



RAPPORT DE Mme LACQUEMANT, CONSEILLÈRE

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

Le rapport comporte des propositions de rejet non spécialement motivé sur les secondes branches de chacun des deux moyens.

1 - Rappel des faits et de la procédure

M. [V] a été engagé en qualité d'agent de sécurité à compter du 1^{er} août 2005 par la Régie autonome des transports parisiens (la RATP) et a été en arrêt maladie à compter du 14 mars 2015, reconnu comme accident du travail le 4 août 2016.

Selon avis du médecin du travail du 16 mars 2016, il a été déclaré inapte à son emploi statutaire, avec les précisions suivantes : « *L'état de santé de Monsieur [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 ».

L'agent a demandé le 16 mars 2016 sa réforme médicale en application de l'article 50 du statut du personnel et après avis favorable de la commission médicale du 12 mai 2016, la RATP lui a notifié sa mise à la retraite par réforme à compter de cette date.

Le 20 septembre 2012, le salarié avait saisi la juridiction prud'homale aux fins de faire annuler des sanctions disciplinaires et pour obtenir des indemnités. Il a ensuite contesté la rupture de son contrat de travail.

Par jugement du 10 novembre 2017, le conseil de prud'hommes de Paris, en formation de départage, a annulé la sanction disciplinaire du 18 novembre 2009, a condamné la RATP aux dépens et à payer à l'agent une somme de 1 500 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile mais l'a débouté de ses autres demandes, notamment à titre de harcèlement moral, violation de l'obligation de sécurité, indemnité pour nullité de la rupture du contrat de travail, indemnité de licenciement, indemnité compensatrice de préavis, non-respect de la procédure interne de mise à la retraite, rappel de salaires, perte de chance de voir évoluer la carrière.

Par arrêt du 7 octobre 2020, la cour d'appel de Paris s'est déclarée compétente pour statuer sur une demande de rappel de salaire formulée à l'encontre de l'employeur pour la période de mars 2015 à fin mai 2016 et a confirmé le jugement en toutes ses dispositions.

Par décision du 8 juin 2022, la Cour de cassation a cassé cet arrêt mais seulement en ce qu'il déboute M. [V] de ses demandes d'indemnité pour nullité de la rupture du contrat de travail à titre principal et licenciement sans cause réelle et sérieuse à titre subsidiaire, à titre d'indemnité légale de licenciement, d'indemnité compensatrice de préavis et congés payés afférents.

Par arrêt du 1^{er} février 2024, la cour d'appel de Paris, autrement composée, a dit recevable l'intervention volontaire de la caisse de retraite du personnel de la RATP mais a rejeté sa demande, a confirmé le jugement en toutes ses dispositions, a dit n'y avoir lieu à application de l'article 700 du code de procédure civile, a débouté les parties de leurs autres demandes et a condamné M. [V] aux dépens.

Pourvoi de M. [V]

Déclaration de pourvoi le 2 avril 2024

Mémoire ampliatif déposé le 16 juillet 2024, signifié le 29 juillet 2024 à la caisse de retraite des personnels de la RATP (*demande article 700 du cpc : 3 500 euros*)

Mémoire en défense de la RATP déposé le 13 septembre 2024 (*demande article 700 du cpc : 3 000 euros*)

La caisse de retraite des personnels de la RATP n'a pas constitué avocat.

2 - Analyse succincte des moyens

Premier moyen

M. [V] fait grief à l'arrêt de le débouter de ses demandes tendant, à titre principal, à la nullité de la rupture du contrat de travail, sa réintégration et la condamnation de la RATP à lui verser une indemnité de 3.065,83 € bruts chaque mois depuis la date de la rupture (30 mai 2016) au jour de sa réintégration effective ainsi que les congés payés afférents à hauteur de 306,58 € chaque mois 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, alors :

1°/ 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, dans sa rédaction issue de la loi n° 2012-387 du 22 mars 2012, L. 1226-12 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015, les articles 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, ensemble les articles L. 1132-1, L.1132-4 et L. 1134-1 du code du travail ;

2°/ 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. [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, dans sa rédaction issue de la loi n° 2012-387 du 22 mars 2012, L. 1226-12 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015, les 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, ensemble les articles L. 1132-1, L.1132-4 et L. 1134-1 du code du travail.

