



RAPPORT DE Mme SOMMÉ, CONSEILLÈRE

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

Rapport contenant des propositions de rejet non spécialement motivé du premier moyen, pris en ses deuxième et troisième branches, et du second moyen

1 - Rappel des faits et de la procédure

M. [B] a été engagé en qualité d'exploitation du réseau ferré (surveillance générale) par la RATP le 16 mai 1983. Au dernier état de la relation de travail, il occupait le poste de pilote d'équipe au département de la sécurité.

Le 13 février 2007, il a été victime d'un accident du travail, à la suite d'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 12 avril 2007.

Le 5 juin 2007, en raison de la persistance d'un état anxiodépressif à la suite de son accident du travail, le salarié a été déclaré inapte temporaire, puis inapte définitivement 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 M. [B] 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.

Le syndicat Autonome Tout RATP (le syndicat) est intervenu volontairement à l'instance.

Parallèlement, M. [B] 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, M. [B] 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 rendu le 1^{er} avril 2021 en formation de départage, la juridiction prud'homale a, pour l'essentiel, condamné la RATP à verser à M. [B] les sommes de 5 000 euros au titre du manquement à l'obligation de sécurité, 25 000 euros au titre du non-respect de l'obligation annuelle d'évaluation professionnelle et 72,78 euros au titre du 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 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,
- infirmé le jugement déféré sauf en ses dispositions relatives à la violation de l'obligation de sécurité, à l'annulation de la sanction, au rappel de salaire afférent, aux frais irrépétibles et aux dépens et rejetant les demandes au titre de la nullité de la réforme, de la discrimination, du harcèlement moral, de l'information relative aux

mesures de protection, de la « complicité » de la Caisse de retraites du personnel de la RATP et du remboursement des arrérages de pension de retraite perçus,

- statuant à nouveau et y ajoutant :

- constaté que la rupture du contrat de travail lors de la réforme prononcée par la RATP est dépourvue de cause réelle et sérieuse et non conforme au statut du personnel de la RATP,

- condamné la RATP à payer à M. [B] les sommes de :

- 5 000 euros de dommages-intérêts au titre du non-respect de l'obligation annuelle d'évaluation professionnelle

- 6 564 euros titre d'indemnité compensatrice de préavis outre les congés payés afférents

- 22 974 euros titre d'indemnité de licenciement

- 60 000 euros titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, non-respect de la procédure de réforme et de l'obligation de recherche de reclassement

- condamné la RATP à payer au syndicat la somme de 5 000 euros de dommages-intérêts pour non-respect de la procédure statutaire de réforme

- rejeté les autres demandes des parties.

M. [B] a formé un pourvoi le 14 novembre 2023 et a déposé un mémoire ampliatif le 14 mars 2024.

La RATP a déposé un mémoire en défense le 6 mai 2024 et, le 25 octobre suivant, un mémoire complémentaire aux termes duquel, à titre subsidiaire, elle invite la chambre à renvoyer d'office des questions préjudicielles devant le tribunal administratif de Paris.

La Caisse de retraites du personnel de la RATP a déposé, le 16 mai 2024, un mémoire en défense en sollicitant sa mise hors de cause.

Demandes au titre de l'article 700 du code de procédure civile :

- le salarié : 3 500 euros

- la RATP : 3 000 euros

- la Caisse de retraites du personnel de la RATP : 4 000 euros

2 - Analyse succincte des moyens

Le pourvoi comporte deux moyens.

Premier moyen :

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

1°/ 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 qui n'a pas tiré les conséquences légales qui s'évincent de ses constatations a 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 L122-45 du code du travail, devenu les articles L. 1132-1 et L. 1134-1 du code du travail ;

2°/ que 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 de M. [B], ni avec son état de santé, très postérieur qui plus est, la cour d'appel qui s'est déterminée par des motifs impropres à caractériser l'existence d'éléments objectifs étrangers à toute discrimination, a privé sa décision de base légale au regard de l'article L122-45 du code du travail, devenu les articles L. 1132-1 et L. 1134-1 du code du travail;

3°/ que lorsque le salarié présente plusieurs 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, 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, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision au regard de l'article L122-45 du code du travail, devenu les articles L. 1132-1 et L. 1134-1 du code du travail.

Second moyen :

Le salarié fait grief à l'arrêt de le débouter de ses demandes au titre de la nullité de la rupture de son contrat de travail et de dommages-intérêts pour harcèlement moral, alors :

1°/ 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'a pas tiré les conséquences légales qui s'évincent de ses constatations a 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 ;

2°/ 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 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 que qu'aucun lien n'est fait entre l'activité syndicale de M. [B], ni avec son état de santé, très postérieur qui plus est, la cour d'appel qui s'est déterminée par des motifs impropres à caractériser l'existence d'éléments objectifs étrangers à tout harcèlement moral, a 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 ;

3°/ 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 écartant l'existence d'un harcèlement moral après avoir constaté, parmi les éléments laissant présumer l'existence d'un tel harcèlement, 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 tout harcèlement, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision 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.

3 - Identification du ou des points de droit faisant difficulté à juger

Application des dispositions du statut du personnel de la RATP relatives à la réforme pour impossibilité de reclassement d'un agent, déclaré inapte à son emploi statutaire - obligation de saisir la commission médicale - conséquence du défaut de saisine de cette commission sur la réforme

4 - Discussion citant les références de jurisprudence et de doctrine

4.1. Sur le premier moyen : la discrimination

4.1.1. Sur le non-respect des dispositions conventionnelles relatives à la réforme (première branche)

4.1.1.1. Le statut du personnel de la RATP a été prévu par l'article 31 de la loi n° 48-506 du 21 mars 1948. Sont applicables au présent litige les dispositions du statut dans leur version antérieure à celle adoptée par délibération du conseil d'administration de la RATP en date du 31 janvier 2020, approuvée par décision ministérielle du 26 octobre 2020, laquelle a été publiée au bulletin officiel du ministère de la transition écologique et solidaire et du ministère de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales le 7 novembre 2020.

La réforme est l'une des modalités de cessation des fonctions d'un agent de la RATP, ainsi que le prévoit l'article 43, inclus dans le titre IV du statut, intitulé « *Cessation des fonctions* » :

Article 43, alinéa 1^{er} :

« *La cessation des fonctions résulte, en dehors du décès : de la démission, du licenciement, de la révocation, du licenciement, de la **réforme** ou de l'admission à la retraite* »¹.

L'article 50, unique article du chapitre 4 (du titre IV) relatif à la réforme, dispose :

« **La réforme est prononcée par le Président Directeur Général sur proposition de la Commission médicale visée à l'article 94.**

L'agent réformé est soumis aux dispositions du Règlement des retraites ».

Le titre VI portant sur la « *Situation des agents en position de maladie - maternité - accidents du travail inaptitude à l'emploi statutaire* », contient les dispositions suivantes:

- dans le chapitre 6 intitulé « *Commission médicale* » :

Article 94 :

« **La Commission Médicale** est un organisme composé de trois membres :

- Un médecin du Conseil de prévoyance, agréé par la RATP, Président ;
- Deux médecins-conseil de la CCAS²

Le représentant du Conseil de prévoyance assiste à ces séances à titre consultatif.

