

**TRIBUNAL ADMINISTRATIF
DE PARIS
REQUETE**

POUR :

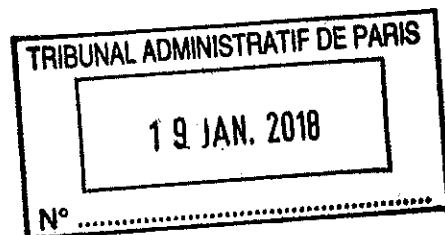
Le Syndicat autonome Tout RATP dont le siège social est sis 19 boulevard de Sébastopol 75001 Paris,

Représenté, conformément à l'article 11 des statuts du syndicat, par son secrétaire général, domicilié audit siège.

CONTRE :

Une décision de la RATP du 22 novembre 2017, refusant d'abroger l'instruction générale 6A

Etablissement Public Industriel et Commercial, Régie Autonome des Transports Parisiens (EPIC-RATP) dont le siège social est situé 54 quai de la Rapée 75012 Paris, représenté, par son représentant légal, le président directeur général de l'EPIC-RATP



FAITS

I – La situation des agents de la RATP en position d'inaptitude à leur emploi est régie par le chapitre 7 du Titre VI du Statut de ce personnel (article 97 à 107). Ainsi lorsque les agents inaptes ne peuvent être reclassés, ils sont réformés dans les conditions fixées par les articles 43 et 50 du Titre IV « *cessation de fonctions* » du Statut du personnel c'est-à-dire, sur proposition de la commission médicale visée à l'article 94 de ce statut et donc, après que celle-ci se soit prononcée sur leur inaptitude à tout emploi à la RATP et sur leur réforme. Qu'il s'en déduit que n'existe à la RATP qu'une possibilité de réforme, la réforme médicale.

Cependant, la RATP croit devoir depuis plusieurs années procéder à un type de réforme non-autorisée par le statut du personnel, la réforme des agents inaptes définitifs à leur emploi statutaire pour « *impossibilité de reclassement en application de l'article 99 du statut du personnel* », ce qui a pour conséquence de priver les agents qui en sont victimes du versement par la Caisse de retraites du personnel de la RATP (CRP de la RATP) d'une pension de réforme (pension de retraite proportionnelle lorsque l'agent ne remplit pas les conditions pour bénéficier d'une retraite à taux plein) prévue à l'article 13 du règlement des retraites du personnel de la RATP issu du décret n° 2008-637 du 30 juin 2008.

En effet, en application de l'article 50 du statut du personnel, les agents réformés restent soumis au règlement des retraites. Or, l'article 13 de ce règlement stipule expressément que la CRP de la RATP procède à la liquidation d'une pension de retraite immédiate lorsque la décision de mise en réforme a été prise par la régie « *après consultation de la commission médicale prévue par le statut du personnel de la régie* » (article 13, alinéa 2).

De fait, les agents inaptes définitifs à leur emploi statutaire réformés au visa de l'article 99 du statut, et non au visa des articles 43 et 50 comme il se doit, sont en réalité purement et simplement licenciés par la RATP sans préavis, ni, bien sûr, indemnités de licenciement.

Statutairement, et cela reste vrai en droit du travail, ces conditions de rupture du contrat de travail ne s'emploient qu'en cas de faute lourde ou grave commise par le salarié (article 49 du statut du personnel). Or, il est patent que l'inaptitude à l'emploi statutaire n'est pas fautif et à fortiori, lorsque l'inaptitude est consécutive à un accident du travail ou une maladie professionnelle, ce qui est la majorité des cas de réforme à la RATP.

Devant la contestation naissante de ce procédé parfaitement illicite et abjecte dès lors que se sont les agents les plus vulnérables qui en sont victimes, l'entreprise publique a entrepris non-pas de modifier le statut du personnel -- comme elle pouvait parfaitement le faire en respectant la procédure afin d'ajouter par exemple à l'article 50 du statut les dispositions suivantes « la réforme est prononcée par le président directeur général sur proposition de la commission médicale ou en cas d'impossibilité de reclassement » -- mais, sous couvert d'une prétendue mise à jour, d'abroger l'instruction générale (IG) 6/VII du 15 avril 1952, qui avait, selon son article 1^{er}, « *pour but de fixer les modalités d'application du Chapitre 7 du Titre VI du Statut du Personnel relatif à la situation des agents commissionnés inaptes à assurer leur emploi et, notamment, les conditions de leur utilisation et leur reclassement* » pour la remplacer, le 1^{er} mars 2017, par l'IG 6A qui, selon son article 1^{er}, n'a pour seul but que « *de fixer la composition et les attributions de la commission de reclassement visée à l'article 99 du statut du personnel* » sans toutefois respecter le code du travail, ni même la réglementation interne.

