



**AVIS DE M. CHARBONNIER,
AVOCAT GÉNÉRAL**

Arrêt n° 67 du 21 janvier 2026 (FS-B) – Chambre sociale

Pourvoi n° 24-18.876

Décision attaquée : 4 juillet 2024 de la cour d'appel de Paris

M. [X] [T]

C/

Régie autonome des transports parisiens

INFORMATION relative à l'avis de l'avocat général

Dans les pourvois et requêtes dont est saisie la Cour de cassation, l'avocat général rend des avis dans l'intérêt de la loi et du bien commun. Il éclaire la Cour sur la portée de la décision à intervenir.

FAITS ET PROCÉDURE

M. [X] [T] a été embauché le 27 juin 2005 en qualité de machiniste receveur (conducteur de bus) par la Régie Autonome des Transports Parisiens (RATP).

Le 22 novembre 2018, il a été victime d'un accident du travail et a été placé en arrêt jusqu'au 11 mars 2019. Le 14 mai 2019, il a été déclaré inapte définitif à son emploi statutaire par le médecin du travail, avec possibilités de reclassement.

Sur proposition de l'employeur, afin de faciliter son reclassement, le salarié a suivi du 9 septembre 2019 au 29 février 2020 une formation qualifiante pour obtenir un Titre Professionnel d'Electromécanicien de Maintenance Industrielle (TP EMI). Toutefois, à l'issue du stage, le responsable du département dans lequel il devait être affecté a émis un avis négatif au reclassement de l'intéressé sur un poste de mécanicien de maintenance au motif que ce dernier « *n'arrive pas à s'intégrer à l'équipe* (, qu') *il devra prendre du recul sur son positionnement par rapport à l'organisation* ».

La RATP a alors engagé la procédure visant à rompre le contrat de travail du salarié pour « *inaptitude et impossibilité de reclassement* ». Ainsi, elle a adressé à l'intéressé le 11 juin 2020 un courrier l'informant de l'absence de solutions de reclassement identifiées au regard des postes disponibles au sein de l'entreprise et des contre-indications émises par le médecin du travail. Puis, le 22 juin 2020, elle lui a envoyé une convocation à un entretien préalable pour une éventuelle réforme pour impossibilité de reclassement avant, le 17 juillet 2020, de lui notifier « *sa réforme pour impossibilité de reclassement en application de l'article 99 du statut et de l'article L. 1226-12 du code du travail* ».

Le 31 mai 2021, le salarié a saisi le conseil de prud'hommes afin de faire juger que sa réforme était nulle, d'obtenir sa réintégration et de voir condamner la RATP à lui payer différentes indemnités.

Par jugement du 5 juillet 2022, le conseil de prud'hommes a dit que le licenciement du salarié était sans cause réelle et sérieuse, a condamné la RATP à verser différentes sommes, ordonné la remise à l'intéressé des documents sociaux et débouté ce dernier du surplus de ses demandes.

Le salarié a fait appel de cette décision et la cour d'appel, par arrêt du 4 juillet 2024, a infirmé le premier jugement, condamné la RATP pour rupture infondée du contrat de travail et débouté le salarié du surplus de ses demandes.

C'est l'arrêt attaqué.

POURVOI

1. [X] [T] a formé un pourvoi reposant sur un moyen articulé en 2 branches.

Il reproche à la cour d'appel de l'avoir débouté de ses demandes tendant à obtenir la nullité de la réforme, sa réintégration et le paiement de diverses sommes dont une indemnité pour discrimination à raison de son état de santé alors que :

- en l'absence de reclassement à la suite de l'avis d'inaptitude à son poste statutaire émis par le médecin du travail, la réforme d'un agent de la RATP ne peut être prononcée que sur proposition de la commission médicale (1^{ère} branche) ;

- la réforme d'un agent de la RATP, nulle car prononcée en l'absence de proposition de la commission médicale, caractérise une discrimination de l'agent fondée sur son état de santé que la cour d'appel ne pouvait pas écarter au motif que le salarié ne présentait pas d'éléments de fait laissant supposer une telle discrimination (seconde branche).

