de cessation de fonctions, l'inaptitude relève, aux termes du statut de la RATP, de la seule procédure de réforme, votre jurisprudence du 12 juin 2024 (n°2220963), loin d'entraîner une confusion, clarifie au contraire la situation en opérant dans un domaine où cela est nécessaire la juste combinaison entre les dispositions du code du travail et celles du statut applicables à l'espèce.

4.2 (pages 2 à 4 des observations complémentaires en défense) de poser « *de graves difficultés juridiques et pratiques* », en particulier lorsque le salarié déclaré inapte à son poste statutaire par le médecin du travail avec possibilité de reclassement refuserait tout reclassement proposé ou ne pourrait être reclassé en l'absence de poste compatible disponible et que la commission médicale refuserait « *logiquement* » la réforme médicale puisque l'agent n'est pas inapte à tout emploi au sein de la Régie. L'employeur ne pourrait plus rompre le contrat de travail et serait alors contraint de conserver dans ses effectifs avec maintien de salaire un agent qui ne travaillerait pas effectivement. Selon l'employeur, cela aurait pour conséquence « *d'anéantir l'équilibre du statut ainsi que l'équilibre financier de l'EPIR RATP* ».

Cette critique ne me paraît pas devoir non plus être retenue. En effet, la commission médicale prévue à l'article 94 du statut, une fois saisie dans l'hypothèse évoquée, devra, conformément aux dispositions de ce texte « *donner un avis* ». Elle devra donc apprécier la réalité des propositions de reclassement et en cas d'impossibilité de reclasser ou encore de refus du salarié du poste proposé, et au bout du compte, sera à même soit de proposer la réforme en application de l'article 99 du statut qui prévoit que « *si l'agent n'est pas reclassé, il est réformé* » soit, si elle identifie un obstacle à la réforme, de renvoyer à l'employeur le soin de le lever et au final, soit la réforme sera proposée soit l'agent aura finalement été reclassé.

4.3 (page 4 des observations complémentaires en défense) de violer le principe de prohibition des engagements perpétuels et (pages 4 à 6 des observations complémentaires en défense) de priver l'employeur de son droit de rompre unilatéralement un contrat de travail à durée indéterminée et de porter atteinte à la liberté d'entreprendre et au principe d'égalité.

De fait, au vu de l'analyse développée ci-dessus (cf. 4.2), ces critiques ne paraissent pas fondées.

4.4 (pages 7 à 11 des observations complémentaires en défense) de procéder à un contrôle de légalité d'un acte réglementaire alors que cela relève exclusivement de la compétence du juge administratif.

Comme l'observe à juste titre Madame la rapporteuse (page 17 de son rapport), si, en application du principe de séparation des pouvoirs, le contentieux de la légalité des actes administratifs relève de la seule compétence du juge administratif, le juge judiciaire demeure en revanche compétent pour interpréter les actes administratifs à caractère réglementaire dans le cadre du litige dont il est saisi (TC, 16 juin 1923, Septfonds, n° 00732). En l'espèce, la question soumise à la Cour me paraît relever de l'interprétation des articles 50, 94, 97 à 99 du statut de la RATP et non de leur légalité.

5. En l'espèce, il me paraît donc établi que l'employeur n'a pas respecté la procédure de réforme.

Il a en effet réformé un agent dont l'inaptitude à son poste statutaire avait bien été reconnue par le médecin du travail, condition préalable maintes fois affirmée par votre jurisprudence (Soc, 21 mai 2002 n°0041012 ; Soc, 10 juillet 2002 n° 0042820 ; Soc 22 février 2017 n°1526350), sans que la commission médicale n'ait été saisie, ce qui est en contradiction avec votre jurisprudence du 12 juin 2024 (n° 2220963) susmentionnée.

Mais quelle est la sanction de cette irrégularité : la nullité de la rupture du contrat de travail? Ou l'absence de cause réelle et sérieuse?

Pour moi, ce ne peut être que la nullité.

5.1 Dans un arrêt du 15 mars 2006 (n°0443349), votre chambre a conclu à la nullité de la réforme prononcée sur le fondement d'un avis d'inaptitude à l'emploi statutaire alors que l'agente concernée n'avait pas été déférée à la commission médicale :

« Mais attendu qu'aux termes de l'article 98 du chapitre VII du statut du personnel de la RATP prévu par l'article 31 de la loi n° 48-506 du 21 mars 1948, l'inaptitude définitive à tout emploi à la régie relève de la seule compétence de la commission médicale et entraîne automatiquement la réforme de l'agent concerné ; que, selon l'article L. 122-45 du Code du travail, aucune personne ne peut être sanctionnée ou licenciée en raison de son état de santé ou de son handicap et que tout acte contraire à l'égard d'un salarié est nul de plein droit ; que la cour d'appel, qui a constaté que (la salariée) n'avait pas été déférée à la commission médicale, en a exactement déduit que la mise en réforme de cet agent devait être déclarée nulle et que celui-ci devait être réintégré ».

Cette même solution a été réaffirmée peu de temps après (Soc, 23 janvier 2007, n°0544840) dans une affaire où la commission médicale avait bien été saisie mais n'avait pas statué sur l'inaptitude définitive de l'agent à tout emploi à la régie, en violation de l'article 98 du statut :

« Qu'en statuant comme elle l'a fait, alors qu'elle avait relevé que la commission médicale ne s'était pas prononcée sur l'inaptitude définitive de l'agent à tout emploi à la régie et que son reclassement n'avait pas été recherché, en sorte que la mise à la réforme était nulle, la cour d'appel a violé les textes susvisés ».

Depuis lors, a été créé l'article L. 1235-3-1 du code du travail, applicable à l'espèce, qui liste les cas dans lesquels la nullité du licenciement est encourue parmi lesquels on trouve notamment la violation d'une liberté fondamentale et la discrimination.

En l'espèce, à partir du moment où la rupture du contrat de travail repose uniquement sur la prise en compte de l'état de santé de l'agent, il s'agit d'un licenciement discriminatoire prohibé par le code du travail et donc, entaché de nullité.

5.2 Il est vrai que la rupture du contrat de travail est considérée sans cause réelle et sérieuse mais pas de nature à entraîner la nullité :

5.2.1 en cas de méconnaissance par l'employeur de son obligation de reclassement (Soc, 6 mars 2017, n° 1526037 ; Soc, 24 janvier 2024, n° 2123264).

Mais en l'espèce, la question posée ne concerne pas le reclassement de l'agent mais le respect des dispositions du statut qui concernent la procédure de réforme et qui imposent à l'employeur de saisir la commission médicale statutaire, ainsi que cela a été posé dans votre arrêt du 12 juin 2024 (n° 2220963) déjà mentionné.

5.2.2 en cas de révocation d'un agent prononcée pour la seule raison que l'une des clauses limitativement énoncées par le statut du personnel n'est pas constituée (Soc, 24 mars 2010, n° 0940095 et n° 0965050 ; Soc, 18 mai 2022, n° 2019423).

Mais en l'espèce, il ne s'agit pas de révocation, par nature disciplinaire et qui donc obéit à des règles spécifiques, mais de réforme et ce n'est pas un motif de la procédure qui pose problème mais la procédure elle-même.

Dès lors, dans la logique de vos jurisprudences ci-dessus rappelées des 15 mars 2006 et 23 janvier 2007, il apparaît que la cour d'appel, en considérant comme privée de cause réelle et sérieuse la rupture du contrat de travail liant la RATP à son agent, n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations et a violé les articles 50, 97 et 99 du statut du personnel de la RATP.

L'arrêt attaqué me paraît donc devoir être cassé sur ce point.