Elle se réunit périodiquement en vue de donner un avis sur les cas particuliers et obligatoirement :

- *sur les prolongations de congé à accorder aux agents en congé de maladie depuis 3 mois ;*

- ***à la demande des agents en congé de 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, et sur leur réforme ;***

- *sur la mise en disponibilité*

Les décisions du Président Directeur Général prises au vu de ces avis sont immédiatement exécutoires ».

- dans le chapitre 7 intitulé « *Situation des agents en position d'inaptitude à leur emploi* » :

Article 97 :

« **L'inaptitude à l'emploi statutaire, provisoire ou définitive, relève de la seule compétence du médecin du travail**, qui peut, sur demande de l'agent, recueillir l'avis d'un médecin du Conseil de prévoyance ».

¹Le licenciement, qui est prévu au chapitre 2 (articles 47 et 48), ne peut être prononcé qu'au cours ou à la fin de la période de stage d'une année fixée par l'article 12 du statut, tandis que la révocation, prévue au chapitre 3 (article 49) résulte d'une décision prononcée par le directeur général dans les conditions prévues au titre XII relatif à la discipline.

²Caisse de coordination aux assurances sociales

Article 98 :

« L'inaptitude définitive à tout emploi à la régie relève de la seule compétence de la commission médicale et entraîne obligatoirement la réforme de l'agent concerné ».

Article 99 :

« l'agent faisant l'objet, après avis du médecin du travail, d'une décision d'inaptitude définitive, peut être reclassé dans un autre emploi. Si l'agent n'est pas reclassé, il est réformé.

Le reclassement est subordonné :

1° - à l'établissement par l'agent d'une demande ;

2° - à la vacance d'un poste dans un autre emploi ;

3° - à la possession des aptitudes et capacités requises pour occuper l'emploi considéré.

L'absence de poste vacant n'est pas opposable aux mutilés de guerre, aux victimes civiles de la guerre, ni aux bénéficiaires d'une rente pour accident du travail ou maladie professionnelle au service de la Régie.

[...] ».

Statuant sur ces dispositions statutaires, la chambre sociale a jugé que :

- seul le médecin du travail est compétent pour émettre un avis sur l'aptitude du salarié à exercer son emploi statutaire (Soc., 16 février 1999, pourvoi n°96-45.216, Bull. 1999, V, n° 79) ;

- conformément aux articles 97 et 98 du statut l'avis d'inaptitude à tout emploi émis par la commission médicale suppose la constatation préalable par le médecin du travail de l'inaptitude de l'agent à son emploi statutaire (Soc., 21 mai 2002, pourvoi n° 00-41.012, 00-46.790, Bull. 2002, V, n° 167) ;

- les dispositions de l'article 99 du statut, en subordonnant le reclassement à la présentation d'une demande par l'intéressé, ont pour objet d'interdire à l'employeur d'imposer un tel reclassement, mais ne le dispensent pas d'inviter l'intéressé à formuler une telle demande, lorsque le médecin du travail l'a déclaré définitivement inapte à son emploi statutaire, en application de l'article 97 du même statut, et ce avant que la commission médicale ne se prononce, en application des articles 94 et 98, sur l'inaptitude à tout emploi dans la RATP (Soc., 8 juin 2022, pourvoi n° 20-22.564).

- il résulte de la combinaison des articles 97, 98 et 99 du statut qu'un agent ne peut être admis à la réforme en raison de son inaptitude à tout emploi à la régie qu'après avoir été déclaré par le médecin du travail inapte à son emploi statutaire (Soc., 10 juillet 2002, pourvoi n° 00-42.820, Bull. 2002, V, n° 250) ;

- en application des articles L. 1211-1, L. 1226-2 du code du travail et 99 du statut de la régie, la procédure de réforme ne peut être mise en œuvre sans que l'agent ait été invité à présenter une demande de reclassement (Soc., 16 septembre 2015, pourvoi n° 14-14.530, Bull. 2015, V, n° 167) ;

- les dispositions de l'article 99 du statut, en subordonnant le reclassement à la présentation d'une demande par l'intéressé, ont pour objet d'interdire à l'employeur d'imposer un tel reclassement, mais ne le dispensent pas d'inviter l'intéressé à formuler une telle demande, lorsque le médecin du travail l'a déclaré définitivement inapte à son emploi statutaire, en application de l'article 97 du même statut, et ce avant que la commission médicale ne se prononce, en application des articles 94 et 98, sur l'inaptitude à tout emploi dans la RATP (Soc., 8 juin 2022, pourvoi n° 20-22.564) ;

- à défaut de respect de l'obligation de reclassement la réforme est dépourvue de cause réelle et sérieuse (Soc., 24 janvier 2024, pourvoi n° 21-23.264, rendu au visa des articles L. 1226-12 et L. 1226-15 du code du travail et de l'article 99 du statut du personnel de la régie) ;
- à défaut de consultation de la commission médicale, la réforme est nulle et l'agent peut obtenir sa réintégration (Soc., 15 mars 2006, pourvoi n° 04-43.349, rendu en application de l'article 98 du statut et de l'article L. 122-45³ du code du travail ; Soc., 23 janvier 2017, pourvoi n° 05-44.840, rendu au visa des articles 97, 98 et 99 du statut et de l'article L.122-45 du code du travail).

Et, plus récemment, la chambre a jugé qu'il résulte des dispositions des articles 50, 97 et 99 du statut que la réforme d'un agent, en l'absence de reclassement à la suite de l'avis d'aptitude à son poste statutaire émis par le médecin du travail, ne peut être prononcée que sur proposition de la commission médicale, en sorte que doit être censuré l'arrêt qui, pour débouter l'agent de sa demande de nullité de sa réforme, retient que celui-ci avait été déclaré inapte à l'emploi statutaire et non à tout emploi au sein de la régie et qu'en application de l'article 94 du statut la RATP n'était pas tenue de réunir la commission médicale :

- Soc., 12 juin 2024, pourvoi n° 22-20.963, publié :

6. L'agent fait grief à l'arrêt de le débouter de ses demandes tendant à voir prononcer la nullité de sa réforme, ordonner sa réintégration au sein de la RATP et en paiement des salaires depuis le 27 août 2019 et jusqu'à sa réintégration effective, outre les congés payés afférents, et d'une indemnité pour licenciement nul, alors « qu'en vertu de l'article 50 du statut du personnel de la RATP, la réforme est prononcée par le président-directeur général sur proposition de la commission médicale visée à l'article 94 dudit statut ; qu'il résulte de la combinaison de cette disposition et des articles 97, 98 et 99 du statut que lorsque l'aptitude 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 RATP par la commission médicale, quelle que soit la durée de son congé maladie ; qu'en considérant que dès lors que l'agent ne justifiait pas d'un congé maladie de plus de trois mois, sa réforme pouvait légalement intervenir en raison seulement de son aptitude définitive à son emploi statutaire constatée par le médecin du travail et de l'impossibilité de reclassement, sans que la commission médicale ait à constater son aptitude définitive à tout emploi au sein de la RATP, la cour d'appel a violé les articles 50, 97, 98 et 99 du statut du personnel de la RATP. »

Réponse de la Cour

Vu les articles 50, 97 et 99 du statut du personnel de la RATP prévu par l'article 31 de la loi n° 48-506 du 21 mars 1948, dans sa version antérieure à celle adoptée le 31 janvier 2020 et publiée le 7 novembre 2020 :

³Devenu L. 1132-1 et L. 1134-1 du code du travail

7. Selon le premier de ces textes, la réforme est prononcée par le président directeur général sur proposition de la commission médicale visée à l'article 94. L'agent réformé est soumis aux dispositions du Règlement des retraites.