En agissant de la sorte, la RATP a entendu ni plus ni moins qu'expurger les modalités d'application Chapitre 7 du Titre VI du Statut du Personnel prévues par l'IG 6/VII et particulièrement, les exigences liées de première part, à l'obligation pour la Régie d'établir une liste de poste dit « de reclassement » réservée aux inaptes, de deuxième part, à l'utilisation et au reclassement des inaptes, de troisième part, à l'obligation de maintien au sein des effectifs de la Régie des agents de Maîtrise et Cadres inaptes définitif à leur emploi statutaire et de quatrième part, au défèrement des inaptes à la commission médicale devant statuer sur leur inaptitude définitive à tout emploi à la RATP et sur leur réforme. Et ce aux fins d'annihiler les dispositions protectrices du statut en la matière et de faire peser ainsi sur la « tête » des inaptes, le risque de licenciement induit par une éventuelle reconnaissance d'une inaptitude définitive à l'emploi statutaire.

Par lettre du 28 septembre 2017, le Syndicat autonome Tout RATP en a demandé l'abrogation. Par lettre datée du 22 novembre suivant, la RATP a refusé de faire droit à cette demande.

C'est la décision attaquée.

DISCUSSION

II – A titre préliminaire, il sera souligné que, par un arrêt très récent, le Conseil d'Etat a décidé que le tribunal administratif de Paris était compétent pour connaître de la question de la légalité du statut de la RATP. En effet, s'il revêt un caractère réglementaire, il n'émane pas d'une autorité à compétence nationale, ce qui exclut la compétence de premier ressort du Conseil d'Etat (C.E. 26 octobre 2017, req. n° 410012).

Il s'en déduit que la présente requête, qui vise à voir déclarer illégaux le refus d'abrogation d'une instruction générale, relève également de la compétence du tribunal administratif de Paris.

Il sera rappelé ensuite que les règles régissant l'exécution du contrat du travail des agents de la RATP sont régies par ensemble le statut de ce personnel, des annexes au statut qui complète celui-ci, des instructions et notes de service -- qui fixent les modalités d'application de ce statut et de ses annexes (article 2 du statut) -- ainsi que par des accords collectifs.

III – Au titre de la légalité externe, il sera tout d'abord rappelé que les décisions administratives doivent être motivées. Or, la lettre du 22 novembre 2017 ne comprend aucune motivation. Elle est de ce simple fait illégale.

Par ailleurs, cette décision est signée par Mme Lecrique, responsable de l'unité « relations sociales et droit du travail », qui ne dispose d'aucune compétence pour prendre une telle décision, faute de délégation de pouvoir régulière. Là encore, l'annulation s'impose.

IV – Au titre de la légalité interne, il sera rappelé préalablement que l'article 2 § 1 du statut du personnel de la RATP prévoit qu'il est complété par des annexes établies conformément aux dispositions de l'article 4 du décret n° 59-157 du 7 janvier 1959 et de l'article 1^{er} du décret n° 60-1362 du 19 décembre 1960, et portant les numéros des titres et chapitre correspondants.

Le premier de ces textes dispose que *« le statut du personnel de la régie ne peut être modifié que par délibération du conseil d'administration de la régie approuvée par les ministres chargés du budget et des transports et, pour les modifications relatives à la maladie, la maternité, l'invalidité, le décès, les accidents du travail et les maladies professionnelles, par le ministre chargé de la sécurité sociale ».*

Le second texte prévoit la procédure de modification. Il renvoie en outre à l'article 6 du décret n° 53-707 du 9 août 1953, qui dispose, dans ses différentes rédactions, que *« dans les entreprises à statut figurant sur la liste arrêtée en exécution de l'article L. 134-1 du code du travail (...) les mesures relatives aux éléments de rémunération, ainsi qu'au statut et au régime de retraites du personnel, doivent, avant toute décision, être communiquées au ministre intéressé et au ministre des finances. Celui-ci les soumet, pour avis, à une commission interministérielle (...) Ces mesures ne deviennent exécutoires qu'après avoir reçu l'approbation du ministre intéressé et du ministre des finances ».*

L'article 188 du Statut du Personnel dispose en outre que *« toute proposition de modification au Statut, qu'elle qu'en soit l'origine, doit être présentée au Conseil d'Administration par le Directeur général. La modification n'est applicable qu'après homologation, dans les conditions prévues par l'article 31 de la loi du 21 mars 1948. »*

Une décision prise en violation de cette procédure est irrégulière (C.E. 29 juin 2007, req. n° 294557 : le Premier Ministre ne peut pas fixer la durée du travail des agents de la RATP).

On soulignera par ailleurs que l'article 43 du statut des agents de la RATP dispose : *« 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 ».*

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 ».*

L'article 97 précise que *« 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 précise que *« 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, quant à lui, est relatif au reclassement des agents en position d'inaptitude à leur emploi.

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

Le reclassement est subordonné :

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

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

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

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

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 Régie 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 ».

