



AVIS DE M. CHARBONNIER, AVOCAT GÉNÉRAL

Arrêt n° 1031 du 10 décembre 2025 (FS-B) – Chambre sociale

Pourvoi n° 24-13.602

Décision attaquée : 1^{er} février 2024 de la cour d'appel de Paris

M. [T] [V]

C/

EPIC Régie Autonome des Transports Parisiens

FAITS ET PROCÉDURE

M. [T] [V] a été engagé par la Régie Autonome des Transports Parisiens (RATP) le 1^{er} août 2005 comme agent de sécurité.

En arrêt maladie à compter du 14 mars 2015, reconnu comme accident du travail le 4 août 2016, il a été déclaré inapte à son emploi statutaire par le médecin du travail dans un avis du 16 mars 2016.

Le même jour, 16 mars 2016, il a expressément demandé sa mise à la retraite par réforme médicale en application des dispositions de l'article 50 du statut des personnels de la RATP. Le 12 mai 2016, la commission médicale a donné un avis favorable à sa demande. Suite à cela, la RATP lui a notifié, à compter de cette date, sa mise à la retraite par réforme médicale par courrier du 30 mai 2016.

Préalablement, le 20 septembre 2012, M. [T] [V] avait saisi le conseil de prud'hommes pour obtenir l'annulation de sanctions disciplinaires prononcées à son encontre ainsi que le versement de diverses indemnités pour discrimination, harcèlement ainsi qu'à titre de reconstitution de carrière. Par la suite, il a également demandé la condamnation de la RATP à lui verser des dommages et intérêts pour nullité de la rupture de son contrat de travail et non-respect de la procédure de réforme.

Par jugement en date du 10 novembre 2017, rendu en formation de départage, le conseil de prud'hommes a annulé la sanction disciplinaire prononcée le 18 novembre 2009 à l'encontre de M. [T] [V] mais l'a débouté de toutes ses autres demandes. Par arrêt en date du 7 octobre 2020, la cour d'appel a confirmé le jugement en toutes ses dispositions.

Sur pourvoi de l'agent, votre chambre a, le 8 juin 2022 (n°Q2022564) cassé partiellement l'arrêt, plus précisément en ce qu'il avait débouté l'agent de ses demandes d'indemnité pour nullité de la rupture du contrat de travail à titre principal et de licenciement sans cause réelle et sérieuse à titre subsidiaire.

Par arrêt du 1^{er} février 2024, la cour d'appel de renvoi a confirmé le premier jugement dans toutes ses dispositions. C'est l'arrêt attaqué par un pourvoi de M. [T] [V] en date du 2 avril 2024.

POURVOI

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

M. [T] [V] fait grief à l'arrêt attaqué de le débouter :

- de ses demandes tendant, à titre principal, à la nullité de la rupture du contrat de travail, à sa réintégration et à la condamnation de la RATP à lui verser une indemnité de rupture ainsi que les congés payés afférents et, à titre subsidiaire, de ses demandes d'indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, d'indemnité légale de licenciement, d'indemnité compensatrice de préavis et congés payés afférents (1^{er} moyen) alors que :

