



**RAPPORT DE Mme VALÉRY,
CONSEILLÈRE RÉFÉRENDARE**

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 au rapport du conseiller rapporteur

Le présent rapport a été établi par un magistrat de la Cour de cassation, désigné conseiller rapporteur, en vue d'instruire une affaire (le « pourvoi en cassation ») soumise à la Cour de cassation. Au vu de ce rapport et des autres documents de la procédure, et après en avoir délibéré dans une formation de jugement comportant plusieurs juges, la Cour de cassation a tranché l'affaire par un arrêt, également diffusé sur Judilibre.

Ce rapport est un document de travail préparatoire établi, d'abord, à l'intention des magistrats du siège de la Cour appelés à trancher l'affaire. Ces magistrats sont des spécialistes de la question de droit examinée dans le rapport, qui n'a dès lors pas vocation à faire une présentation doctrinale de l'état du droit, mais à procéder à l'analyse de la procédure, des éléments de droit pertinents et des éventuels enjeux juridiques de l'affaire. Conformément au principe du contradictoire, ce document est également communiqué aux parties ou à leurs avocats, ainsi qu'à l'avocat général.

Enfin, ce rapport fournit une analyse à l'issue de laquelle le conseiller rapporteur ne donne pas son avis, lequel est soumis au secret du délibéré. Le rapport est donc toujours complété par deux autres documents établis par le rapporteur à l'intention des autres magistrats de la formation de jugement : une note d'avis et le ou les projets d'arrêts qu'il a préparés. Ces documents ne sont pas accessibles sur Judilibre.

*Proposition de rejet non spécialement motivé
de la seconde branche du pourvoi incident*

1 - Rappel des faits et de la procédure

M. [T] a été engagé en qualité de machiniste receveur par la Régie autonome des transports parisiens (RATP) à compter du 27 juin 2005.

Il a été victime d'accidents du travail les 6 juillet 2017 et 22 novembre 2018.

Le 14 mai 2019, le médecin du travail a rendu un avis d'inaptitude définitive à son emploi statutaire, avec possibilité de reclassement.

Le 17 juillet 2020, la RATP lui a notifié 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 conseil de prud'hommes de Paris, par jugement du 5 juillet 2022, a dit le licenciement sans cause réelle et sérieuse, et condamné l'employeur à payer au salarié des dommages-intérêts à ce titre.

Par arrêt infirmatif du 4 juillet 2024, la cour d'appel de Paris a condamné l'employeur à payer au salarié des dommages-intérêts pour rupture infondée du contrat de travail.

Déclaration de pourvoi par le salarié le 12 août 2024.

Mémoire ampliatif produit le 12 décembre 2024 (*demande article 700 cpc : 3.500 €*).

Déclaration de pourvoi incident et mémoire en défense produit le 5 février 2025 (*demande article 700 cpc : 3.000 €*).

2 - Analyse succincte des moyens

2.1 - pourvoi incident de l'employeur, préalable

L'employeur fait grief à l'arrêt de dire le licenciement sans cause réelle et sérieuse, de le condamner à payer au salarié une somme à titre d'indemnisation de la rupture infondée du contrat de travail et d'ordonner le remboursement par la RATP à Pôle emploi des indemnités versées par ledit organisme à M. [T] dans la limite de 500 €, alors :

1°/ qu'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 d'une offre de reclassement satisfaisante ; qu'au cas présent, il est constant que, par avis du 14 mai 2019, le médecin du travail a déclaré M. [T] définitivement inapte à son emploi statutaire de machiniste-receveur et a identifié plusieurs possibilités de reclassement ; que par lettre du 17 juillet 2020, la RATP a notifié à M. [T] sa réforme pour inaptitude à son emploi et impossibilité de reclassement sur le fondement des articles 97 et 99 du Statut du personnel de la RATP ; que néanmoins, pour juger le licenciement de M. [T] injustifié, la cour d'appel a affirmé qu'« il résulte de la combinaison des textes sus-rappelés que la réforme est prononcée par le président directeur général sur proposition de la commission médicale visée à l'article 94, que l'agent réformé est soumis aux dispositions du Règlement des retraites, que l'inaptitude définitive à l'emploi statutaire relève de la seule compétence du médecin du travail, que l'agent faisant l'objet d'un tel avis d'inaptitude peut être reclassé dans un autre emploi, l'agent non reclassé étant réformé et 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 » (arrêt, p. 6, § 3), ce dont la cour d'appel a déduit que « alors que M. [T] n'a pas été reclassé à la suite de l'avis d'inaptitude à son poste statutaire émis par le médecin du travail, force est de constater que la RATP lui a notifié sa réforme pour impossibilité de reclassement, sans aucune proposition de la commission médicale, alors que la réforme d'un agent ne peut être prononcée que sur proposition de la commission médicale. Il en résulte que la rupture du contrat du travail est irrégulièrement intervenue » (arrêt, p. 7, § 3) ; qu'en statuant de la sorte, cependant que la réforme d'un agent déclaré définitivement inapte à son seul emploi statutaire et dont le reclassement est impossible ne relève pas de la compétence statutaire de la commission médicale, la cour d'appel a violé les articles 50, 94, 97, 98 et 99 du Statut réglementaire du personnel de la Régie Autonome des Transports Parisiens (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 garanti par l'article 4 de la Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen de 1789 ;