La nouvelle instruction générale 6A, qui abroge l'instruction générale 6/VII, dispose, relativement au fonctionnement de cette commission, ce qui suit :

« Article 8. La Commission de reclassement :

- constate le reclassement de l'agent déclaré définitivement inapte par le médecin du travail, sur le poste qui lui a été proposé par la RATP au sein de l'EPIC et des filiales et qu'il a accepté,
- veille à la bonne mise en œuvre de ce reclassement,
- reçoit et traite les éventuelles questions ou réclamations d'agents, notamment transmises par l'intermédiaire du Conseil de prévoyance, relatives aux conditions de mise en œuvre de leur reclassement après acceptation du poste.

Les membres de la Commission de reclassement sont tenus au secret professionnel, notamment quant aux informations couvertes par le secret médical dont ils pourraient avoir connaissance dans l'exercice de leur mission.

Article 9. Lors des Commissions de reclassement :

- les dossiers constitués en réunion préparatoire sont présentés ;
- les éventuelles questions posées par l'agent présent en commission concernant la mise en œuvre de son reclassement sont traitées ;
- les reclassements sont constatés.

Article 10. L'agent déclaré définitivement inapte à son emploi statutaire et qui accepte un poste de reclassement est invité à se présenter devant la Commission de reclassement. L'absence de l'agent à la Commission de reclassement doit être justifiée et n'entrave pas le déroulement de la procédure, dans ce cas la Commission constate le reclassement sur pièces.

Article 11. Les postes vacants sont mis à jour et consultables sur la Bourse de l'emploi accessible à la Commission de reclassement, ainsi que sur les sites des différentes filiales du Groupe également accessibles à la Commission de reclassement ».

Ces dispositions apparaissent illégales.

IV – Tout d’abord, il faut rappeler qu’en application de l’article L 1226-3 du code du travail, le salarié déclaré inapte à ses fonctions à la suite d’un accident ou d’une maladie d’origine non professionnelle peut suivre un stage de reclassement professionnel. Il en va de même en cas d’inaptitude consécutive à un accident du travail (article L 1226-7 du même code) ou encore à un handicap (L 5213-3 du même code).

En outre, l’article L 5213-5 du code du travail dispose que *« tout établissement ou groupe d’établissements appartenant à une même activité professionnelle de plus de cinq mille salariés assure, après avis médical, le réentrainement au travail et la rééducation professionnelle de ses salariés malades et blessés. »*

Ensuite, il conviendra de souligner que l’accord sur la formation professionnelle continue du 10 janvier 2013 (article 2 du chapitre II de la partie 3) prévoit expressément la possibilité d’une telle formation ;

Que l’accord sur la mise en place d’une nouvelle politique de réinsertion interne pour les agents privés d’emploi statutaire par décision médicale du 1^{er} mars 1996 -- qui rappelle dans son préambule que *« la situation des agents définitivement privés d’emploi statutaire par décision médicale est réglementée par les textes suivants : - le statut du personnel (titre VI, chapitre 7), - l’instruction générale 6/VII »* -- prévoit pareillement la possibilité d’une telle formation ;

Que la note de direction P. 33209 du 11 septembre 1979, qui n’a pas été abrogée, relative aux mesures à mettre en œuvre pour l’utilisation et le reclassement des agents devenus inaptes définitifs à leur emploi statutaire, prévoit également cette possibilité de formation pour les inaptes ;

Qu’enfin, l’article 99 du statut du personnel prévoit expressément la possibilité d’une telle formation.

L'IG 6/VII s'accordait avec ces textes, puisque son article 19 prévoyait que la commission de reclassement fixait la durée des périodes de rééducation, de réadaptation et de formation professionnelle que l'agent devait éventuellement accomplir.

Or, l'IG 6A ne prévoit plus aucune compétence de la commission tant en matière de formation que de rééducation ou de réadaptation.

La commission de reclassement, comme son nom l'indique, est pourtant le lieu privilégié où doit se discuter des éventuelles périodes de formation, de rééducation ou de réadaptation nécessaires au reclassement des inaptes.

Il s'en déduit que par l'édiction de la nouvelle instruction, la RATP a entendu restreindre les compétences de la commission de reclassement et par là même, amoindrir les chances de reclassement des inaptes, ce qui est contraire non-seulement à l'esprit mais surtout aux dispositions de la loi et de la réglementation interne citées en référence ci-avant.

Cette privation de compétences à la commission de reclassement constitue une violation, par l'IG 6A, des normes supérieures que constituent les textes du code du travail mais aussi le statut du personnel édicté dans le cadre de la loi n° 48-506 du 21 mars 1948 relative à la réorganisation et à la coordination des transports dans la région parisienne (article 31).

Etant précisé que l'édiction par l'administration d'une norme est acte administratif et qu'en tant que tel, la nouvelle norme doit viser l'intérêt général. Or, tel n'est manifestement pas le cas de la nouvelle IG 6A.