2. En réponse, l'employeur a formé un pourvoi incident reposant sur un moyen articulé en deux branches.

Il reproche à la cour d'appel d'avoir dit le licenciement de l'agent sans cause réelle et sérieuse et de l'avoir condamné à verser différentes sommes alors que :

- il résulte de la combinaison des articles 97, 98 et 99 du statut réglementaire du personnel de la RATP que lorsque l'inaptitude définitive de l'agent à son emploi statutaire est constatée par le médecin du travail, sa réforme peut intervenir soit lorsqu'il a ensuite été déclaré définitivement inapte à tout autre emploi par la commission médicale soit, lorsque son reclassement est impossible, en l'absence d'emploi disponible et compatible, ou en cas de refus par l'agent de l'offre de reclassement qui lui a été faite. En jugeant le contraire, la cour d'appel aurait violé les articles 50, 94, 97, 98 et 99 du statut réglementaire du personnel de la RATP, ensemble les articles L. 1226-2 et L. 1226-12 du code du travail, le principe de prohibition des engagements perpétuels résultant de l'article 1780 du code civil et la liberté d'entreprendre garantie par l'article 4 de la Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen de 1789 (1^{ère} branche) ;

- la cour d'appel s'est abstenue d'examiner, fut-ce sommairement, les éléments expressément invoqués par la RATP pour démontrer l'impossibilité de reclassement et ce, en violation de l'article 455 du code de procédure civile (seconde branche).

DISCUSSION

Sur le pourvoi incident de l'employeur, préalable :

Tout comme Madame la rapporteuse, j'observe que la seconde branche du moyen vise des motifs surabondants : dès lors que la cour d'appel a retenu que la rupture du contrat était irrégulière, en l'absence de proposition de la commission médicale, elle n'avait pas à se prononcer sur chacune des pièces produites par l'employeur pour établir que l'impossibilité du reclassement. Je conclus donc à un rejet non spécialement motivé de la seconde branche du moyen.

Concernant la 1^{ère} branche du moyen :

1. L'article 43 (titre IV) du statut de la RATP précise que *« 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 »*.

Il convient de préciser que la cessation de fonctions liée à l'inaptitude relève uniquement de la procédure de réforme et non de la démission, de la révocation, de l'admission à la retraite, ni même du licenciement qui ne peut être prononcé qu'au cours ou à la fin d'une période de stage selon les modalités prévues aux articles 12, 47 et 48 du statut. Dans le cas d'espèce, l'agent concerné est titulaire au sein de l'entreprise publique et non stagiaire.

S'agissant de la réforme, l'article 50 du statut précise que cette dernière *« est prononcée par le président directeur général sur proposition de la commission médicale visée à l'article 94 »*. Cette dernière est composée de trois médecins et *« se réunit périodiquement en vue de donner un avis sur les cas particuliers et obligatoirement »* dans quatre hypothèses précisément définies : les prolongations des congés-maladie de plus de trois mois, l'attribution notamment des congés longue durée, la réforme à la demande des agents en congé maladie depuis plus de trois mois et enfin, la mise en disponibilité.

S'agissant de l'inaptitude, l'article 97 du statut dispose que *« l'inaptitude à l'emploi statutaire, provisoire ou définitive relève de la seule compétence du médecin du travail »* et l'article 99 du statut que *« si l'agent n'est pas reclassé, il est réformé »*.

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

En l'espèce, il n'est pas contesté que l'agent s'est vu notifier sa réforme le 17 juillet 2020 sans que la commission médicale prévue par l'article 94 du statut n'ait été saisie.

Dès lors, il ne peut être reproché à la cour d'appel d'avoir considéré comme irrégulier le licenciement de l'agent.

Par conséquent, la 1^{ère} branche du moyen ne saurait prospérer.

Je conclus donc au rejet du pourvoi incident de l'employeur.

3. Ce rejet est motivé par l'application de votre jurisprudence du 12 juin 2024 (n°2220963), laquelle est contestée par l'employeur qui lui reproche :

3.1 (pages 16 et 17 du mémoire en défense) de confondre les deux procédures de réforme prévues par le statut du personnel de la RATP :

la première, la réforme médicale pour inaptitude tout emploi au sein de la Régie, propre à la RATP, inconnue du droit commun et qui suppose une demande expresse de l'agent en congé maladie de plus de 3 mois la commission médicale prévue l'article 94 du statut et qui est seule à même de constater l'inaptitude tout emploi dans la Régie, ce qui entraîne obligatoirement la réforme de l'agent concerné.

la seconde, la réforme administrative pour inaptitude au poste statutaire et impossibilité de reclassement, qui obéit aux règles de droit commun pour ce qui est de la recherche du reclassement et s'il s'avère impossible de reclasser l'agent ou si ce dernier refuse le poste qui lui est proposé, il est réformé (article 99 du statut).