2°/ que les juges du fond ne peuvent accueillir ou rejeter les demandes dont ils sont saisis sans examiner tous les éléments de preuve qui leur sont fournis par les parties au soutien de leurs prétentions ; qu'au cas présent, la RATP faisait valoir, avec offre de preuves, qu'elle ne disposait d'aucun autre poste de reclassement disponible et compatible avec les préconisations médicales et les qualifications professionnelles de M. [T] (conclusions, pp. 18-19, pièces d'appel n° 27 à 33) ; qu'en

se bornant néanmoins à affirmer, pour juger injustifié le licenciement de M. [T], que « si la RATP justifie par la production du dossier de consultation envoyé aux élus du CSE daté du 12 juillet 2019 et des avis favorables émis (pièce 8) ainsi que du listing des courriers recommandés adressés aux élus du CSE avec les accusés de réception signés (pièce 34), qu'elle a régulièrement satisfait à son obligation de consultation du CSE, et qu'il est établi qu'elle a proposé un poste de reclassement à M. [T] et l'a fait bénéficier d'une formation au poste de mécanicien de maintenance, puis qu'un avis négatif au reclassement a été rendu le 2 mars 2020 par son évaluateur à l'issue de cette formation, celle-ci ne justifie toutefois par aucun élément de la reprise de recherches de reclassement de l'intéressé sur un emploi prenant en compte ses capacités et compétences postérieurement au 2 mars 2020, de sorte qu'il ne peut dès lors pas être considéré qu'elle a rempli avec loyauté et sérieux sa recherche de reclassement » (arrêt, p. 7, § 4), sans analyser, fût-ce sommairement, les pièces régulièrement invoquées et versées aux débats par l'exposante, dont il résultait que la RATP se trouvait dans l'impossibilité de proposer un poste de reclassement conforme aux préconisations du médecin du travail et aux compétences professionnelles de M. [T], la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile.

Proposition de rejet non spécialement motivé de la seconde branche

Le moyen vise des motifs surabondants, dès lors que la cour d'appel a retenu que la rupture du contrat était irrégulièrement survenue en l'absence de proposition de la commission médicale.

Par ailleurs, le moyen ne tend qu'à remettre en question l'appréciation souveraine par la cour d'appel (qui n'avait pas à se prononcer sur chacune des pièces produites) sur l'existence d'une recherche réelle et sérieuse de reclassement.

2.2 - pourvoi principal du salarié

Le salarié fait grief à l'arrêt de le débouter de ses demandes tendant à obtenir la nullité de la réforme, sa réintégration, le paiement de diverses sommes au titre des salaires et de l'indemnité pour licenciement nul, ainsi que le paiement d'une indemnité en raison de la discrimination en raison de l'état de santé, alors :

1°/ que la réforme d'un agent de la RATP, 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 ; qu'à défaut, la réforme est nulle ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a elle-même constaté que « M. [T] n'a pas été reclassé à la suite de l'avis d'inaptitude à son poste statutaire émis par le médecin du travail », que la RATP n'avait pas satisfait à son obligation de recherche de reclassement, et que « la RATP lui a notifié sa réforme pour impossibilité de reclassement, sans aucune proposition de la commission médicale, alors que la

réforme d'un agent ne peut être prononcée que sur proposition de la commission médicale » (arrêt attaqué, p. 7, §§ 3 et 4) ; qu'il résultait ainsi des propres constatations de l'arrêt que la réforme de M. [T] prononcée par la RATP était nulle ; que dès lors, en jugeant que la rupture du contrat de travail devait seulement être qualifiée de licenciement sans cause réelle et sérieuse, et en déboutant l'agent de ses demandes au titre de la nullité de la rupture du contrat de travail, de la réintégration, ainsi que des demandes subséquentes, la cour d'appel 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 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 ;