En outre, la disparition de toute possibilité de statuer sur la formation constitue une modification de l'article 99 du statut du personnel, et ce, sans respect de la procédure prévue pour ce faire. A ce double titre, l'annulation de l'instruction générale dans son entier est encourue.

V – Par ailleurs, l'article 3 de l'IG 6A dispose : *« lorsqu'un agent est déclaré définitivement inapte à son poste par le médecin du travail, la RATP procède à des recherches en vue de son reclassement au sein de l'EPIC et des filiales sur un autre poste : - vacant, - approprié à ses capacités, - en tenant compte des conclusions écrites du médecin du travail et des indications qu'il formule sur l'aptitude de l'agent à exercer l'une des tâches existantes à la RATP ou dans les filiales ».*

Ce texte se borne donc à prévoir une recherche de reclassement parmi les postes vacants. Il omet ainsi totalement aux postes de reclassement pourtant expressément prévus par l'article 99 du statut. Il s'agit d'une catégorie de postes spécifique, puisqu'une liste distincte doit être établie. Ils ne peuvent donc pas se confondre avec les postes disponibles.

Etant précisé que la « mission inaptitude » de l'unité Protection et relations sociales (PRS) du département Gestion et Innovations Sociales (GIS), le département RH de l'entreprise, avait la charge établir la liste des postes réservés aux inaptés mise à la disposition de la commission de reclassement.

Le périmètre du reclassement est ainsi modifié par la RATP, puisque celle-ci se dispense de consulter la liste des postes de reclassement, ce qui revient à faire perdre toute utilité à celle-ci. Ceci équivaut à modifier le statut, sans avoir suivi préalablement la procédure spécifique prévue.

L'article 3 est donc lui aussi illégal, ce qui entraînera son annulation.

VI – En outre, l'IG 6A comprend plusieurs modifications substantielles par rapport à l'IG 6/VII qui, si pour certaines se contentent de violer l'esprit qu'a voulu instituer la commission mixte paritaire en élaborant le statut du personnel, pour d'autres en, revanche, elles constituent une modification interdite de ce statut.

Tout d'abord, l'IG 6A modifie en défaveur des agents déclarés inaptes la composition de la commission de reclassement (article 6) dès lors que ne peut plus en être membre le médecin du conseil de prévoyance (article 16 de l'IG 6/VII), ce qui n'est pas indifférent, puisque la commission est privée de toute possibilité d'avoir un avis médical autre que celui du médecin du travail, dont les prérogatives ne sont pas de connaître du traitement pouvant éventuellement améliorer l'état de santé de l'agent.

La commission de reclassement n'entend plus le chef de ses services psychotechniques qui était chargé durant la commission de reclassement (article 18 de l'IG n° 6/VII), d'évaluer les contre-indications d'ordre psychotechnique des inaptes aux emplois de reclassement proposés, leurs qualités professionnelles pouvant être utilisées immédiatement ou après réadaptation ou amélioration dans un poste normal de la Régie, ainsi que les aptitudes ou des qualités professionnelles utilisables immédiatement dans un poste réservé aux agents inaptes.

D'autre part, l'article 17 de l'IG 6/VII prévoyait que l'agent était présenté au médecin de la Régie et au chef de la division psychotechnique, qui devaient l'examiner. Cet examen est supprimé par la nouvelle instruction générale.

L'article 12 de l'IG 6/VII prévoyait quant à lui, que toute décision d'inaptitude définitive devait être notifiée par écrit à l'agent et communiquée au Président du Conseil de Prévoyance. La notification comportait une notice relative au reclassement des inaptes, ainsi qu'une convocation précisant que l'intéressé disposait d'un délai de deux jours francs pour se présenter à la division des Effectifs et rédiger d'une manière plus complète sa demande de reclassement, outre un délai de deux mois pour faire appel de cette décision. Toute cette procédure est supprimée par la nouvelle instruction générale.

L'article 19 de l'IG 6/VII prévoyait qu'il appartenait à la commission de reclassement de déterminer l'emploi dans lequel l'agent pouvait être utilisé et fixait, nous l'avons vu, la durée des périodes de rééducation, de réadaptation ou de formation professionnelle que l'agent devait

éventuellement accomplir. Cette disposition est supprimée par la nouvelle instruction. Les pouvoirs de la commission de reclassement sont réduits à leur plus simple expression, le constat du reclassement du salarié sur l'un des emplois proposés par la RATP (article 18 de l'IG 6A).

L'article 25 de l'IG 6/VII prévoyait que si lors d'une visite de contrôle l'agent reclassé était estimé apte à reprendre son ancien emploi statutaire, il était déféré à la commission médicale de première instance, et lorsque la décision de cette dernière était conforme à l'avis du médecin de la commission de reclassement, l'intéressé était alors remis, à la première vacance, dans un poste de l'emploi statutaire qu'il occupait antérieurement à la première décision d'inaptitude. Cette disposition est supprimée par la nouvelle instruction.