8. Selon les deux suivants, l'inaptitude définitive à l'emploi statutaire relève de la seule compétence du médecin du travail et l'agent faisant l'objet d'un tel avis d'inaptitude peut être reclassé dans un autre emploi, l'agent non reclassé étant réformé.

9. Il résulte de la combinaison de ces textes 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.

10. Pour débouter l'agent de ses demandes relatives à l'irrégularité de sa réforme, l'arrêt constate que celui-ci a été déclaré inapte à l'emploi statutaire et non à tout emploi au sein de la Régie, que s'il a sollicité, lorsqu'il a reçu la convocation à l'entretien préalable, la saisine de la commission médicale pour qu'elle statue sur son éventuelle inaptitude définitive à tout emploi au sein de la RATP et de ses filiales et le prononcé d'une éventuelle réforme, il n'était pas en congé pour maladie depuis plus de trois mois, de sorte qu'en application de l'article 94 du statut, la RATP n'était pas tenue de réunir la commission médicale.

11. En statuant ainsi, alors qu'elle constatait que la RATP avait prononcé la réforme de l'agent sans que la commission médicale n'ait émis de proposition, la cour d'appel a violé les textes susvisés.

Cet arrêt a été commenté en ces termes à la RJS⁴ :

« Par cet arrêt, la Cour de cassation se prononce, pour la première fois, sur la nature de la cessation des fonctions, à l'initiative de l'employeur, d'un agent statutaire de la RATP consécutive à une inaptitude à tout poste constatée par le médecin du travail et à l'impossibilité de reclassement sur un poste statutaire, et ses conséquences procédurales.

Pour comprendre le litige en cause, il est nécessaire de rappeler que le statut du personnel de la RATP, prévu par l'article 31 de la loi 48-506 du 21 mars 1948, dans sa rédaction applicable à la date du litige (antérieure à celle adoptée le 31 janvier 2020 et publiée au bulletin officiel du ministère de la transition écologique du 7 novembre 2020) prévoit à l'article 43 que la cessation des fonctions, résulte, en dehors du décès, de la démission, du licenciement, de la révocation, de la réforme ou de la mise à la retraite. La révocation est aux termes de l'article 49 une mesure disciplinaire, et le licenciement, prévu aux articles 47 et 48, n'est applicable qu'aux stagiaires ; parmi ces formes de cessation de contrat, **seule la réforme est donc applicable en cas d'inaptitude. Or, comme le rappelle la Haute Juridiction, celle-ci ne peut, en application de l'article 50 du statut, intervenir que « sur proposition de la commission médicale visée à l'article 94 du même statut ».**

⁴RJS 2024, n° 486

Dans l'arrêt commenté, le médecin du travail avait, à l'issue de deux examens médicaux, déclaré l'agent - qui avait la qualité d'agent statutaire - définitivement inapte à son emploi statutaire ; la RATP avait prononcé sa réforme pour inaptitude et impossibilité de reclassement, sans avoir réuni la commission médicale. S'appuyant sur les termes l'article 94 du statut qui énonce les cas de réunion obligatoire de la commission médicale, notamment à la demande des agents en congé de maladie de plus de 3 mois, après avis d'inaptitude définitive à l'emploi statutaire, la cour d'appel avait rejeté la demande de l'agent visant à prononcer l'irrégularité de la réforme. Une telle analyse pouvait s'appuyer sur le fait que **le statut se réfère à deux types d'inaptitude. D'une part l'article 99 traite de l'hypothèse de l'inaptitude à l'emploi statutaire en prévoyant une obligation de reclassement** (reclassement subordonné, selon le texte, à une demande de l'agent, que la RATP doit toutefois l'inviter à présenter pour respecter la procédure : Cass. soc. 16-9-2015 n° 14-14.530 FS-PB : RJS 12/15 n° 820 ; Cass. soc. 8-6-2022 n° 20-22.564 FS-B) ; **en cas d'impossibilité de reclassement, l'agent peut être réformé (sans que ce texte mentionne la commission médicale). D'autre part, l'inaptitude à tout emploi à la Régie relève selon l'article 98 de la seule compétence de la commission médicale (et entraîne obligatoirement la réforme).**

Mais la Cour de cassation avait déjà rappelé à plusieurs reprises qu'un agent ne pouvait être admis à la réforme, même après avis de la commission statutaire, que si son inaptitude à son emploi statutaire avait été préalablement reconnue par le médecin du travail (Cass. soc. 21-5-2002 n° 00-41.012 FS-P : RJS 8-9/02 n° 1045 ; Cass soc. 10-7-2002 n° 00-42.820 FS-P : RJS 11/02 n° 1308 ; Cass. soc. 22-2-2017 n° 15-26.350 F-D). **Ainsi, malgré la distinction opérée entre les articles 98 et 99, la compétence du médecin du travail, telle que prévue à l'article 97, pour déclarer le salarié inapte à son poste statutaire, s'impose dans tous les cas de réforme.**

De la même façon, dans l'hypothèse d'une inaptitude au poste statutaire suivie d'une impossibilité de reclassement, la Cour de cassation, tirant les conséquences de la formulation générale de l'article 50 du statut, casse l'arrêt d'appel en décidant 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.

Il n'y a donc pas de place pour un cas de réforme autonome pour impossibilité de reclassement échappant à l'avis de la commission médicale, et ce, que les hypothèses de saisine obligatoire de la commission prévue à l'article 94 soient ou non réunies ; il appartient à l'employeur, dans tous les cas, de respecter l'intégralité de la procédure de réforme prévue à l'article 50, que l'inaptitude concerne tout poste ou le seul poste statutaire. Les conséquences de cette précision sont importantes dès lors qu'à défaut de consultation de cette commission, la réforme est nulle et l'agent doit être réintégré (Cass. soc. 15-3-2006 n° 04-43.349 F-D ; Cass. soc. 23-1-2017 n° 05-44.840 F-D), **alors qu'à défaut de respect de l'obligation de reclassement prévue à l'article 99, le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse** (Cass. soc. 24-1-2024 n° 21-23.264 F-D).