* lorsqu'il a été médicalement constaté qu'un salarié, agent de la RATP, se trouve de manière définitive atteint d'une inaptitude physique à occuper son emploi, il appartient à l'employeur de le reclasser dans un autre emploi et, en cas d'impossibilité, de prononcer, dans les conditions prévues pour l'intéressé, la rupture du contrat de travail ; que les dispositions de l'article 99 du statut de la RATP, 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 ; que la mention, figurant dans l'avis délivré par le médecin du travail, selon laquelle le maintien du salarié dans l'entreprise serait gravement préjudiciable à sa santé, n'est pas de nature à exonérer l'employeur de son obligation de reclassement, dès lors que la commission médicale a seule compétence, en vertu de l'article 98 du statut, pour se prononcer sur l'inaptitude à tout emploi au sein de la RATP ; qu'en retenant, pour dire que l'employeur justifiait que ses décisions de ne pas rechercher le reclassement de M. [V], de ne pas saisir les délégués du personnel aux fins de reclassement et de ne pas avoir invité le salarié à présenter une demande de reclassement avant que soit mise en œuvre la procédure de réforme étaient justifiées par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination, qu'il ressortait de l'avis d'inaptitude délivré le 16 mars 2016 par le médecin du travail que celui-ci avait indiqué que le maintien du salarié dans l'entreprise serait gravement préjudiciable à sa santé, quand cette circonstance n'était pas de nature à exonérer l'employeur de son obligation d'inviter l'intéressé à formuler une demande de reclassement avant que la commission médicale ne se prononce, en application des articles 94 et 98, sur l'inaptitude à tout emploi au sein de la RATP, la cour d'appel a violé les articles L. 1211-1, L. 1226 10 et L. 1226-12 dans leur rédaction applicable au litige, les articles 97, 98 et 99 du chapitre VII du statut du personnel de la RATP prévu par l'article 31 de la loi du 21 mars 1948, ensemble les articles L. 1132-1, L.1132-4 et L. 1134-1 du code du travail (1^{ère} branche) ;

* subsidiairement, que s'il résulte de l'article L. 1226-12 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n 2015-994 du 17 août 2015, que l'employeur peut rompre le contrat de travail si l'avis du médecin du travail mentionne expressément que tout maintien du salarié « *dans l'entreprise* » serait gravement préjudiciable à sa santé, l'employeur n'est pas dispensé de mettre en œuvre l'obligation préalable de reclassement à l'intérieur du groupe auquel appartient l'entreprise, parmi les entreprises dont les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation permettent d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel ; qu'en retenant, pour dire que l'employeur justifiait que ses décisions de ne pas rechercher le reclassement de M. [T] [V], de ne pas saisir les délégués du personnel aux fins de reclassement et de ne pas avoir invité le salarié à présenter une demande de reclassement avant que soit mise en œuvre la procédure de réforme étaient justifiées par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination, qu'il ressortait de l'avis d'inaptitude délivré le 16 mars 2016 par le médecin du travail que celui-ci avait indiqué que le maintien du salarié dans l'entreprise serait gravement préjudiciable à sa santé, quand cette circonstance n'était pas de nature à exonérer l'employeur de son obligation préalable de reclassement à l'intérieur du groupe auquel appartenait l'entreprise, parmi les entreprises dont les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation permettaient d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel, la cour d'appel a violé les articles L. 1211-1, L. 1226 10, et L. 1226-12 du code du travail dans leur rédaction applicable au litige, les articles 97, 98 et 99 du chapitre VII du statut du personnel de la RATP prévu par l'article 31 de la loi du 21 mars 1948, ensemble les articles L. 1132-1, L.1132-4 et L. 1134-1 du code du travail (2^{ème} branche).

- de ses demandes d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, à titre d'indemnité légale de licenciement, d'indemnité compensatrice de préavis et congés payés afférents (second moyen) alors que :

* lorsqu'il a été médicalement constaté qu'un salarié, agent de la RATP, se trouve de manière définitive atteint d'une inaptitude physique à occuper son emploi, il appartient à l'employeur de le reclasser dans un autre emploi et, en cas d'impossibilité, de prononcer, dans les conditions prévues pour l'intéressé, la rupture du contrat de travail ; que les dispositions de l'article 99 du statut de la RATP, 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 ; que la mention, figurant dans l'avis délivré par le médecin du travail, selon laquelle le maintien du salarié dans l'entreprise serait gravement préjudiciable à sa santé, n'est pas de nature à exonérer l'employeur de son obligation de reclassement, et en matière d'inaptitude d'origine professionnelle, de son obligation de consulter les représentants du personnel, dès lors que la commission médicale est seule compétente, en vertu de l'article 98, pour se prononcer sur l'inaptitude à tout emploi dans la RATP ; qu'en retenant, pour débouter M. [V] de ses demandes d'indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, que l'employeur n'était pas tenu à une obligation préalable de reclassement, ni à celle de consulter les délégués du personnel dès lors qu'il ressortait de l'avis d'inaptitude délivré le 16 mars 2016 par le médecin du travail que celui-ci avait indiqué que le maintien du salarié dans l'entreprise serait gravement préjudiciable à sa santé, la cour d'appel a violé les articles L. 1211-1, L. 1226-10 et L. 1226-12 du code du travail dans leur rédaction applicable au litige et les articles 97, 98 et 99 du chapitre VII du statut du personnel de la RATP prévu par l'article 31 de la loi du 21 mars 1948 (1^{ère} branche) ;