L'article 28 de l'IG 6/VII prévoyait que tout agent reclassé dans un nouvel emploi à la suite d'une décision médicale d'inaptitude définitive était obligatoirement, mis à la retraite d'office dès qu'il remplissait les conditions d'âge et d'ancienneté de services déterminées par le Règlement des Retraites, sauf si l'agent avait retrouvé, par qualification dans sa nouvelle filière, une échelle égale ou supérieure à celle dans laquelle il était classé antérieurement à la décision d'inaptitude. Cette disposition est supprimée par la nouvelle instruction.

Les articles 29 et 30 de l'IG 6/VII prévoyaient le reclassement des inaptes dans l'emploi qu'ils avaient précédemment occupé et pour lequel ils étaient déclarés aptes (art.29) et s'il n'existait pas de vacance dans ledit emploi qualifié, l'intéressé était reclassé provisoirement dans un autre emploi non qualifié, jusqu'à ce qu'une vacance permette de le reclasser dans l'emploi qualifié auquel il était apte (art.30). Ces dispositions sont supprimées par la nouvelle instruction.

Les articles 34.a à 34.d de l'IG 6/VII prévoyaient, concernant les machinistes jugés par leur direction dangereux à maintenir dans leurs fonctions, une commission d'inaptitude professionnelle spécifique et donc, différente de la commission de reclassement. Ces dispositions sont supprimées par la nouvelle instruction.

L'article 36 de l'IG 6/VII prévoyait d'une part, des périodes d'essai professionnel en vue du reclassement des inaptes sur un emploi qualifié et en cas d'échec, ils bénéficiaient de deux autres périodes d'essai sur d'autres postes et d'autre part, pour les agents de maîtrise inaptes, n'ayant pas donné satisfaction sur le poste de reclassement maîtrise prévu dans leur filière, un reclassement systématique dans un emploi qualifié de bureau. Ces dispositions sont supprimées par la nouvelle instruction.

L'article 37 de l'IG 6/VII prévoyait le reclassement systématique des cadres à un poste correspondant à leur grade statutaire. Cette disposition est supprimée par la nouvelle instruction

L'article 39 de l'IG 6/VII prévoyait, conformément à l'article 99 du statut, une liste des postes dits " réservés aux inaptes ". Cette disposition est supprimée par la nouvelle instruction.

L'article 10 de l'IG 6/VII prévoyait le défèrement des inaptes définitifs à la commission médicale afin que celle-ci examine si l'état de santé des concernés peut être amélioré par un traitement médical, ce que prévoit toujours tant l'article 98 du statut du personnel que la note P. 33209 du 11 septembre 1979. Cette disposition est supprimée par la nouvelle instruction. L'article 14 de l'IG 6/VII prévoyait que si l'agent ne demandait pas son reclassement, le rapport de la Commission Médicale était transmis au Directeur Général avec une proposition de réforme immédiate. Notification en était faite par écrit à l'intéressé par les soins du Chef de la Division Médicale et de la Sécurité Sociale. Cette disposition est supprimée par la nouvelle instruction.

L'article 38 de l'IG 6/VII prévoyait que *« l'agent reconnu par la Commission Médicale inapte définitif à son emploi statutaire et à tout autre emploi est obligatoirement réformé, s'il ne remplit pas les conditions pour avoir droit à une pension d'ancienneté. S'il remplit ces conditions, il est mis à la retraite d'office »*. Cette disposition est supprimée par la nouvelle instruction

Ces modifications procédurales sont importantes et montrent que la RATP cherche à échapper à ses obligations tant en matière de reclassement que de réforme, en diminuant autant que possible les garanties accordées aux agents. A ce titre, l'annulation de l'instruction générale 6 A dans son entier est encourue.

Il convient de relever en outre que les dispositions des articles 5 à 9 de l'IG 6/VII, qui régissaient, en application des articles 105, 106 et 107 du statut du personnel, la situation des agents inaptes provisoires à leur emploi statutaire, sont supprimées de la nouvelle instruction. Idem des articles de l'IG 6/VII qui régissaient l'application des articles 100 à 104 dudit statut relatifs à la rémunération des agents reclassés et à l'obligation de visite médicale de contrôle.

VII - La nouvelle IG 6A ne répond pas aux exigences fixées par l'IG 100 D de juillet 2009 relative aux principes généraux de réglementation et l'IG 526 de juillet 2009, prise pour application de cette dernière, relative à la production et administration de la réglementation générale.

En effet, l'élaboration d'une réglementation, ou son remplacement, doit répondre aux règles fixées par les instructions générales 100 D et 526. D'une part, la demande d'une nouvelle norme doit être motivée et sa motivation conforme au but poursuivi et à la réglementation en vigueur.