Par cet arrêt la chambre a donc écarté la thèse soutenue par la RATP , qui faisait valoir que deux procédures distinctes de réforme sont prévues par le statut, d'une part la

réforme pour inaptitude à l'emploi statutaire occupé par l'agent et impossibilité de reclassement (appelée « réforme administrative ») en application des articles 97 et 99 du statut, d'autre part la réforme pour inaptitude à tout emploi au sein de la régie (appelée réforme médicale) en application des articles 50, 94 et 98 du statut, qui est exclusivement décidée par la commission médicale.

En effet, comme le relève le commentaire précité paru à la RJS, la chambre a considéré qu'il appartient à l'employeur de respecter l'intégralité de la procédure de réforme prévue à l'article 50 du statut, selon lequel la réforme de l'agent est prononcée sur proposition de la commission médicale visée à l'article 94, que l'inaptitude concerne tout emploi au sein de la régie ou qu'elle concerne le seul emploi statutaire occupé par l'agent.

4.1.1.2. Au cas présent, la réforme de M. [B] a été prononcée sur le fondement de l'article 99 du statut après qu'il a été déclaré inapte à son emploi statutaire suivant avis du 2 juillet 2007 du médecin du travail.

Au soutien de sa demande de nullité de sa réforme, M. [B] a invoqué une discrimination notamment en raison de son état de santé, en faisant valoir que la procédure de réforme était irrégulière, notamment en ce que la commission de réforme n'avait pas été saisie et en ce que la RATP n'avait pas respecté son obligation de reclassement.

Sur la saisine de la commission médicale, la cour d'appel a retenu que « **M. [B] ne justifie pas avoir formulé de demande spécifique en vue de la saisine de la commission médicale** » (cf. arrêt, p. 12) considérant donc in fine que la saisine de cette commission n'était pas obligatoire.

Les premiers juges avaient quant eux retenu (dans les motifs du jugement relatifs à la demande de réintégration, cf. p. 7, étant rappelé que l'arrêt est confirmatif sur le rejet de la demande principale de nullité de la réforme et de ses demandes subséquentes) que « *l'article 97 du statut prévoit que l'inaptitude à l'emploi statutaire relève du médecin du travail ; l'article 98 prévoit l'inaptitude à tout emploi de la RATP ; l'article 99 prévoit que l'agent faisant l'objet d'une inaptitude définitive peut être reclassé ; que si l'agent n'est pas reclassé, il est réformé. Or M. [B], qui n'était inapte qu'à son emploi statutaire, ne relevait pas de la commission médicale, compétente pour apprécier l'inaptitude à tout emploi de la RATP. Il ne peut donc faire grief à la RATP de ne pas avoir saisi la commission médicale ou de ne pas avoir informé l'agent de la possibilité de faire appel de la décision de cette commission. En effet, celui-ci a fait l'objet, à sa demande, de la réforme prévue à l'article 99 du statut après constatation de son inaptitude définitive à son emploi statutaire. L'agent n'est donc pas fondé à demander sa réintégration* ».

Sur l'obligation de reclassement, la cour d'appel a jugé, pour faire droit à la demande subsidiaire tendant à dire la réforme sans cause réelle et sérieuse, que « *s'il résulte des pièces produites qu'après l'avis d'inaptitude définitive en date du 2 juillet 2007 rendu par le médecin du travail, une proposition de poste de reclassement (opérateur BACO) a été faite, le 4 juillet, à l'intéressé qui n'a pas accepté la solution proposée et a indiqué, le jour même, 'je ne souhaite pas être reclassé et je demande la réforme', force est de constater que le cadre de cet entretien n'est pas défini, pas plus que son contenu, qu'il n'est pas justifié que Monsieur [B] ait été invité à présenter une demande de*

reclassement, et qu'en tout état de cause, cette seule proposition, faite dans un laps de temps très court, sans autre recherche d'autres postes au sein d'une Régie de taille importante et alors que le médecin du travail - non sollicité quant à l'aptitude du salarié à exercer certaines tâches dans l'entreprise - avait relevé qu'un contact avec la clientèle était possible en situation commerciale, ne saurait correspondre à l'obligation de recherche sérieuse de reclassement incombant à l'employeur, d'autant qu'il n'est pas justifié d'un avis des délégués du personnel.

A ce sujet, au surplus, l'article 99 du Statut du personnel de la RATP prévoit que l'absence de poste vacant n'est pas opposable aux mutilés de guerre, aux victimes civiles de la guerre, ni aux bénéficiaires d'une rente pour accident du travail au service de la Régie - comme Monsieur [B]-.

Il est donc manifeste qu'au-delà de la procédure du Statut du personnel de la RATP qui n'a pas été respectée, la réforme de Monsieur [B] constitue un licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse » (cf. arrêt, p. 15).

4.1.1.3. La première branche du moyen soutient 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'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations (violation des articles 50, 97, 99 et 99 du statut du personnel de la RATP et de l'article L. 122-45, devenu L. 1132-1 et L. 1134-1 du code du travail).

Sur les conséquences du manquement à l'obligation de reclassement, on rappellera que la chambre fait application de sa jurisprudence, selon laquelle le manquement de l'employeur à son obligation de reclassement a pour seule conséquence de priver de cause réelle et sérieuse le licenciement pour inaptitude et impossibilité de reclassement (Soc., 6 mars 2017, pourvoi n° 15-26.037 : « *Attendu, ensuite, que l'inobservation par l'employeur des obligations prévues par l'article L. 1226-10⁵ du code du travail n'étant pas sanctionnée par la nullité du licenciement, seule sollicitée par le salarié, le moyen est inopérant en ce qu'il vise les dispositions de ce texte* »), à la réforme prononcée en application du statut du personnel de la RATP, en jugeant qu'à défaut de respect de l'obligation de reclassement, la réforme est, non pas nulle, mais dépourvue de cause réelle et sérieuse :

- Soc., 24 janvier 2024, pourvoi n° 21-23.264 (précit.), qui censure la cour d'appel ayant annulé la réforme d'un agent de la RATP prononcée pour impossibilité de reclassement en application de l'article 99 du statut⁶ :

Réponse de la Cour

Vu les articles L. 1226-12 et L. 1226-15 du code du travail et l'article 99 du statut du personnel de la Régie autonome des transports parisiens :

⁵Applicable lorsque le salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle est déclaré inapte par le médecin du travail

⁶Ainsi que le précise l'arrêt de la cour d'appel, p. 2

8. Selon le premier de ces textes, l'employeur ne peut rompre le contrat de travail du salarié déclaré inapte à son poste par le médecin du travail que s'il justifie soit de son impossibilité de proposer un emploi dans les conditions prévues à l'article L. 1226-10, soit du refus par le salarié de l'emploi proposé dans ces conditions, soit de la mention expresse dans l'avis du médecin du travail que tout maintien du salarié dans l'emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans l'emploi.