2°/ que la réforme d'un agent de la RATP, en l'absence de reclassement à la suite de l'avis d'inaptitude à son poste statutaire émis par le médecin du travail, est nulle si elle n'est pas prononcée sur proposition de la commission médicale ; que la réforme prononcée dans de telles conditions caractérise une discrimination de l'agent à raison de son état de santé ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a elle-même constaté que M. [T] n'avait pas reclassé à la suite de l'avis d'inaptitude à son poste statutaire émis par le médecin du travail, que la RATP avait manqué à son obligation de recherche de reclassement, et que l'agent avait été réformé sans aucune proposition de la commission médicale (arrêt attaqué, p. 7) ; que dès lors, en écartant la discrimination à raison de l'état de santé invoquée par l'agent, aux motifs que M. [T] ne présentait pas d'élément de fait laissant supposer une telle discrimination (ibid.), la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations et a violé l'article L. 1134-1 du code du travail, ensemble 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.

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

- Validité de la réforme d'un agent RATP pour inaptitude sans saisine préalable de la commission médicale
- sanction éventuellement applicable à cette absence de saisine

4 - Discussion citant les références de jurisprudence et de doctrine

4.1- Le statut du personnel de la Régie autonome des transports parisiens est issu de la loi n°48-506 du 21 mars 1948. La version applicable au présent litige est antérieure aux modifications adoptées par le conseil d'administration de la RATP le

31 janvier 2020, publié au Bulletin officiel du ministère de la transition écologique du 7 novembre 2020.

En application de l'article L. 1211-1 du code du travail, les dispositions de ce code relatives à la rupture du contrat de travail sont 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.

Selon l'article 43 du statut, « 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 » (NB : il résulte de l'article 47 du statut que le licenciement est un mode de cessation des fonctions propre aux agents stagiaires).

Selon l'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 ».

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 ;
- 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 relatif à la « Situation des agents en position d'inaptitude à leur emploi » 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 statut distingue ainsi deux types d'inaptitude, l'inaptitude à l'emploi statutaire / l'inaptitude définitive à tout emploi dans la Régie, qui relèvent, pour la première, de la compétence du médecin du travail, pour la seconde, de la compétence de la commission médicale.

4.2 - La chambre sociale de la Cour de cassation a jugé 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 (Soc., 21 mai 2002, pourvoi n° 00-41.012, 00-46.790, Bull. n° 167 ; Soc., 10 juillet 2002, pourvoi n° 00-42.820, Bull. n° 250).*

Dans un arrêt non publié **Soc., 15 mars 2006, pourvoi n° 04-43.349**, elle a retenu la nullité, comme fondée sur l'état de santé, de la réforme d'un agent prononcée sur le fondement d'un avis d'inaptitude à l'emploi statutaire, sans que le salarié ait été déférée à la commission médicale.

Dans un arrêt non publié **Soc., 23 janvier 2007, pourvoi n° 05-44.840**, elle a dit qu'il résulte de la combinaison des articles 97, 98 et 99 du statut 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.

Ces deux arrêts de 2006 et 2007 n'ont pas posé le principe de l'interdiction de réforme de l'agent fondée sur un avis d'inaptitude à l'emploi statutaire prononcé par le médecin du travail.

La chambre sociale a précisé 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 (**Soc., 16 septembre 2015, pourvoi n° 14-14.530, Bull. n°167 ; Soc., 8 juin 2022, pourvoi n° 20-22.564, publié**).

Une interrogation subsistait sur le fait de savoir si la réforme d'un agent qui ne demandait pas son reclassement ou dont le reclassement était impossible était possible sans que la commission médicale ne se prononce, dès lors que selon l'article 50 du statut, la réforme « *est prononcée par le Président Directeur Général sur proposition de la Commission médicale* », et que la lettre de l'article 94 paraît réserver l'avis de cette commission au cas d'une demande des agents en congé de maladie de plus de 3 mois et déclarés inaptes à l'emploi statutaire par le médecin du travail.

La chambre sociale a décidé, dans un arrêt **Soc., 12 juin 2024, pourvoi n° 22-20.963, publié**, qu'il résulte des dispositions des articles 50, 97 et 99 du statut du personnel de la Régie autonome des transports parisiens (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.

Elle n'a pas suivi la position de la RATP, qui soutenait qu'il existait deux réformes distinctes, une réforme « administrative » en cas d'inaptitude à l'emploi statutaire constatée par le médecin du travail et ne nécessitant pas l'intervention de la commission médicale, et une réforme « médicale » en cas d'inaptitude à tout emploi dans la Régie, constatée par la commission médicale.