Second moyen

M. [V] fait grief à l'arrêt de le débouter 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, alors :

1°/ 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, dans sa rédaction issue de la loi n° 2012-387 du 22 mars 2012, L. 1226-12 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015, 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 n° 48-506 du 21 mars 1948 ;

2°/ 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, dans sa rédaction issue de la loi n° 2012-387 du 22 mars 2012, L. 1226-12 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 et les 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.

3 - Propositions de rejet non spécialement motivé sur les deux moyens, pris en leurs secondes branches rédigées en des termes identiques

Ces moyens, nouveaux et mélangés de fait et de droit, sont irrecevables.

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

Articulation du statut du personnel de la RATP et du code du travail en matière d'inaptitude.

5 - Discussion citant les références de jurisprudence et de doctrine

5 - 1 Les textes

Aux termes de l'article L. 1211-1 du code du travail, Livre deuxième de la première partie, Livre consacré au contrat de travail et qui inclut les dispositions gouvernant son exécution et sa rupture :

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.

Les dispositions du code du travail se combinent ainsi avec celles du statut de la RATP, qui n'ont pas le même objet.

➔ Les dispositions du code du travail régissant l'inaptitude

En application des articles L. 1226-2 (suspension du contrat de travail consécutive à une maladie ou un accident non professionnel) et L. 1226-10 (suspension consécutive à un accident du travail ou une maladie professionnelle) du code du travail, le salarié déclaré inapte par le médecin du travail à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment bénéficie d'un droit au reclassement.

L'inaptitude étant en l'espèce consécutive à un accident du travail, seuls seront évoqués les textes concernant cette hypothèse, étant précisé que l'avis d'inaptitude ayant été établi le 16 mars 2016, sont applicables les textes en vigueur à cette date (Soc., 11 mai 2022, pourvoi n° 20-20.717, publié)

Aux termes de l'article L. 1226-10 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2012-387 du 22 mars 2012 :

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. Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, le médecin du travail formule également des indications sur l'aptitude du salarié à bénéficier d'une formation destinée à lui proposer un poste adapté.

L'emploi proposé est aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, transformations de postes ou aménagement du temps de travail.

L'article L. 1226-12 du code du travail énonce les conditions dans lesquelles l'employeur peut rompre le contrat de travail d'un salarié déclaré inapte à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

Dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2015-994 du 17 août 2015, ce texte disposait :

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.

S'il prononce le licenciement, l'employeur respecte la procédure applicable au licenciement pour motif personnel prévue au chapitre II du titre III.

Par deux réformes successives, le législateur a restreint l'obligation de recherche de reclassement dans des situations précises. Ainsi, **dans sa rédaction issue de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015, entrée en vigueur le 19 août 2015, il est ajouté à l'alinéa 2 de l'article L. 1226-12 du code du travail : Il [L'employeur] 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.**

En prévoyant la possibilité pour l'employeur de rompre le contrat de travail lorsque l'avis du médecin du travail mentionne expressément que « tout maintien du salarié dans l'entreprise serait gravement préjudiciable à sa santé », l'article L. 1226-12 du code du travail a instauré une dispense légale de reclassement, laquelle est toutefois à nuancer dès lors que persiste une obligation de reclassement si des possibilités de reclassement peuvent être envisagées au sein du groupe auquel appartient le cas échéant l'entreprise, ce qui n'est pas le cas sous l'empire des dispositions du même texte modifié par la loi de 2016 qui visent le maintien du salarié « dans l'emploi ».

Puis, dans sa rédaction modifiée, issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2017, l'article L. 1226-12 dispose :

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, **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.

L'obligation de reclassement est réputée satisfaite lorsque l'employeur a proposé un emploi, dans les conditions prévues à l'article L. 1226-10, en prenant en compte l'avis et les indications du médecin du travail.