9. Selon le deuxième, en cas de licenciement prononcé en méconnaissance des dispositions relatives au reclassement du salarié déclaré inapte prévues aux articles L. 1226-10 à L. 1226-12, le tribunal saisi peut proposer la réintégration du salarié dans l'entreprise, avec maintien de ses avantages acquis. En cas de refus de réintégration par l'une ou l'autre des parties, le juge octroie une indemnité au salarié dont le montant est fixé conformément aux dispositions de l'article L. 1235-3-1.

10. Selon le troisième, l'agent faisant l'objet, après avis du médecin du travail, d'une décision d'inaptitude définitive, peut être reclassé dans un autre emploi. A défaut de reclassement, il est réformé.

11. Il résulte de ces textes que le manquement de l'employeur à son obligation de reclassement a pour seule conséquence de priver de cause réelle et sérieuse le licenciement pour inaptitude et impossibilité de reclassement.

12. Pour annuler le licenciement⁷ du salarié, ordonner sa réintégration, et condamner l'employeur à lui payer une indemnité d'éviction et des dommages-intérêts pour discrimination, l'arrêt retient que le licenciement, au motif que le salarié n'avait pas été en mesure pour cause de maladie de subir les tests nécessaires à son reclassement, caractérise une discrimination.

13. En statuant ainsi, la cour d'appel a violé les textes susvisés.

La solution est cependant différente en l'absence de saisine de la commission médicale comme il résulte de l'arrêt précité du 12 juin 2024 ayant censuré l'arrêt de la cour d'appel qui avait débouté l'agent de sa demande de nullité de la réforme, alors qu'elle avait constaté que la commission médicale n'avait pas été saisie. La chambre considère en effet qu'à défaut de saisine de cette commission, la réforme est nulle en ce qu'elle est a été prononcée en raison de l'état de santé de l'agent, ce qui constitue une discrimination prohibée par l'article L. 122-45, alors applicable, devenu L. 1132-1, L. 1134-1 et L. 1132-1, du code du travail :

- Soc., 15 mars 2006, pourvoi n° 04-43.349, précit :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Paris, 2 mars 2004), que Mme [X], entrée au service de la Régie autonome des transports parisiens (RATP) le 17 juin 1982 et exerçant les fonctions d'animateur agent mobile, a le 7 septembre 2000, été déclarée inapte à son emploi statutaire par le médecin du travail, puis admise à la réforme par décision ayant pris effet le 30 décembre 2001 ;

⁷Plus exactement la réforme

Attendu que la RATP fait grief à l'arrêt de déclarer nulle cette décision de mise à la réforme et d'ordonner la réintégration de la salariée, alors, selon le moyen :

[...]

*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 Mme [X], 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 ; que le moyen n'est pas fondé ;***

Voir également, dans une hypothèse où la commission médicale ne s'était pas prononcée sur l'inaptitude définitive de l'agent à tout emploi à la régie, Soc., 23 janvier 2007, pourvoi n° 05-44.840.

Dans son mémoire complémentaire, la RATP critique la solution énoncée par la chambre dans son arrêt du 12 juin 2024, imposant la saisine de la commission médicale y compris dans l'hypothèse d'une inaptitude de l'agent à son emploi statutaire, en soutenant que cette décision opère « *une confusion entre les deux procédures distinctes de « réforme » prévues par le Statut du personnel de la RATP* », soit :

« - d'une part la réforme administrative pour inaptitude à l'emploi statutaire occupé par l'agent (qui relève de la seule compétence du médecin du travail) et impossibilité de reclassement (du fait des refus opposés par l'agent ou de l'absence de poste disponible) en application des articles 97 et 99 du Statut. La « réforme administrative » n'est que le nom statutaire du licenciement pour inaptitude médicale définitive et impossibilité de reclassement autorisé par les articles L. 1226-2 et L. 1226-12 du code du travail, lesquels sont applicables à la RATP (art. L. 1211-1) ;

- d'autre part, la « réforme médicale » pour inaptitude à tout emploi dans l'entreprise (qui relève de la seule compétence de la commission médicale statutaire), qui s'oppose à tout reclassement de l'agent au sein de la RATP est un dispositif sui generis, inconnu du droit commun. Il ouvre droit au profit de l'agent au versement anticipé d'une pension de retraite à vie, proportionnelle à ses états de service et cumulable avec tout autre revenu, en application des articles 50,94 et 98 du Statut ».

La RATP soutient encore que la décision de la chambre du 12 juin 2024 « pose de graves difficultés juridiques et pratiques », qu'en effet, « outre qu'elle méconnaît les dispositions statutaires susvisées en faisant abstraction des conditions fixées par l'article 94 du Statut », cette décision « ne permet pas d'envisager quelle est l'issue d'une situation dans laquelle le salarié a été déclaré inapte à son poste statutaire par le médecin du travail mais refuse toute proposition de reclassement compatible avec ses capacités résiduelles (ce qui est le cas de M. [B]) et/ou n'est pas déclaré inapte à tout emploi par la commission médicale statutaire ». Il ajoute que « Par sa généralité, la rédaction de l'attendu de principe de la décision Labbé laisse donc croire qu'en cas de refus par le salarié d'une ou plusieurs propositions satisfaisantes de reclassement, la RATP ne serait plus en droit de rompre le contrat de travail en prononçant sa « réforme administrative » (pour inaptitude à l'emploi statutaire occupé et impossibilité de

reclassement) sur le fondement des articles 97 et 99 du Statut et conformément au droit commun du travail prévu par les articles L. 1226-2 et L. 1226-12 du code du travail » et que « Dès lors, l'attendu de principe de la décision Labbé, tel qu'il a été rédigé, aurait pour conséquence radicale d'imposer à la RATP de conserver dans ses effectifs, indéfiniment et avec un maintien de salaire, un agent qui a été déclaré définitivement inapte à son poste statutaire par le médecin du travail avec possibilité de reclassement et dont la commission médicale refuserait logiquement la réforme médicale puisque l'agent n'est pas inapte à tout emploi au sein de la RATP et qui refuse tout reclassement proposé ou qui ne pourrait pas être reclassé en l'absence de poste disponible et compatible ».

La RATP fait valoir également qu'« En tout état de cause, en excluant purement et simplement les conditions (de la saisine de la commission médicale en vue de prononcer la réforme médicale de l'agent déclaré inapte à son seul emploi statutaire) prévues par l'article 94 du Statut de la RATP, la Cour de cassation exerce un contrôle de légalité d'un acte réglementaire qui appartient exclusivement au juge administratif », que « C'est donc au juge administratif que revient la compétence exclusive d'en apprécier la légalité » et que « Dès lors, si la Cour de cassation devait persévérer dans la voie tracée par l'arrêt Labbé, elle est alors invitée, sur le fondement de l'article 49 du code de procédure civile, à renvoyer d'office au juge administratif le soin de procéder au contrôle de légalité des conditions fixées par le Statut du personnel de la RATP pour saisir la commission médicale en vue de prononcer la réforme médicale de l'agent, compte tenu à la fois du caractère réglementaire de cette disposition et de ses conséquences sur le régime spécial de retraite des agents de la RATP ».