* subsidiairement, que s'il résulte de l'article L. 1226-12 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015, que l'employeur peut rompre le contrat de travail si l'avis du médecin du travail mentionne expressément que tout maintien du salarié « dans l'entreprise » serait gravement préjudiciable à sa santé, l'employeur n'est pas dispensé de mettre en œuvre l'obligation préalable de reclassement à l'intérieur du groupe auquel appartient l'entreprise, parmi les entreprises dont les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation permettent d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel ; qu'en retenant, pour débouter M. [V] de ses demandes d'indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, que l'employeur n'était pas tenu à une obligation préalable de reclassement, ni à celle de consulter les délégués du personnel, dès lors qu'il ressortait de l'avis d'inaptitude délivré le 16 mars 2016 par le médecin du travail que celui-ci avait indiqué que le maintien du salarié dans l'entreprise serait gravement préjudiciable à sa santé, quand cette circonstance n'était pas de nature à exonérer l'employeur de son obligation préalable de reclassement à l'intérieur du groupe auquel appartenait l'entreprise, parmi les entreprises dont les activités, l'organisation

ou le lieu d'exploitation permettaient d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel, la cour d'appel a violé les articles L. 1211-1, L. 1226-10 et L. 1226-12 du code du travail, dans leur rédaction applicable au litige et les articles 97, 98 et 99 du chapitre VII du statut du personnel de la RATP prévu par l'article 31 de la loi du 21 mars 1948 (2^{ème} branche).

DISCUSSION

A titre liminaire, j'indique partager la proposition faite par Madame la rapporteuse de rejet non spécialement motivé des moyens pris en leur seconde branche qui sont nouveaux, par ailleurs mélangés de droit et de fait, et donc, irrecevables.

Mon avis ne portera donc que sur les premières branches des deux moyens réunies, les critiques de la première branche du second moyen étant similaires à celles soulevées dans la première branche du premier moyen et ne font qu'en tirer les conséquences sur la consultation des délégués du personnel.

1. Les dispositions applicables à l'espèce :

1.1 Les dispositions du code du travail dans leur version applicable au litige :

- Article L. 1211-1 du code du travail

« Les dispositions du présent livre sont applicables aux employeurs de droit privé ainsi qu'à leurs salariés. Elles 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 ».

- Article L.1226-10 du code du travail

« Lorsque, à l'issue des périodes de suspension du contrat de travail consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, le salarié est déclaré inapte par le médecin du travail à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur lui propose un autre emploi approprié à ses capacités. Cette proposition prend en compte, après avis des délégués du personnel, les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches existant dans l'entreprise ».

- Article L. 1226-12 du code du travail :

« Lorsque l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi au salarié, il lui fait connaître par écrit les motifs qui s'opposent au reclassement.

L'employeur ne peut rompre le contrat de 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. Il peut

également rompre le contrat de travail si l'avis du médecin du travail mentionne expressément que tout maintien du salarié dans l'entreprise serait gravement préjudiciable à sa santé (...). »

1.2 Les dispositions du statut du personnel de la RATP dans leur version applicable au litige :

- Titre IV - Cessation des fonctions : article 43 :

« 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. Intervenant dans les conditions ci-après, elle entraîne radiation des contrôles et perte de la qualité d'agent de la Régie ».