Au cas d'espèce, le cycle de production de l'IG 6A, élaboré en application des articles 6.1 et 7.1 de l'IG 526, nous apprend : (page 7)

- que le projet d'élaboration de l'IG 6A émane de Annie Le Dastumer Chef de projet « prévenir et gérer l'inaptitude et l'aptitude avec aménagement »
- que l'objet de la demande est la « mise à jour de l'IG 6/VII de 1952 »
- que la « justification du besoin » est l'« évolution de la réglementation et des pratiques internes relatives à la commission de reclassement par l'article 99 du statut du personnel ».

Ces éléments nous révèlent doré et déjà qu'il ne s'agit pas en réalité d'une volonté de la RATP de mettre à jour l'IG 6/VII dès lors que de première part, les attributions accordées par l'IG 6A à la commission de reclassement ne répondent pas à l'ensemble de l'évolution des textes réglementaires et de la jurisprudence et que de deuxième part, la nouvelle instruction, en lieu et place de mettre à jour les autres dispositions de l'IG 6/VII, supprime purement et simplement l'ensemble des modalités d'application des articles 97 à 107 du statut (les modalités d'application de l'article 99 sont également supprimées sauf en ce qui concerne la composition et les attributions de la commission de reclassement), ce qui est contraire au but poursuivi par la RATP -- tel que du moins exprimé dans le cycle de production de l'IG 6A - - ainsi qu'aux exigences fixées par les IG 100 D et 526.

En effet, si, conformément à l'article 9.1 de l'IG 100D, le responsable d'un domaine ou d'un champ peut adopter des règles particulières simplifiées pour la modification de certains documents en, revanche, il ne peut supprimer l'ensemble des modalités d'application du statut prévues par l'instruction initiale.

De surcroît, en application de l'article 6.1 de l'IG 526, l'abrogation d'un document de réglementation générale ne doit pas présenter de risques.

Or, tel n'est pas le cas, lorsque l'abrogation sollicitée a pour effet de priver les agents des dispositions protectrices de l'IG 6/VII, prises en application du chapitre 7 du Titre VI du statut du personnel relatif à la situation des agents inaptes à assurer leur emploi statutaire, alors que les dispositions statutaires dont il s'agit (articles 97 à 107) sont restées inchangées.

D'autre part, la nouvelle norme doit être conforme aux corpus réglementaires et jurisprudentiels existants à la date de son édition. Cette obligation est rappelée à l'article 8 de l'IG 100 D selon lequel l'élaboration d'une nouvelle instruction doit répondre à l'exigence de la veille normative et/ou juridique tenant compte des évolutions du contexte concerné. Or, la nouvelle instruction ne répond pas davantage à l'exigence des textes du code du travail, ni du reste à ceux du statut du personnels, ni même aux dispositions conventionnelles applicables.

Il est intéressant de rappeler à ce stade, les termes de l'article 8 de l'IG 526 : *« L'élaboration du document s'effectue selon les règles particulières du domaine ou du champ, lorsqu'elles existent et les modalités particulières renseignées dans la fiche " cycle de production ". Le rédacteur élabore le projet de document en collaboration avec les parties prenantes et en tenant compte des utilisateurs principaux et des conditions effectives d'utilisation de ce document. Le rédacteur en charge de la modification ou de l'abrogation d'un document se fait communiquer le dossier d'approbation du document précédent lorsqu'il existe (voir § 11.2), afin de connaître les motivations qui ont conduit à la rédaction de celui-ci. »*

Comme il a été précisé, l'élaboration de la nouvelle instruction n'a pas été édictée en tenant compte des règles applicables d'une part, et les parties prenantes, dont nécessairement les agents, ou leurs représentants, n'ont pas été associées au projet et à fortiori, au processus de validation et n'ont donc pas pu présenter d'éventuelles réserves ou observations d'autre part.

Sur ce dernier point, il est effectivement impensable que les agents, ou leurs représentants, n'aient pas été associés au cycle d'élaboration de la nouvelle instruction, ni à celui d'abrogation de l'IG 6/VII.

En effet, contrairement à ce qui se pratique habituellement au sein de l'entreprise publique en matière d'élaboration des documents régissant les modalités d'application du statut du personnel, les organisations syndicales représentatives n'ont pas été invitées à participer à l'élaboration de l'IG 6A, ni même n'ont été informé du projet d'abrogation de l'IG 6/VII, soit de l'abrogation de la quasi-totalité des modalités d'application du chapitre 7 du Titre VI du statut du personnel puisque dans les faits, seules les dispositions relatives à la composition et aux attributions de la commission de reclassement ont été modifiées, sans toutefois respecter le code du travail, ni même la réglementation interne, par l'IG 6A.