S'il prononce le licenciement, l'employeur respecte la procédure applicable au licenciement pour motif personnel prévue au chapitre II du titre III.

➔ Les dispositions du statut du personnel de la RATP régissant l'inaptitude

Ce statut a été prévu par l'article 31 de la loi n° 48-506 du 21 mars 1948.

Les dispositions du statut applicables au litige sont celles de la version intégrant les modifications intervenues jusqu'au 13 avril 2005 et approuvées par diverses dépêches ministérielles¹. Ce statut a fait l'objet de modifications adoptées par délibération du conseil d'administration de la RATP en date du 31 janvier 2020, publié au Bulletin officiel du ministère de la transition écologique du 7 novembre 2020.

Ce statut s'applique aux stagiaires, soit aux agents à l'essai, et aux commissionnés qui sont les agents admis définitivement dans le personnel de la Régie après accomplissement du stage réglementaire.

Le titre VI du statut traite de la «Situation des agents en position de maladie - maternité - accidents du travail - inaptitude à l'emploi statutaire»

Le chapitre 6 de ce titre VI relatif à la commission médicale prévoit à l'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 ;*

¹ Une nouvelle version du statut a été adoptée par délibération du conseil d'administration de la RATP en date du 31 janvier 2020, publiée au Bulletin officiel du ministère de la transition écologique du 7 novembre 2020.

- 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 ou son représentant dûment habilité prises au vu de ces avis sont immédiatement exécutoires».

Le Chapitre 7 du titre IV, règle la «Situation des agents en position d'inaptitude à leur emploi» et comporte notamment les articles suivants :

- l'article 97 aux termes duquel : **«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.»**

- l'article 98 aux termes duquel : **«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. »**

- l'article 99 aux termes duquel : *«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 RATP.

Il est établi une liste des postes dits « de reclassement » et susceptibles d'être attribués aux bénéficiaires des dispositions du présent article, éventuellement après une formation organisée par la RATP en faveur de ces agents.

La liste de ces postes vacants est tenue à jour et mise à la disposition de la Commission de reclassement.

La composition et les attributions de cette Commission sont fixées par l'instruction générale n° 6. »

Le titre IV du statut du personnel de la RATP concerne la cessation des fonctions et énonce à son article 43 : *«la cessation des fonctions résulte, en dehors du décès : de la démission, du licenciement, de la révocation, du licenciement², de la réforme ou de l'admission à la retraite».*

² *A été ajouté dans la dernière version des statuts à la suite de licenciement : «consécutif à l'émission, par l'autorité compétente, d'un avis d'incompatibilité au sens de la loi n° 2016-339 et des décrets pris en son application, tant à l'égard des stagiaires visés à l'article 47 que des autres personnels de la RATP, de la rupture conventionnelle»*

Le licenciement est prévu au chapitre 2, composé des articles 47 et 48, et ne concerne que les stagiaires.

Le chapitre 4 de ce titre IV consacré à la réforme comporte un seul article, l'article 50 qui énonce que « *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 retraites³.* »

➡ L'article 13 du décret n° 2008-637 du 30 juin 2008 portant règlement des retraites du personnel de la Régie autonome des transports parisiens dispose :

I. Tout assuré qu'une maladie, une blessure ou une infirmité met dans l'impossibilité d'occuper un emploi à la régie peut demander sa mise en réforme. La régie peut prononcer la mise en réforme d'un salarié qu'une maladie, une blessure ou une infirmité rend incapable de rester à son service.

II.– La décision de mise en réforme est prise par la régie après consultation de la commission médicale prévue par le statut du personnel de la régie, au sein de laquelle siège en outre au moins un médecin-conseil de la caisse de retraites du personnel de la régie. Cette décision prend effet sauf opposition motivée du directeur de la caisse formulée auprès de la régie dans un délai de quinze jours ou appel interjeté par l'intéressé dans les conditions prévues à l'article 95 du statut du personnel de la régie dans sa rédaction annexée au présent décret. Il est procédé à la liquidation d'une pension de retraite immédiate quelle que soit la durée de services accomplis par l'assuré au moment de la cessation de ses fonctions à la régie.