- Titre IV - Chapitre 4 – Réforme : article 50 :

« 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 ».

- Titre VI - Chapitre 6 – 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 CCAS ;*

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 trois mois ;*
- sur l'attribution des congés de maladie visés à l'article 83 et des congés de longue durée ;*
- 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 ».

- titre IV - Chapitre 6 - Article 95

« Tout agent a le droit de faire appel de la décision prise à son égard par la Commission médicale.

Pour être recevable, l'appel doit être interjeté dans le délai de deux mois à compter du jour de la décision contestée ».

- Titre IV - Chapitre 7 – Situation des agents en position d'inaptitude à leur emploi :

« 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 (article 97) » ;

« 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 98) » ;

« 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 :

- à l'établissement par l'agent d'une demande ;*
- à la vacance d'un poste dans un autre emploi ;*
- à la possession des aptitudes et capacités requises pour occuper l'emploi considéré (article 99) ».*

2. La question juridique posée par le pourvoi concerne l'articulation entre les dispositions du statut du personnel de la RATP et celles du code du travail lorsque le médecin du travail rend un avis d'inaptitude définitive au poste statutaire d'un agent en précisant que le maintien de ce dernier dans l'entreprise *« serait gravement préjudiciable à sa santé »*.

3. Au niveau des textes, l'article L. 1211-1 du code du travail prévoit que les dispositions du livre 2 du code du travail, parmi lesquelles se trouvent celles relatives à l'inaptitude (en particulier, les articles L. 1226-10 et L. 1226-12 du code du travail sur l'inaptitude professionnelle, invoqués en l'espèce), *« 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 »*.

Cela signifie que s'il y a identité d'objet entre les dispositions du code du travail et celles du statut (en l'occurrence, de la RATP), il n'y a pas de combinaison à opérer entre elles mais que dans le cas contraire, cette combinaison doit être faite. Tel est le cas en l'espèce, la procédure de réforme médicale étant spécifique au statut de la RATP et celle de reclassement, relevant des dispositions du droit commun du travail.

4. La jurisprudence a donc opéré une combinaison des articles du code du travail concernant la procédure de reclassement après avis d'inaptitude avec les dispositions du statut de la RATP concernant la réforme médicale :

4.1 Dans un arrêt en formation plénière (Soc, 16 septembre 2015 n°1414530), votre chambre a considéré qu'avant d'envisager la réforme de l'agent, alors que l'article 99 du statut de la RATP subordonne le reclassement de l'intéressé à la présentation d'une demande par ce dernier, l'employeur n'était pas dispensé d'inviter l'agent à formuler une telle demande. Selon les motivations de l'arrêt :

« Vu les articles L. 1211-1, L. 1226-2 du code du travail et 99 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 ;

Attendu qu'il résulte de la combinaison de ces textes que lorsqu'il a été médicalement constaté qu'un salarié se trouve de manière définitive atteint d'une inaptitude physique à occuper son emploi, il appartient à l'employeur de le reclasser dans un autre emploi et, en cas d'impossibilité, de prononcer, dans les conditions prévues pour l'intéressé, la rupture du contrat de travail ; que les dispositions de l'article 99 du statut de la RATP, 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 ; (...)

Attendu que, pour rejeter ces demandes, l'arrêt retient qu'il résulte des articles 94, 98 et 99 du statut du personnel de la RATP que l'agent reconnu inapte définitivement à l'emploi ne peut bénéficier d'un reclassement que s'il en fait la demande ; que la décision de réforme n'ayant pas été contestée par l'intéressé qui n'a pas davantage sollicité son reclassement, il convient de constater que la procédure prévue par le statut a été respectée ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'elle avait constaté que l'agent n'avait pas été invité à présenter une demande de reclassement avant que ne soit mise en œuvre la procédure de réforme, ce dont il résultait que la décision de réforme n'avait pas été régulièrement prise, la cour d'appel qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations a violé les textes susvisés ».