Dans le présent dossier, le mémoire en défense, à l'appui du pourvoi incident, conteste cette jurisprudence et soutient qu'elle pose de graves difficultés juridiques et pratiques et constitue une violation du principe de prohibition des engagements perpétuels, dès lors qu'elle interdit à la Régie de mettre fin au contrat de travail d'un agent déclaré inapte à son poste mais dont l'état de santé n'impose pas une incapacité à tout emploi dans la régie, alors même qu'il refuse son reclassement.

Néanmoins, il ne résulte pas de cet arrêt du 12 juin 2024 que la chambre sociale aurait exclu toute possibilité de réforme d'un agent déclaré inapte à son emploi statutaire mais avec des facultés de reclassement. Elle a seulement considéré, en application de l'article 50 du statut, que cette réforme n'était pas possible en l'absence de proposition de la commission médicale.

Cette solution invite donc à s'interroger sur le fait de savoir si la compétence de la commission médicale, en matière d'incapacité, est exclusivement réservée au pourvoi de proposition de réforme d'un agent qu'elle déclare inapte à tout emploi dans la Régie, ou bien si elle peut - et doit - être consultée pour avis sur le projet de réforme d'un agent déclaré par le médecin du travail inapte à son emploi statutaire, en cas d'impossibilité de reclassement.

Le mémoire en défense invite en outre la chambre sociale, sur le fondement de l'article 49 du code de procédure civile, si elle devait confirmer la solution issue de l'arrêt du 12 juin 2024, à renvoyer d'office au juge administratif le soin de procéder au contrôle de légalité des conditions fixées par le Statut du personnel de la RATP pour saisir la commission médicale en vue de prononcer la réforme médicale de l'agent, compte-tenu à la fois du caractère réglementaire de cette disposition et de ses conséquences sur le régime spécial de retraite des agents de la RATP.

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

4.3 - Est actuellement pendant devant la Cour, un pourvoi n° 23-22.352 qui demande également un revirement de jurisprudence sur cette question.

Est en outre pendant un pourvoi n° 24-13.602 posant la question de savoir si la mention expresse dans l'avis d'incapacité 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 et d'inviter 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.

4.4 - À supposer que la réforme d'un agent pour inaptitude à l'emploi statutaire soit possible, quelle est la sanction attachée au prononcé d'une réforme sans proposition de la commission médicale ?

La chambre sociale a jugé :

- que la réforme sur proposition de la commission médicale pour inaptitude à tout emploi dans la Régie s'analyse en un licenciement nul, lorsque le médecin du travail n'a pas préalablement reconnu le salarié inapte à son emploi statutaire : **Soc., 21 mai 2002, pourvoi n° 00-41.012, 00-46.790, Bull. n° 167** ;

- au visa du principe de non-discrimination, que la réforme prononcée sans saisine de la commission médicale était nulle et ouvrait droit à la réintégration du salarié : **Soc., 15 mars 2006, pourvoi n° 04-43.349** ;

- que la réforme pour inaptitude était nulle, si elle n'était pas précédée de la consultation de la commission médicale : **Soc., 23 janvier 2007, pourvoi n° 05-44.840** ;

- que la révocation d'un agent, prononcée sans que l'une des causes limitativement énoncées par le statut du personnel soit constituée, est dépourvue de cause réelle et sérieuse, mais n'est pas atteinte, pour cette seule raison, de nullité, en l'absence de disposition légale ou statutaire prévoyant cette sanction : **Soc., 24 mars 2010, pourvoi n° 09-40.095, 09-65.050 ; Soc. 18 mai 2022, n° 20-19.423** ;

- qu'en cas de réforme de l'agent en méconnaissance par la RATP de son obligation de reclassement, la rupture n'est pas nulle, mais sans cause réelle et sérieuse : **Soc., 24 janvier 2024, pourvoi n° 21-23.264**.

Par ailleurs, s'agissant du régime « de droit commun » de l'inaptitude prévu par le code du travail, selon l'article L. 1133-3 de ce code, les différences de traitement fondées sur l'inaptitude constatée par le médecin du travail en raison de l'état de santé ou du handicap ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectives, nécessaires et appropriées. La chambre jugeait, sous l'empire des textes antérieurs à la loi du 8 août 2016 ayant réformé la procédure de constat de l'inaptitude, qu'était nul, comme prononcé en raison de l'état de santé du salarié, le licenciement prononcé sur le fondement d'un avis d'inaptitude adopté à l'issue d'un seul examen médical alors que la loi exigeait deux examens espacés de deux semaines (**Soc., 16 février 1999, pourvoi n° 96-45.394, Bull. n° 76. : Soc., 19 octobre 2005, pourvoi n° 03-46.942, Bull. n° 29 ; Soc., 16 décembre 2010, pourvoi n° 09-66.954, Bull. n° 300**).