La RATP n'a pas cru devoir non-plus consulter les instances représentatives du personnel. Or, dès lors que son projet avait pour effet de supprimer les modalités d'application relatives aux conditions d'emploi et de rémunération des agents en position d'inaptitude à leur emploi statutaire, elle avait l'obligation, conformément aux articles L 4612-8-1 et L 2323-1, L.

2323-6 et L 2323-27 du code du travail alors applicable, avant de prendre toute décision, de s'assurer de la consultation des Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) et des Comités d'établissement, dénommés Comités départementaux économiques et professionnels (CDEP) -- qui ont les mêmes attribution que le Comité d'entreprise -- voire, le Comité d'entreprise (CE), dénommé Comité Régie Entreprise (CRE), si le projet dépasse la compétence des CDEP.

Précisons en outre qu'aux termes des articles L 2323-30 et L 4612-11 du Code du travail alors applicable, le CE et le CHSCT sont obligatoirement consultés « sur les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail [...] notamment sur l'aménagement des postes de travail » et qu'en l'espèce précisément, bon nombre d'agents déclarés inaptes à leur emploi statutaire, le sont à la suite d'un accident du travail.

Partant la RATP était irrémédiablement tenu de présenter son projet de modification, par l'IG 6A, de la situation des agents inaptes à leur emploi statutaire, aux CHSCT et aux CDEP voire, le CRE, et l'accompagner de toutes les informations et indications nécessaires quant à ses conséquences positives et négatives sur les conditions d'emploi des salariés placés en situation d'inaptitude.

Cette obligation est du reste prévue aux chapitres 2 et 4 du Titre XIII « *expression et représentation du personnel* » du statut du personnel par ses articles 167, 168, 171 et 172. Les attributions et pouvoirs des CHSCT et du CRE et des CDEP sont définis respectivement par l'article 2.4 de IG 424 B d'avril 2009 et par les articles 2 et 3 de l'annexe 13/2 B au statut. A ce titre, l'annulation de l'instruction générale dans son entier est encourue.

En outre, ce comportement de la RATP n'est pas conforme à l'esprit de la loi de 1948 et des décrets successifs, lesquels gardent aujourd'hui encore toutes leurs valeurs, qui prévoient explicitement que le projet d'élaboration ou de modification du statut -- dont il a été démontré que l'objet de la nouvelle instruction vise en réalité à modifier le chapitre 7 du Titre VI du statut, y compris son article 99 -- fait obligatoirement l'objet d'une présentation à la commission mixte paritaire au statut du personnel.

C'est bien parce que le statut du personnel et les instructions générales prises en application de celui-ci, régissent les conditions d'exécution et de rupture du contrat de travail des agents embauchés sous statut, que la RATP se doit d'associer à tout projet de modification des instructions générales, les organisations syndicales représentatives chargées de défendre l'intérêt collectifs des agents.

La RATP ne manquait pas du reste auparavant de respecter cet esprit de la loi en associant les organisations syndicale à l'élaboration des documents prévoyant les modalités d'application du statut du personnel. Tel a été le cas notamment de la note de direction P 33209 du 11 septembre 1979 relative à l'utilisation et au reclassement des agents inaptes à leur emploi statutaire, qui rappelle que les dispositions de cette note ont été arrêtés après la consultation des organisations syndicales qui s'est déroulé lors des réunions intersyndicales des 2 février, 20 avril et 4 juillet 1979.

Par cette consultation, la RATP comprenait sa relation avec les partenaires sociaux dans l'esprit de l'article L .2233-2 du Code travail selon lequel « dans les entreprises et établissements mentionnés à l'article L. 2233-1, des conventions ou accords d'entreprises peuvent compléter les dispositions statutaires ou en déterminer les modalités d'application dans les limites fixées par le statut. »

A ce double titre, l'annulation de l'instruction générale dans son entier est encourue.

VIII – Si, comme nous l'avons vu, la nouvelle instruction est en contradiction avec l'article 99 du statut du personnel, force est de constater qu'elle est aussi avec la note de direction P. 33209 du 11 septembre 1979, qui n'a pas été abrogées, relative aux mesures mises en application par l'entreprise pour faciliter le reclassement des agents inaptes définitifs à leur emploi statutaire. Cette note précise dans sa fiche d'utilisation et reclassement des agents inaptes à leur emploi statutaire :

- a) Maintenir, en matière de reclassement des IDES (Inaptes Définitifs à leur Emploi Statutaire) dans les postes réservés à cet effet, les dispositions de l'instruction 6/VII du 15 avril 1952.