5-2 La jurisprudence

La chambre sociale s'est prononcée pour préciser les rôles respectifs du médecin du travail et de la commission médicale et juge :

➤ 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 :

Attendu que M. [X...], au service de la RATP depuis le 1er mars 1983 en qualité d'ouvrier spécialisé, a été, sur avis de la commission médicale saisie par le médecin chef de la Régie, et de la commission médicale d'appel de la RATP, déclaré inapte à tout poste à la RATP et mis à la retraite par réforme à compter du 1er janvier 1987 ; qu'estimant cette mesure irrégulière, le salarié a saisi la juridiction prud'homale ;

³ Dans la version en vigueur depuis 2020, cet article est ainsi rédigée : *La réforme est prononcée par le Président Directeur Général ou, le cas échéant, son représentant dûment habilité sur proposition de la Commission médicale visée à l'article 94. L'agent réformé est soumis aux dispositions en vigueur.*

Attendu que la RATP fait grief à l'arrêt attaqué (Paris, 18 septembre 1996) d'avoir dit que le médecin conseil de la Régie n'était pas compétent pour engager une procédure de réforme pour inaptitude médicale et de l'avoir condamnée à payer à M. [X...] diverses sommes pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, alors, selon le moyen, que, par combinaison des articles 85, 97 et 98 du statut du personnel et des articles 30 et suivants de l'instruction de direction P n 17, tout médecin de la Régie peut déclarer un agent inapte à assurer son emploi, hors les cas particuliers relevant de l'assurance maladie, et parallèlement à la médecine du Travail ; qu'en déclarant dès lors qu'aucun texte n'autorisait la RATP à diligenter une procédure de réforme pour inaptitude médicale en dehors des initiatives des médecins du Travail pour conclure à l'irrégularité de la procédure engagée à l'encontre de M. [X...] à l'initiative de l'un de ses médecins, la cour d'appel a violé les articles susvisés par fausse interprétation ;

Mais attendu qu'au sens de l'instruction P n 17 du statut, le médecin compétent pour apprécier, de façon générale, dans le cadre des examens ponctuels ou périodiques qu'il est tenu de pratiquer, l'aptitude d'un agent à assurer son emploi, tant au regard du statut que des exigences de service public, est le médecin du Travail ; **que la cour d'appel qui a constaté que le salarié n'avait pas été réformé au titre des dispositions statutaires relatives au régime autonome de l'assurance maladie, a exactement décidé que seul le service de médecine du Travail de la Régie était compétent pour émettre un avis sur l'aptitude du salarié à exercer son emploi statutaire et saisir la commission médicale de réforme s'il estimait que l'agent était inapte à assurer son emploi ; que le moyen n'est pas fondé ;**

Par un arrêt non publié (Soc., 15 mars 2011, pourvoi n° 09-70.844) que l'inaptitude du salarié à son emploi statutaire, préalable à une éventuelle déclaration d'inaptitude définitive à tout emploi prononcée par la commission médicale de la RATP, ne pouvait, hors le cas d'urgence, être constatée par le médecin du travail à la suite d'un seul examen médical de l'intéressé.

➤ qu'un agent ne peut être admis à la réforme s'il a été jugé apte à son emploi statutaire :

✓ Soc., 21 mai 2002, pourvoi n° 00-41.012, 00-46.790, Bull. 2002, V, n° 167

Mais attendu qu'aux termes de l'article 97 du statut du personnel de la RATP : "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" ;

Que la cour d'appel a constaté que le médecin du Travail avait déclaré Mme [X...] apte à son emploi le 12 mars 1996 ; qu'elle a exactement décidé que la mise à la retraite par réforme de cet agent le 15 mars 1996 s'analysait en un licenciement nul, **l'avis d'inaptitude à tout emploi émis par la commission médicale étant inopérant dès lors que l'inaptitude de l'agent à son emploi statutaire n'avait**

pas été préalablement reconnue par le médecin du Travail ainsi que l'impose le texte sus énoncé ;