En conséquence, à titre subsidiaire la RATP invite la Cour de cassation à renvoyer d'office au tribunal administratif de Paris⁸, sur le fondement de l'article 49 du code de procédure civile, les questions préjudicielles suivantes :

« Le dispositif de la réforme médicale avec pension de retraite anticipée en cas d'inaptitude médicale à tout emploi dans l'entreprise, prévue par les articles 50,94 et 98 du Statut du personnel de la RATP, doit-il être appliqué en dehors des conditions de mise en œuvre expressément prévues par l'article 94 du Statut, et notamment dans le cas d'une inaptitude médicale de l'agent à son seul poste statutaire prévue par les articles 97 et 99 du Statut, lorsque des possibilités de reclassement ont été identifiées par le médecin du travail et/ou que l'agent a refusé tout reclassement au sein de l'entreprise ?

Par ailleurs, lorsque le salarié déclaré inapte à son seul poste statutaire par le médecin du travail n'a pas sollicité la saisine de la commission médicale statutaire en vue de statuer sur son inaptitude à tout emploi, la RATP est-elle tenue de procéder à cette saisine avant de rompre le contrat de travail du salarié pour inaptitude au poste statutaire et refus ou impossibilité de reclassement sur le fondement des articles 97 et

⁸La RATP souligne que sur renvoi prononcé d'office par la chambre sociale d'une question préjudicielle portant sur la légalité de l'article 149 du statut de la RATP (Soc., 20 avril 2017, pourvoi n° 15-19.979, Bull. 2017, V, n° 63), le Conseil d'Etat a attribué cette question préjudicielle au tribunal administratif de Paris après avoir retenu que le statut du personnel de la RATP, « s'il revêt un caractère réglementaire, il n'émane pas d'une autorité à compétence nationale » (CE, 1ère Ch., 26 octobre 2017, n° 410012).

99 du Statut, quand bien même l'article 94 du Statut du personnel soumet l'éventualité de cette saisine à une demande expresse du salarié ? ».

On sait qu'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)⁹. Notre chambre se prononce ainsi sur l'interprétation des dispositions d'un acte administratif réglementaire instaurant un statut collectif de travail, en exerçant à cet égard un contrôle lourd sur les décisions des juges du fond (voir par exemple concernant le statut du personnel de la RATP : Soc., 8 novembre 2023, pourvoi n° 21-25.654, publié), à l'instar de celui qu'elle exerce s'agissant de l'interprétation des dispositions des accords collectifs (Ass. plén. 23 octobre 2015, pourvoi n° 13-25.279, Bull. AP, n° 6 ; Soc., 25 mars 2020, pourvoi n° 18-12.467, publié).

Cependant, si dans le cadre d'un litige la question qui lui est posée met en cause la légalité de l'acte, et qu'elle paraît sérieuse, il appartient au juge judiciaire de poser une question préjudicielle sur ce point à la juridiction administrative, sauf lorsqu'il apparaît manifestement, au vu d'une jurisprudence établie, que la contestation peut être accueillie par le juge saisi au principal (TC, SCEA du Cheneau, 7 octobre 2011, n° 3828 ; voir également TC, 12 décembre 2011, n° C3841).

Nous avons jugé à plusieurs reprises, à propos de certaines dispositions statutaires applicables au personnel de certains Epic, qui ont une nature réglementaire, que les dispositions litigieuses posaient une difficulté sérieuse quant à l'appréciation de leur légalité, qui échappait à la compétence du juge judiciaire (voir ainsi à propos de la SNCF : Soc., 2 mai 2000, pourvoi n° 97-45.323, Bull. 2000, V, n° 162 ; Soc., 26 octobre 2016, pourvoi n° 14-28.055, Bull. 2016, V, n° 198, et concernant la RATP l'arrêt précité du 20 avril 2017, pourvoi n° 15-19.979 ainsi que l'arrêt rendu le 31 mars 2021, pourvoi n° 15-19.979, après que la juridiction administrative a retenu la légalité de la disposition litigieuse).

La chambre appréciera si l'arrêt encourt la censure sur la première branche du moyen au regard de sa jurisprudence issue de son arrêt du 12 juin 2024, s'il y a lieu de remettre en cause cette jurisprudence et, le cas échéant, si les dispositions litigieuses posent une difficulté sérieuse quant à l'appréciation de leur légalité.

4.1.2. Sur la preuve de la discrimination (deuxième et troisième branches)

4.1.2.1. L'article L. 122-45 du code du travail, alors applicable, dont les dispositions ont été reprises aux articles L. 1132-1 et L. 1134-1 du même code s'agissant de la

⁹Le juge civil judiciaire n'est tenu de poser une question préjudicielle au juge administratif que lorsque l'acte qu'il s'agit d'interpréter constitue un acte administratif individuel (voir à propos de la délibération d'un conseil municipal : 1re Civ., 12 mars 1985, pourvoi n° 84-10.169, Bull. I, n° 94 et 1re Civ., 8 février 2000, pourvoi n° 98-13.309, Bull. I, n° 45, ou de la délibération d'un conseil régional : 1re Civ., 13 janvier 1993, pourvoi n° 90-20.426, Bull. I, n° 8), et donc non réglementaire, et que l'interprétation de cet acte administratif individuel se heurte à une difficulté sérieuse (1re Civ., 6 avril 2011, pourvoi n° 10-15.095 à propos d'un arrêté de péril ; TC, 2 juillet 2018, pourvoi n° 18-04.124 s'agissant d'une convention annexée à un contrat d'affermage qui revêt le caractère d'un contrat administratif).

prohibition de la discrimination et de la règle de preuve, instaure une règle de preuve partagée en matière de discrimination.

Selon une jurisprudence constante (Soc., 26 avril 2000, pourvoi n° 98-42.643, Bull. 2000, V, n° 151 ; Soc. 29 juin 2011, n° 10-14.067 et n°10-15.792, Bull. 2011, V, n° 166), il résulte des articles L. 1132-1 et L. 1134-1 du code du travail que pour se prononcer sur l'existence d'une discrimination il appartient aux juges du fond d'examiner la matérialité de tous les éléments invoqués par le salarié, d'apprécier si les faits matériellement établis, pris dans leur ensemble, laissent supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte et, dans l'affirmative, d'apprécier si l'employeur prouve que les agissements invoqués sont justifiés par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

Pour des précédents faisant application de cette règle de preuve partagée, rendus sous l'empire de l'article L. 122-45 du code du travail alors applicable, voir notamment Soc., 18 mars 2009, pourvoi n° 07-45.275 Soc., 30 juin 2010, pourvoi n° 08-42.760, 08-41.936 ; Soc., 17 mai 2023, pourvoi n° 21-24.159.

La Cour de cassation vérifie que les juges ont examiné l'ensemble des éléments invoqués par le salarié (Soc., 29 juin 2011, précité ; Soc., 7 décembre 2016, pourvoi n° 14-29.301 ; Soc., 20 juin 2018, pourvoi n° 16-25.511), la matérialité de ces éléments étant appréciée souverainement par les juges du fond (Soc. 23 novembre 2016, pourvoi n° 15-17.496).