4.2 Les éléments de fait du présent dossier différent de ceux de l'espèce de 2015 qui visaient une situation d'inaptitude non-professionnelle relevant de l'article L. 1226-2 du code du travail et non, comme dans la présente espèce, une situation d'inaptitude professionnelle, relevant de l'article L. 1226-10 du code du travail, pour avoir été reconnue comme telle par la Caisse de Coordination des Assurances Sociales (CCAS) de la RATP, le 4 août 2016.

Toutefois, l'alignement des deux régimes (inaptitude non-professionnelle et inaptitude professionnelle) a été réalisé avec le premier arrêt de cassation concernant la présente affaire (Soc, 8 juin 2022, n°2022564) dans lequel vous avez appliqué la solution dégagée en 2015 dans le cas de l'inaptitude professionnelle en affirmant :

« Vu les articles L. 1211-1, L. 1226-10 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2012-387 du 22 mars 2012, 97, 98 et 99 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 :

7. Il résulte de la combinaison de ces textes que lorsqu'il a été médicalement constaté qu'un salarié se trouve de manière définitive atteint d'une inaptitude physique à occuper son emploi, il appartient à l'employeur de le reclasser dans un

autre emploi et, en cas d'impossibilité, de prononcer, dans les conditions prévues pour l'intéressé, la rupture du contrat de travail. Les dispositions de l'article 99 du statut de la RATP, 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.

8. Pour débouter l'agent de ses demandes relatives à la rupture du contrat de travail, l'arrêt retient qu'aucune des dispositions légales ou statutaires applicables ne prévoit la mention de la procédure de reclassement et des voies de recours dans la lettre de réforme, que l'agent a expressément demandé une réforme médicale en application de l'article 50 du statut de la RATP et que ce mode de cessation des fonctions ne relève pas d'une décision de rompre le contrat de travail suite à une impossibilité de reclassement.

9. En statuant ainsi, alors qu'elle avait constaté que l'agent n'avait pas été invité à présenter une demande de reclassement avant que soit mise en œuvre la procédure de réforme, ce dont il résultait que la décision de réforme n'avait pas été régulièrement prise, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations, a violé les textes susvisés ».

La solution dégagée par votre chambre est donc claire et uniforme pour les deux régimes d'inaptitude, professionnelle et non-professionnelle. Elle est en cohérence avec celle du Conseil d'Etat qui considère l'obligation de reclassement comme un principe général du droit devant, le cas échéant, prévaloir sur le statut (CE, 22 octobre 2002, req n°277868), sous réserve toutefois de compatibilité avec les nécessités de service public.

Votre arrêt du 8 juin 2022 écarte par ailleurs un argument de rejet du pourvoi qui avait pu être soutenu, reposant sur le fait qu'à la différence des jurisprudences antérieures, c'était le salarié lui-même (et non l'employeur) qui était à l'initiative de la procédure de réforme dont il était remarqué que l'issue positive n'avait suscité aucun recours de sa part.

4.3 Un élément doit toutefois, de mon point de vue, être particulièrement pris en considération dans cette affaire : c'est l'avis du médecin du travail en date du 16 mars 2016 qui portait les mentions suivantes :

« INAPTE DÉFINITIF A L'EMPLOI STATUTAIRE. Procédure d'inaptitude en un seul examen médical compte-tenu de la visite de pré-reprise du 07/03/2016 (article R. 624-31 du code du travail).

INAPTE AU POSTE D'AGENT DE SÉCURITÉ.

L'état de santé de M. [V] ne me permet pas de mettre en avant des capacités restantes orientant la recherche d'une solution de reclassement dans

l'entreprise. En effet, le maintien du salarié dans l'entreprise serait gravement préjudiciable à sa santé ».

Dans le dernier paragraphe en effet, en complément de l'avis d'inaptitude statutaire définitive, le médecin du travail précise que le reclassement serait « *gravement préjudiciable à la santé du salarié* ».