De mon point de vue, et contrairement à ce qui est soutenu, votre jurisprudence du 12 juin 2024 (n°2220963) n'entraîne pas de confusion. La première procédure (dite de réforme médicale) est spécifique à la RATP et relève exclusivement du statut. La seconde (dite de réforme administrative) est mixte et conduit à l'application des dispositions à la fois du code du travail, pour ce qui concerne le reclassement, et à la fois du statut, en cas d'impossibilité de reclasser ou de refus du salarié du poste proposé.

Pour ce qui concerne l'application des dispositions du statut, si l'article 99 prévoit que « *si l'agent n'est pas reclassé, il est réformé* », l'article 50 précise que « *la réforme est prononcée par le président directeur général sur proposition de la commission médicale visée à l'article 94* ». J'observe qu'il n'y a pas, dans le statut, d'autre disposition qui établirait que la réforme puisse être prononcée sans proposition, et donc sans saisine, de la commission médicale. La jurisprudence précitée du 12 juin 2024 (n°2220963) me paraît donc faire une juste combinaison et une juste interprétation des textes concernés.

3.2 (pages 17 à 19 du mémoire en défense) de poser « *de graves difficultés juridiques et pratiques* », en particulier lorsque le salarié a été déclaré inapte à son poste statutaire par le médecin du travail, que son reclassement est impossible (absence de poste compatible, refus de l'agent) « *et/ou soit parce qu'après examen, l'agent n'est pas déclaré inapte à tout emploi par la commission médicale statutaire* ».

L'employeur serait alors contraint de conserver dans ses effectifs avec maintien de salaire un agent qui ne travaillerait pas effectivement, ce qui serait en contradiction avec « *la lettre et (...) l'esprit du statut du personnel de la RATP mais également aux dispositions du code du travail (...)* (qui autorisent) *l'employeur à rompre le contrat de travail d'un salarié inapte à son poste de travail et dont le reclassement est impossible* ».

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

3.3 (pages 19 à 21 du mémoire en défense) de violer le principe de prohibition des engagements perpétuels.

De fait, au vu de l'analyse développée ci-dessus (cf 3.2), cette critique ne paraît pas fondée.

3.4 (pages 24 à 28) de procéder à un contrôle de légalité d'un acte réglementaire alors que cela relève exclusivement de la compétence du juge administratif.

Comme l'observe à juste titre Madame la rapporteuse (page 7 de son rapport), « *si en application du principe de séparation des pouvoirs, le contentieux de la légalité des actes administratifs relève de la seule compétence du juge administratif, le juge judiciaire demeure en revanche compétent pour interpréter les actes administratifs à caractère réglementaire dans le cadre du litige dont il est saisi (TC, 16 juin 1923, Septfonds, n°00732)* ».

Dès lors, je partage l'opinion qu'« *en l'espèce, la question soumise à la Cour paraît relever de l'interprétation des articles 50, 94, 97 à 99 du statut, et non de leur légalité* ».

Sur le pourvoi du salarié :

1. Il résulte de ce qui précède que selon votre jurisprudence du 12 juin 2024 (n°2220963), *« la réforme d'un agent, en l'absence de reclassement à la suite de l'avis d'inaptitude à son poste statutaire émis par le médecin du travail, ne peut être prononcée que sur proposition de la commission médicale »*.

En l'espèce, il n'est pas contesté que l'agent a été réformé sans que la commission médicale prévue par l'article 94 du statut n'ait été saisie.

2. Dès lors, quelle est la conséquence de ce constat? La rupture du contrat de travail de l'agent est-elle nulle comme il le soutient ou fondée sur une cause qui n'est pas réelle ni sérieuse comme le relève la cour d'appel?

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

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

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

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

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

sur la prise en compte de l'état de santé de l'agent, il s'agit d'un licenciement discriminatoire prohibé par le code du travail et donc, entaché de nullité.

2.2 Il est vrai que prive la rupture du contrat de travail de cause réelle et sérieuse sans entraîner la nullité :

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

Mais dans l'affaire objet du présent pourvoi, il ne s'agit pas simplement du respect ou non par l'employeur de son obligation de reclassement mais de son non-respect de la procédure de réforme qui lui imposait de saisir la commission médicale prévue par le statut de la RATP, ainsi que cela a été posé dans votre arrêt du 12 juin 2024 (n°2220963) déjà mentionné.

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

Mais dans l'affaire objet du présent pourvoi, il ne s'agit pas, à la différence des jurisprudences ci-dessus mentionnées, de révocation mais de réforme et ce n'est pas un motif de la procédure qui pose problème mais la procédure elle-même.

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

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