Elle exerce un contrôle dit « léger » sur les déductions que font les juges quant à l'existence ou non d'éléments laissant supposer l'existence d'une discrimination (Soc., 31 mars 2021, pourvoi n° 19-21.646 ; Soc., 8 janvier 2020, pourvoi n° 18-21.226).

Enfin les juges apprécient souverainement si l'employeur apporte des éléments objectifs étrangers à toute discrimination (Soc., 19 mai 2016, pourvoi n° 14-27.029, Bull. 2016, V, n° 105 ; Soc., 11 mars 2020, pourvoi n° 19-12.223), sous réserve toutefois de motifs propres à caractériser de tels éléments (Soc., 3 avril 2019, pourvoi n° 18-10.414 ; Soc., 9 juin 2021, pourvoi n° 19-25.141 ; Soc., 12 juillet 2022, pourvoi n° 20-23.290).

4.1.2.2. En l'espèce, M. [B] invoquait deux motifs de discrimination : en raison de son état de santé consécutivement aux irrégularités de la procédure ayant conduit à sa réforme et en raison de ses activités syndicales, en précisant qu'il avait été titulaire de mandats électifs de 2000 à 2002 et que postérieurement à cette date - et jusqu'à sa réforme - il avait poursuivi ses activités syndicales (cf. arrêt, p. 9).

La cour d'appel a retenu que le salarié présentait des éléments laissant supposer une discrimination aux motifs suivants :

« Force est de constater, [...], que les irrégularités invoquées dans la procédure de réforme mise en place, même si elles étaient démontrées, comme le dit le jugement de première instance, ne sont pas intrinsèquement de nature à laisser supposer l'existence d'une discrimination à raison de la santé ou des activités syndicales du salarié, ni - à défaut de texte pour les sanctionner ainsi - à induire une quelconque nullité de la mesure intervenue.

Cependant, bien que son affectation critiquée ou sa 'placardisation' pendant son inaptitude temporaire ne soit pas documentée, Monsieur [B] présente d'autres éléments de fait, concernant son évolution de carrière ainsi que la sanction notifiée à l'occasion de son accident du travail, lesquels pris dans leur ensemble peuvent laisser supposer l'existence d'une discrimination à son encontre » (cf. arrêt, p. 10).

Puis, après avoir analysé les éléments produits par l'employeur, elle a considéré que **« la RATP justifie d'éléments objectifs légitimant les faits invoqués par le salarié, étrangers à toute discrimination à raison de son état de santé (la réforme ayant été prise à la demande de l'intéressé qui ne souhaitait pas de reclassement (cf sa pièce 22)), ni à raison de ses mandats électifs anciens (2001-2002), qui n'avaient pas donné lieu concomitamment, selon l'arrêt du 20 décembre 2002 de la cour d'appel de Paris, à une quelconque discrimination au regard des fonctions représentatives de l'intéressé, ni à raison de son activité syndicale jusqu'en 2007 »** (cf. arrêt, p. 11).

Les deuxième et troisième branches du premier moyen critiquent les motifs de la cour d'appel portant le troisième temps de la règle de preuve, et ainsi sur les éléments apportés par l'employeur.

Il est ainsi soutenu :

- 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 qu'aucun lien n'est fait entre l'activité syndicale de M. [B] ni avec son état de santé, très postérieur qui plus est, la cour d'appel s'est déterminée par des motifs impropres à caractériser l'existence d'éléments objectifs étrangers à toute discrimination ;
- qu'elle a écarté l'existence d'une discrimination alors qu'elle avait constaté, parmi les éléments laissant « présumer » l'existence d'une telle discrimination, 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.

S'agissant de l'absence d'entretien individuel d'évaluation, la cour d'appel a retenu que **« bien que Monsieur [B] se réfère dans ses conclusions à l'un d'entre eux au cours de la période considérée, il n'est pas justifié du respect des dispositions de l'article 122 du Statut du personnel en la matière par la RATP- qui invoque la simple obligation de moyens lui incombant dans la fréquence annuelle de ces entretiens - . Cette carence doit être indemnisée, à hauteur cependant du préjudice démontré, à savoir la somme de 5 000 €, par infirmation du jugement de première instance; toutefois, aucun lien n'est fait entre l'activité syndicale de Monsieur [B], ni avec son état de santé - très postérieur qui plus est »** (cf. arrêt, p. 11).

Et concernant la sanction prononcée le 12 avril 2007 à la suite du départ de feu de l'arme de service de M. [B] le 13 février précédent, la cour d'appel a retenu :

« [...] les consignes données pour éviter tout départ de feu intempestif ont fait l'objet de préconisations supplémentaires après l'accident, au sujet du maniement d'une arme lors de sa mise à l'étui, émises par le CHSCT - qui a considéré non fautive la manipulation de Monsieur [B] - ; ces préconisations ont été prises en compte immédiatement par la RATP. Au surplus, la faute inexcusable de l'employeur a été retenue par la cour d'appel de Paris, du fait de l'insuffisance des consignes de sécurité

lors de la mise à l'étui de l'arme et du défaut de contrôle de la conformité de l'équipement. Par conséquent, nonobstant la formation dispensée à l'intéressé en matière de tir et le constat d'une 'multiplication des incidents suite à un non-respect des règles de sécurité' (cf la réponse faite aux délégués du personnel) conduisant l'employeur à se montrer rigoureux avec les agents en faute, il y a lieu de dire abusive la sanction notifiée le 12 avril 2007 et d'accueillir la demande tendant à son annulation ainsi que celle relative au paiement du salaire correspondant à la journée de mise en disponibilité sans traitement, par confirmation du jugement entrepris » (cf. arrêt, p. 10 et 11).

Si la chambre considérait que la cour d'appel, appréciant l'ensemble des éléments de fait et de preuve, a estimé que l'employeur apportait la preuve que ses décisions étaient justifiées par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination, **le moyen, pris en ses deuxième et troisième branches pourrait être rejeté par décision non spécialement motivée comme n'étant pas de nature à entraîner manifestement la cassation.**

Observations sur la portée d'une cassation éventuelle sur la première branche du moyen :

La censure des chefs de dispositif déboutant M. [B] de sa demande de nullité de sa réforme et de ses demandes subséquentes, dont la réintégration, serait susceptible d'entraîner, par voie de conséquence, la cassation de l'arrêt en ce qu'il a, statuant sur la demande subsidiaire du salarié, alloué à ce dernier une somme globale à titre de dommages-intérêts pour « licenciement » sans cause réelle et sérieuse, non-respect de la procédure de réforme et de l'obligation de recherche de reclassement, une indemnité compensatrice de préavis outre les congés payés afférents et une indemnité de licenciement.

4.2. Sur le second moyen : le harcèlement

4.2.1. Les articles L. 122-49 et L. 122-52 du code du travail, dont les dispositions ont été reprises aux articles L. 1152-1 et L. 1154-1 du même code, pour le premier prohibe le harcèlement moral et pour le second instaure une règle de preuve partagée.