Cependant, la chambre juge que l'inobservation par l'employeur de son obligation de reclassement n'est pas sanctionnée par la nullité du licenciement (**Soc., 6 mars 2017, pourvoi n° 15-26.037**). Elle écarte le moyen soutenant que ce licenciement doit être annulé en ce qu'il constitue une mesure discriminatoire, car fondée sur l'état de santé (**Soc., 28 janvier 2016, pourvoi n° 14-26.854**).

Sous l'empire des textes antérieurs à l'ordonnance n° 2017-1387 qui a créé l'article L. 1235-3-1 du code du travail, la chambre retenait que le juge ne peut, en l'absence de disposition le prévoyant et à défaut de violation d'une liberté fondamentale, annuler un licenciement (**Soc., 31 mars 2004, pourvoi n° 01-46.960, 01-46.961, Bull., n° 101 ; Soc., 5 mars 2014, pourvoi n° 11-14.426, Bull. n° 69**). L'article L. 1235-3-1 du code du travail liste désormais les cas dans lesquels la nullité du licenciement est encourue.

4.5 - Le commentaire de l'arrêt précité du 12 juin 2024 à la Revue de jurisprudence sociale (2024, n°486) énonce : « *Dans l'hypothèse d'une inaptitude au poste statutaire suivie d'une impossibilité de reclassement, la Cour de cassation, tirant les conséquences de la formulation générale de l'article 50 du statut, casse l'arrêt d'appel en décidant que la réforme d'un agent, en l'absence de reclassement à la suite de l'avis d'inaptitude à son poste statutaire émis par le médecin du travail, ne peut être prononcée que sur proposition de la commission médicale. Il n'y a donc pas de place pour un cas de réforme autonome pour impossibilité de reclassement échappant à l'avis de la commission médicale, et ce, que les hypothèses de saisine obligatoire de la commission prévue à l'article 94 soient ou non réunies ; il appartient à l'employeur, dans tous les cas, de respecter l'intégralité de la procédure de réforme prévue à l'article 50, que l'inaptitude concerne tout poste ou le seul poste statutaire. Les conséquences de cette précision sont importantes dès lors qu'à défaut de consultation de cette commission, la réforme est nulle et l'agent doit être réintégré (Cass. soc. 15-3-2006 n° 04-43.349 F-D ; Cass. soc. 23-1-2017 n° 05-44.840 F-D), alors qu'à défaut de respect de l'obligation de reclassement prévue à l'article 99, le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse (Cass. soc. 24-1-2024 n° 21-23.264 F-D).* »

4.6 - En l'espèce, le salarié a été déclaré le 14 mai 2019 inapte définitivement à son emploi statutaire, avec possibilité de reclassement. Le 17 juillet 2020, la RATP lui a notifié 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.

M. [T] soutenait devant la cour d'appel (ses conclusions p.19) que la RATP, prononçant sa « réforme » par lettre du 17 juillet 2020, s'était en réalité placée sur le terrain du licenciement pour inaptitude et impossibilité de reclassement, alors que l'agent inapte ne pouvait que faire l'objet d'une réforme au sens de l'article 50 du statut, lui ouvrant ainsi le droit à une pension de retraite, cette réforme devant en

outre être précédée d'une proposition de la commission médicale. Il observait que la rupture de son contrat de travail fondée sur son état de santé s'analysait en un licenciement discriminatoire, dont il sollicitait la nullité. Le salarié demandait sa réintégration au sein de la RATP, une indemnité d'éviction et des dommages-intérêts pour discrimination.

En réponse, la RATP développait son argumentation sur la coexistence de deux types de réforme.

La cour d'appel, pour dire infondée la rupture du contrat de travail et débouter le salarié de sa demande de nullité de la rupture, a retenu que l'employeur avait prononcé la réforme du salarié sans aucune proposition de la commission médicale et que la rupture était irrégulière, mais que le salarié ne présentait pas d'élément de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination. Elle a condamné l'employeur à payer au salarié des dommages-intérêts sur le fondement de l'article L. 1226-15 du code du travail.