Que le moyen n'est pas fondé ;

✓ Soc. 10 juillet 2002, pourvoi n° 00-42.820, Bull , V, n° 250 :

Mais attendu qu'aux termes de l'article 97 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 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 ; qu'aux termes de l'article 98 dudit chapitre 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 ; qu'aux termes de l'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 ; qu'il résulte de la combinaison de ces textes **que l'agent ne peut être mis 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** ; que la cour d'appel qui a constaté que le médecin du travail avait déclaré l'agent apte à son emploi statutaire a exactement décidé que l'admission à la réforme de l'intéressé n'avait pas été prise conformément aux dispositions statutaires ; que le moyen n'est pas fondé ;

Pour une confirmation : Soc., 22 février 2017, pourvoi n° 15-26.350

➤ que la mise à la réforme d'un agent qui n'a pas été déférée à la commission médicale est nulle :

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

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 ;

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 :

1°/ que le statut du personnel de la RATP, édicté dans le cadre prévu par la loi n° 48-506 du 21 mars 1948, énonce que l'inaptitude à l'emploi statutaire, provisoire ou définitive, relève de la seule compétence du médecin du travail ; qu'en l'espèce, en considérant que l'inaptitude à l'emploi statutaire dépendait de la commission médicale, la cour d'appel a violé l'article 97 du statut du personnel de la RATP ;

2°/ que le statut du personnel, dont la valeur est réglementaire, prévaut sur les instructions de service ; qu'en se fondant sur l'instruction n° 6/VII du 15 avril 1952 de

la Direction générale de la RATP pour considérer, au mépris des dispositions statutaires en vigueur, que l'agent jugé définitivement inapte à son emploi statutaire devait être déféré à la commission médicale, la cour d'appel a violé l'article 97 du statut du personnel de la RATP ;

3°/ qu'une mesure de licenciement ne peut être annulée qu'en vertu d'une disposition légale expresse ; qu'en l'espèce, en postulant à la nullité de la décision de réforme sans viser la disposition légale applicable, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 122-14-4 du Code du travail, ensemble le statut du personnel de la RATP ;

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 ;

➤ 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 par la commission médicale, ou si son reclassement est impossible :

Soc., 23 janvier 2007, pourvoi n° 05-44.840

Vu les articles 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, ensemble l'article L122-45 du code du travail ;

Attendu que M. [X...], engagé par la RATP le 1er février 1989, a été admis à la réforme le 1^{er} janvier 1996, après avis d'inaptitude définitive à son emploi statutaire rendu le 15 novembre 1995 par le médecin du travail et le 7 décembre par la commission médicale ;

Attendu que pour débouter l'agent de ses demandes tendant à obtenir sa réintégration sous astreinte et subsidiairement le paiement d'indemnité au titre de la rupture du contrat de travail, l'arrêt retient que la décision de réforme intervenue en raison de son inaptitude définitive à son emploi statutaire constatée par le médecin du travail et par la commission médicale est conforme aux dispositions statutaires ; qu'il n' y avait pas lieu de lui proposer un autre emploi ;

Attendu cependant qu'aux termes de l'article 97 du chapitre 7 du statut du personnel de la RATP, 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 du conseil de prévoyance ; qu'aux termes de l'article 98 dudit chapitre, 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 ; qu'aux termes de l'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 ; **qu'il résulte de la combinaison de ces textes 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 par la commission médicale, ou si son reclassement est impossible ;**

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

➤ 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 :

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

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 :

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.

► S'agissant de l'application des dispositions combinées du code du travail et du statut du personnel de la RATP, la question s'est posée de savoir si un agent qui sollicitait sa réforme à la suite d'un avis d'inaptitude au poste établi par le médecin du travail pouvait être réformé sans avoir été invité à solliciter un reclassement.