Ainsi, en cas de litige, le salarié établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement et il incombe à l'employeur, au vu de ces éléments, de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

Selon une jurisprudence constante (Soc., 6 juin 2012, pourvoi n° 10-27.766, Bull. 2012, V, n° 170 ; Soc., 22 octobre 2014, pourvoi n° 13-18.362, Bull. 2014, V, n° 252; Soc., 15 février 2023, pourvoi n° 21-20.572, publié), il résulte des articles L. 1152-1 et L. 1154-1 du code du travail que pour se prononcer sur l'existence d'un harcèlement moral, il appartient aux juges du fond, d'examiner la matérialité de tous les éléments invoqués par le salarié, en prenant en compte les documents médicaux éventuellement produits, puis d'apprécier si les faits matériellement établis, pris dans leur ensemble, permettent de présumer ou laissent supposer l'existence d'un harcèlement moral au sens de l'article L. 1152-1 du code du travail et dans l'affirmative, d'apprécier si l'employeur prouve que les agissements invoqués ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et

que ses décisions sont justifiées par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

Voir pour une application par notre chambre de la règle de preuve partagée sous l'empire des articles L. 122-49 et L. 122-52, alors applicables : Soc., 2 juillet 2014, pourvoi n° 13-11.365 ; Soc., 16 mai 2012, pourvoi n° 11-11.454 ; Soc., 4 avril 2012, pourvoi n° 10-19.958 ; Soc., 13 avril 2010, pourvoi n° 09-40.370.

Depuis l'arrêt de plénière de chambre rendu le 8 juin 2016 (Soc. 8 juin 2016, pourvoi n° 14-13.418, Bull. V, n° 128), la Cour de cassation, sans remettre en cause son contrôle sur l'application par les juges du fond de la règle de preuve partagée, leur laisse désormais le soin d'apprécier souverainement si le salarié établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement et si l'employeur prouve que les agissements invoqués sont étrangers à tout harcèlement.

Ainsi, la chambre sociale rejette les pourvois qui ne tendent qu'à remettre en cause ce pouvoir souverain dévolu aux juges du fond (Soc., 10 février 2021, pourvoi n° 19-13.454 ; Soc., 31 mars 2021, pourvoi n° 19-24.541).

La censure n'est encourue que lorsque les juges méconnaissent leur office, soit notamment qu'ils n'aient pas examiné des éléments avancés par le salarié (Soc., 13 janvier 2021, pourvoi n° 19-19.511 ; Soc., 16 décembre 2020, pourvoi n° 19-20.158 ; Soc., 8 janvier 2020, pourvoi n° 18-22.055), ou qu'ils aient procédé à une appréciation séparée de chacun des éléments invoqués en méconnaissance du régime probatoire applicable (Soc., 26 janvier 2022, pourvoi n° 20-20.496 ; Soc., 30 juin 2021, pourvoi n° 19-26.122).

4.2.2. Au cas présent, la cour d'appel a rejeté la demande au titre du harcèlement moral par des motifs se référant à sa motivation sur la discrimination. Elle a ainsi retenu que :

« Ces mêmes éléments répondant aux mêmes griefs du salarié au titre d'un harcèlement moral permettent de rejeter la demande à ce titre, puisque

- les données présentées quant à un harcèlement 'institutionnalisé au niveau du Département SEC' concernant la situation d'autres salariés du département sécurité, à d'autres périodes, non susceptible de comparaison avec celle de l'appelant ou d'extrapolation, comme d'ailleurs le rapport du cabinet Emergences relevant le ressenti d'agents et le reportage du 31 mai 2005 intitulé 'Les vigiles du métro, la descente aux enfers' critiqué par le syndicat CFE-CGC lors de la séance du 9 juin 2005 du comité départemental économique et professionnel,

- la dimension psychologique de la situation médicale de M. [B] apparaît en lien avec sa confrontation à la mort à l'occasion du coup de feu incontrôlé, puisque qualifiée par le médecin du travail comme 'stress post-traumatique typique' (cf la pièce 35 du salarié) et non avec ses conditions de travail, jugées satisfaisantes avant l'accident par l'intéressé lui-même ('sa situation actuelle était sans souci' cf la même pièce),

- la sanction du 12 avril 2007 ne pouvait à elle seule caractériser des agissements répétés au sens de l'article L122-49 du code du travail dans sa version applicable au litige, devenu L1152-1.

Enfin, surabondamment, alors que la RATP justifie, concomitamment à la réforme de Monsieur [B], de procédures d'écoute et d'accompagnement dans le cadre de la

prévention des risques psychosociaux et de 'demandes d'attention', il convient de constater que l'intéressé n'indique pas s'en être rapproché » (cf. arrêt, p. 12).

De part cette référence expresse à sa motivation sur la discrimination, il peut être considéré que la cour d'appel a, in fine, retenu qu'en application de l'article L. 122-52 du code du travail alors applicable, le salarié établissait des éléments permettant de présumer l'existence d'un harcèlement moral et que l'employeur justifiait que ses décisions étaient justifiées par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

C'est d'ailleurs l'analyse qu'en fait le demandeur au pourvoi comme il résulte des critiques articulées par le moyen.

La première branche du second moyen soutient 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'incapacité 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'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations.

Cette première branche pourrait toutefois être considérée comme inopérante dès lors que la cour d'appel a fait ressortir que le salarié établissait des éléments laissant supposer l'existence d'un harcèlement moral.

Les deuxième et troisième branches du moyen réitèrent la critique des deuxième et troisième branches du premier moyen, relatif à la discrimination, en la déclinant au harcèlement, en soutenant que :

- la cour d'appel s'est déterminée par des motifs impropres à caractériser l'existence d'éléments objectifs étrangers à tout harcèlement moral s'agissant de l'absence d'entretien annuel d'évaluation (2^{ème} branche) ;
- la cour d'appel n'a pas vérifié si la sanction prononcée à l'encontre du salarié était justifiée par des éléments étrangers à tout harcèlement (3^{ème} branche).

Comme il a été rappelé supra, les juges du fond apprécient souverainement si l'employeur prouve que les agissements invoqués sont étrangers à tout harcèlement.

Si la chambre considérait que, sous le couvert de griefs non fondés de manque de base légale, le moyen ne tend qu'à contester l'appréciation souveraine par la cour d'appel des éléments de preuve et de fait dont elle a, sans méconnaître les règles spécifiques de preuve et exerçant les pouvoirs qu'elle tient de l'article L. 122-52 du code du travail, alors applicable, devenu L.1154-1 du même code, déduit que les agissements invoqués par le salarié permettant de présumer l'existence d'un harcèlement étaient justifiés par des éléments objectifs, apportés par l'employeur, étrangers à tout harcèlement, **le second moyen pourrait faire l'objet d'un rejet non spécialement motivé comme n'étant pas de nature à entraîner manifestement la cassation.**