Cette hypothèse est exactement celle qui a été ajoutée par la loi du 17 août 2015 aux deux situations traditionnelles (l'impossibilité de reclassement et le refus du salarié du poste proposé) prévues par l'article L. 1226-12 du code du travail pour lesquelles l'employeur est dispensé de reclassement.

Dans sa version applicable au litige, l'article L. 1226-12 du code du travail dispose en effet :

« Lorsque l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi au salarié, il lui fait connaître par écrit les motifs qui s'opposent au reclassement.

L'employeur ne peut rompre le contrat de 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. Il peut également rompre le contrat de travail si l'avis du médecin du travail mentionne expressément que tout maintien du salarié dans l'entreprise serait gravement préjudiciable à sa santé (...) ».

Dès lors, on ne peut que constater qu'en l'espèce, l'employeur s'est conformé à la mention expresse du médecin du travail telle que prévue à l'article L.1226-12 du code du travail dans sa rédaction applicable au litige et qui s'imposait à lui en application de son obligation de sécurité.

S'il est vrai que seule la commission médicale a, aux termes de l'article 98 du statut, le pouvoir de statuer sur « *l'inaptitude définitive de tout emploi à la Régie* », force est de constater que tel a bien été le cas en l'espèce : la commission médicale a bien été saisie : par l'agent lui-même, sur le fondement de l'article 94 du statut de la RATP.

Il importe de relever que conformément aux dispositions de ce même article, la commission médicale, une fois saisie, doit se prononcer sur l'inaptitude de l'agent « *à tout emploi à la RATP après avis d'inaptitude définitive à l'emploi statutaire par le médecin du travail* » et sur sa réforme ; qu'elle a rendu un avis de réforme, lequel n'a pas été contesté par l'agent et que l'employeur a prononcé la réforme conformément aux dispositions de l'article 50 du statut de la RATP.

La procédure de réforme a donc été parfaitement conduite et au bout du compte, chacun des acteurs, dans son champs de compétence, a respecté sa mission : médecin du travail, commission médicale et employeur.

Cette analyse me paraît tout à fait compatible avec votre jurisprudence du 8 juin 2022 qui rappelle le principe que l'employeur est tenu avant la réforme de faire une

recherche de reclassement tant que la commission de réforme n'a pas statué sur l'incapacité à tout emploi.

Mais on ne peut déduire de cette décision qu'elle impose cette même obligation lorsque le médecin du travail précise qu'un tel reclassement serait préjudiciable à la santé du salarié. Dans son rapport (pages 16-17), Madame la rapporteuse, mentionne deux arrêts de votre chambre (Soc, 8 juin 2022, n°2022500 ; Soc, 8 février 2023, n°2119232) aux termes desquels dans une telle hypothèse, vous avez considéré que l'employeur était dispensé de rechercher et de proposer des postes de reclassement.

Dès lors, en considérant qu'il se déduisait des termes de l'avis du médecin du travail qui mentionnait expressément que le maintien du salarié dans l'entreprise serait gravement préjudiciable à sa santé et des dispositions de l'article L. 1226-12 du code du travail que l'employeur avait prouvé *« que ses décisions de ne pas rechercher le reclassement du salarié, de ne pas saisir les délégués du personnel aux fins de reclassement de M. [V] et de ne pas avoir invité le salarié à présenter une demande de reclassement avant que soit mise en œuvre la procédure de réforme sont justifiées par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination »*, la cour d'appel a exactement appliqué les dispositions des articles L. 1211-1, L. 1226 10 et L. 1226-12 dans leur rédaction applicable au litige, les articles 97, 98 et 99 du chapitre VII du statut du personnel de la RATP prévu par l'article 31 de la loi du 21 mars 1948, ensemble les articles L. 1132-1, L. 1132-4 et L. 1134-1 du code du travail.

Je conclus donc au rejet du pourvoi.