Par un arrêt rendu en formation plénière (Soc., 16 septembre 2015, pourvoi n° 14-14.530, Bull. 2015, V, n° 167), la chambre sociale a décidé qu'avant d'envisager la réforme de l'agent, l'employeur devait avoir mis ce dernier en mesure de présenter une demande de reclassement en raison de son inaptitude :

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, selon l'arrêt attaqué, que M. [X...], engagé par la RATP le 4 avril 1988 a été placé en congé de longue maladie à compter du 1er juillet 2002 pour une durée de cinq ans ; que par lettre du 6 mars, il a été invité par son employeur à opter entre, d'une part, sa réforme après avis de la commission médicale, et d'autre part, une mise en disponibilité sans solde ; que par lettre du 27 mars 2007, il a fait part de son souhait d'obtenir sa réforme médicale et de bénéficier de sa pension de retraite de manière anticipée ; que le médecin du travail a conclu, le 25 mai 2007, au terme de la seconde visite médicale de reprise qu'il était « inapte définitif à l'emploi statutaire » ; que le 14 juin 2007, il a été informé, après avis de la commission médicale, de sa mise à la retraite par voie de réforme à compter du 15 juin 2007 ; qu'il a saisi la juridiction prud'homale pour obtenir la requalification de sa réforme en licenciement sans cause réelle et sérieuse et paiement de diverses sommes à ce titre ;

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 ;

La chambre a ensuite décliné cette solution concernant l'incapacité consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle (Soc., 8 juin 2022, pourvoi n° 20-22.564, publié) dans l'affaire ayant donné lieu sur renvoi après cassation à l'arrêt attaqué par le présent pourvoi :

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 incapacité 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'incapacité 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.

➤ Enfin, il résulte de la jurisprudence du Conseil d'Etat que l'obligation de reclassement est un principe général du droit devant le cas échéant prévaloir sur le statut :

✓ C.E. 22 octobre 2002 – CCI de Meurthe et Moselle, req. [n° 227868](#) :

Considérant qu'il résulte d'un principe général du droit, dont s'inspirent tant les dispositions du code du travail relatives à la situation des salariés qui, pour des raisons médicales, ne peuvent plus occuper leur emploi que les règles statutaires applicables dans ce cas aux fonctionnaires, 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, son licenciement ; que l'application combinée de ce principe général du droit et de l'article 33 du statut du personnel administratif des chambres de commerce et d'industrie implique que la chambre a l'obligation, en cas d'inaptitude d'un agent, d'engager la procédure prévue au 3° de cet article en saisissant le comité médical pour que celui-ci se prononce sur l'inaptitude physique de l'intéressé et sur le caractère définitif de celle-ci.

Voir également : C.E. 26 février 2007 - ANPE, req. [N° 276863](#) ; C.E. 17 mai 2013 - Mme [B...], req. [N° 355524](#) ; C.E. 19 mai 2017 - Mme [A...], req. [N° 397577](#)

➤ **Le présent pourvoi pose la question de savoir si la mention expresse dans l'avis d'inaptitude établi par le médecin du travail selon laquelle tout maintien du salarié dans l'entreprise serait gravement préjudiciable à sa santé dispense la RATP de rechercher un reclassement en invitant l'agent, qui a par ailleurs saisi la commission médicale, à présenter une demande de reclassement avant que ne soit mise en œuvre la procédure de réforme.**

⇒ Sous l'empire de l'article L. 1226-12 du code du travail dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2015-994 du 17 août 2015, l'employeur était tenu d'une obligation de rechercher les possibilités de reclassement au sein de l'entreprise voire, le cas échéant, au sein du groupe auquel appartient l'entreprise, ce alors même le salarié était déclaré inapte par le médecin du travail à tout emploi dans l'entreprise.

L'avis du médecin du travail concluant à l'inaptitude du salarié à tout emploi dans l'entreprise ne dispensait pas l'employeur de rechercher une possibilité de reclassement au sein de l'entreprise et, le cas échéant, du groupe auquel elle appartient, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, transformations de poste de travail ou aménagement du temps de travail (Soc., 19 octobre 2005, pourvoi n° 02-46.173, Bull. 2005, V, n° 293 ; Soc., 20 septembre 2006, pourvoi n° 05-40.526, Bull. 2006, V, n° 283 (maladie non professionnelle) ; Soc., 15 décembre 2015, pourvoi n° 14-11.858, Bull. 2015, V, n° 259).

⇒ Au visa de l'article L. 1226-12, dans sa rédaction issue de la loi du 8 août 2016, notre chambre juge que lorsque le médecin du travail mentionne expressément dans son avis 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, l'employeur n'est pas tenu de rechercher un reclassement au salarié et n'a pas l'obligation de consulter le comité social et économique ou les délégués du personnel:

✓ Soc. 8 juin 2022, pourvoi n° 20-22.500, publié :

Vu les articles L. 1226-10 et L. 1226-12 du code du travail, dans leur rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 :

6. Il résulte du premier de ces textes que lorsque le salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle est déclaré inapte par le médecin du travail, en application de l'article L. 4624-4, à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur lui propose un autre emploi approprié à ses capacités, et que cette proposition doit prendre en compte, après avis des délégués du personnel, les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur les capacités du salarié à exercer l'une des tâches existant dans l'entreprise.

7. Selon le second de ces textes, 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, 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.

8. Il s'ensuit que, lorsque le médecin du travail a mentionné expressément dans son avis 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, l'employeur, qui n'est pas tenu de rechercher un reclassement, n'a pas l'obligation de consulter les délégués du personnel.

9. Pour condamner l'employeur à payer à la salariée une somme à titre de dommages-intérêts en raison du défaut de consultation des délégués du personnel, l'arrêt retient que, quelle que soit l'origine de l'inaptitude, l'employeur a l'obligation de solliciter l'avis du comité économique et social, anciennement délégués du personnel, en application des articles L. 1226-2 et L. 1226-10 du code du travail dans leur rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, que la consultation doit être faite même en l'absence de possibilité de reclassement et que le défaut de consultation des délégués du personnel est sanctionné à l'article L. 1226-15 du code du travail.

10. En statuant ainsi, par un motif inopérant, alors qu'elle avait constaté que l'avis du médecin du travail mentionnait que l'état de santé de la salariée faisait obstacle à tout reclassement dans un emploi, la cour d'appel a violé les textes susvisés.

✓ Soc., 8 février 2023, pourvoi n° 21-19.232 , publié :

5. Selon l'article L. 1226-12 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, 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, 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.

6. L'arrêt constate que l'avis d'inaptitude mentionne expressément que l'état de santé de la salariée faisait obstacle à tout reclassement dans l'emploi.

7. La cour d'appel en a exactement déduit que l'employeur était dispensé de rechercher et de proposer à la salariée des postes de reclassement.

Voir aussi : Soc., 16 novembre 2022, pourvoi n° 21-17.255, publié ; Soc., 12 avril 2023, pourvoi n° 21-21.394 ; Soc., 13 avril 2023, pourvoi n° 21-23.541 ; Soc., 13 décembre 2023, pourvoi n° 22-15.760 ; Soc., 12 juin 2024, pourvoi n° 23-13.522, publié.

Cependant, l'employeur n'est dispensé de recherche de reclassement qu'à la condition que le médecin du travail ait reproduit la mention prévue par le code du travail, sans en restreindre la portée : Soc., 13 septembre 2023, pourvoi n° 22-12.970, publié (l'avis du médecin du travail mentionnait que tout maintien du salarié dans un emploi dans cette entreprise serait gravement préjudiciable à sa santé et non pas que tout maintien dans un emploi serait gravement préjudiciable à santé) ; Soc. 13 décembre 2023, pourvoi n° 22-19.603, publié (le médecin avait coché la case mentionnant que « l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi » mais avait précisé que l'inaptitude faisait obstacle sur le site à tout reclassement dans un emploi. La cour d'appel qui en a déduite que .

6. L'arrêt ajoute que l'avis ne vaut que pour le site en Mayenne et relève que l'employeur dispose d'autres établissements.

7. La cour d'appel en a exactement déduit que l'employeur n'était pas dispensé, par un avis d'inaptitude du médecin du travail limité à un seul site, de rechercher un reclassement hors de l'établissement auquel le salarié était affecté et avait ainsi manqué à son obligation de reclassement.

Également : Soc., 8 février 2023, pourvoi n° 21-11.356 .

➤ Le rapporteur n'a pas identifié de précédent faisant application de l'article L. 1226-12 dans sa rédaction issue de la loi du 19 août 2015 cet article dans cette rédaction.

On peut signaler un arrêt rendu par la chambre dans une affaire dans laquelle la cour d'appel avait fait application de l'article L. 1226-12 dans sa rédaction issue de la

loi du 8 août 2016 alors qu'était applicable cet article dans sa rédaction issue de la loi du 19 août 2015, le licenciement ayant été prononcé pour refus du poste de reclassement

✓ Soc., 12 juin 2024, pourvoi n° 22-18.138

Réponse de la Cour

6. Ayant constaté que l'avis d'inaptitude mentionnait expressément que tout maintien de la salariée dans l'entreprise serait préjudiciable à sa santé et ayant fait ressortir que les propositions de reclassement faites par l'employeur n'étaient pas compatibles avec les recommandations du médecin du travail, la cour d'appel qui a retenu que le licenciement prononcé pour le motif de refus de reclassement était sans cause réelle et sérieuse, a, par ces seuls motifs, abstraction faite des motifs surabondants critiqués par les deux dernières branches, légalement justifié sa décision.

En application des dispositions régissant la situation des agents employés par la SNCF, la chambre a jugé (Soc., 9 juillet 2003, pourvoi n° 01-42.934, Bulletin civil 2003, V, n° 226), alors que ni la loi du 19 août 2015 ni celle du 8 août 2016 n'étaient intervenus :

Mais attendu que selon le préambule du chapitre 2 du règlement PS 10 D de la SNCF relatif aux procédures de reclassement et de mise à la réforme, préalablement à l'engagement d'une procédure de réforme, les dispositions prévues en matière de reclassement devront être mises en œuvre, en vue de rechercher pour l'agent un emploi compatible avec ses aptitudes ; qu'il en résulte que **l'obligation de reclassement s'applique également en cas d'inaptitude à tout emploi dans l'entreprise constatée par le médecin de région ; que la cour d'appel, qui a constaté que la SNCF avait mis directement en œuvre la procédure de mise à la réforme prévue aux articles 24 et suivants du règlement PS D 10, sans tentative préalable de reclassement, en a exactement déduit que la décision de mise à la réforme était nulle ; que le moyen n'est pas fondé ;**

➤ S'agissant de la sanction du manquement à l'obligation de reclassement, dans un arrêt non publié (Soc., 24 janvier 2024, pourvoi n° 21-23.264), la chambre a jugé :

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 :

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 licenciement 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.

✓ Il doit être relevé que dans cette dernière espèce, la cour d'appel avait retenu que l'agent avait été licencié, alors que dans la présente affaire, la cour d'appel a constaté que la réforme médicale, par mise à la retraite, avait été notifiée à l'agent.

■ Au vu de ces éléments, il reviendra à la chambre de dire si, en application des dispositions du statut de la RATP, plus particulièrement de l'article 98, et de l'article L. 1226-12 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi du 17 août 2015, la mention du médecin du travail, figurant dans l'avis d'inaptitude, selon laquelle « tout maintien du salarié dans l'entreprise serait gravement préjudiciable à sa santé » dispense la RATP de son obligation de reclassement et par conséquent la dispense d'inviter l'agent, qui avait saisi la commission médicale, à formuler une demande de reclassement ou si, seule la commission médicale ayant compétence pour statuer sur l'inaptitude de l'agent à tout poste dans l'entreprise, la mention du médecin du travail est sans effet sur l'obligation de reclassement de la RATP.