- b) Poursuivre la recherche de nouveaux postes susceptibles d'être tenue par des inaptes définitifs à leur emploi statutaire (IDES) en vue de leur reclassement,
- c) Améliorer les conditions d'utilisation des inaptes définitifs en instance de reclassement (IDIR) par leur mise à la disposition des directions :
 - sans justification, dans la limite du tiers des agents inaptes définitifs à leur emploi statutaire reclassés ou mis à l'essai dans un poste, avec la possibilité d'être reclassés à titre personnel pour les intéressés se trouvant le plus près de la date d'ouverture de leur droit à pension,
 - sur justifications pour l'exécution de travaux exceptionnels ou urgents.
- d) Affectation après essai professionnel dans les postes d'ouvrier qualifié vacants pour les inaptes ayant acquis un niveau de qualification suffisant (CFPA par exemple),
- e) Permettre une meilleure adéquation entre les possibilités de l'agent et le travail demandé, par :
 - l'établissement et l'utilisation du profil médical et psychologique de l'IDES,
 - l'adaptation de la formation,
 - le développement de la prise en charge psychologique,
 - l'aide que peuvent apporter les assistants sociaux en cas, par exemple, de difficultés d'insertion dans le nouveau milieu du travail ou d'adaptation au travail.

Au vu de cette note et de l'ensemble de tout ce qui précède des différents chapitres, il est constant que les agents de la Régie inaptes à leur emploi statutaire bénéficiaient de dispositions particulièrement protectrices en matière de reclassement, avant que celles-ci ne soient annihilées par la nouvelle IG 6A, sans toutefois l'être réellement puisque la Régie n'a pas cru

devoir modifier le statut en conséquence, ni abroger la note P. 33209 du 11 septembre 1979, ce qui est contraire à sa propre logique ainsi qu'aux dispositions de l'IG 100 D, qui lui impose « la mise en conformité du corpus réglementaire aux évolutions du contexte concerné » (article 8) d'une part, et de l'IG 526, qui lui impose pour sa part, de procéder préalablement à la vérification que l'abrogation du document ne présente pas de risques et à l'identification des documents à mettre en cohérence (article 6.2).

L'article 4 de l'IG 526, relative à la production et administration de la réglementation générale, rappelle que « *les objectifs des règles de production et d'administration sont :*

- *la fourniture de documents :*
- *adaptés aux besoins des utilisateurs principaux,*
- *clairs et ne laissant pas de place à l'interprétation, faciles à comprendre et à appliquer dans les conditions réelles d'utilisation,*
- *cohérents entre eux [...],*

Un ensemble de réglementation inadapté peut :

- *apporter une couverture insuffisante des risques encourus, s'il ne procède pas d'une analyse assez rigoureuse,*
- *être inapplicable s'il comporte des contradictions,*
- *induire en erreur ceux qui l'appliquent, s'il est mal rédigé [...]* »

Il est constant et acquis aux débats que la nouvelle instruction engendre incohérences et contradictions avec le corpus réglementaire dédié à la situation des agents inaptes à leur emploi statutaire (chapitre 4 du Titre IV et chapitre 7 du Titre VI du statut du personnel ; note de direction P. 33209 de 1979 ; accord sur la mise en place d'une nouvelle politique de réinsertion interne pour les agents privés d'emploi statutaire par décision médicale de 1996 ; accord sur la formation professionnelle continue de 2013). A ce titre, l'annulation de l'instruction générale 6 A dans son entier est encourue.

IX – La nouvelle instruction viole le « principe de sécurité juridique » (exigence fondamentale reconnue par la Cour EDH, 5^e Sect. 6 octobre 2011, *Soros c/France*, Req. n° 50425/06), qui s'oppose à ce qu'une nouvelle réglementation porte atteinte aux contrats en cours. (CE. 24 mars 2006, n° 288460. Rec. Lebon)

Il a été amplement démontré au cours de la procédure que les agents embauchés sous statut avant le 1^{er} mars 2017 bénéficiaient, en cas d'inaptitude à leur emploi statutaire, de dispositions particulièrement protectrices en matière de reclassement et spécialement les agents de maîtrise et cadre (art 36 et 37 de l'IG 6/VII) qui ne pouvaient être réformés sauf inaptitude à tout emploi à la RATP constatée par la commission médicale prévue aux articles 50, 94 et 98 du statut du personnel.

Il est intéressant de rappeler qu'en application de l'article 2 du statut du personnel, que les instructions et notes de service n'ont pour seule vocation que définir les modalités d'application du statut et de ses annexes. Qu'il s'en déduit que l'EPIC-RATP ne peut par le biais d'instructions, ou notes de service, modifier le statut du personnel, ni en limiter sa portée.

Il est constant et acquis aux débats que la nouvelle instruction édictée dans le prétendu but de mettre à jour l'IG 6/VII, limite voire, modifie, le statut du personnel en ce que notamment, elle exempte dorénavant la Régie de son obligation d'établir une liste de postes dit « de reclassement » réservés aux inaptés, ce qui est contraire aux dispositions d'une part de l'article 99 du statut et d'autre part, de la note P.33209 du 11 septembre 1979, et restreint par conséquent les droits des agents.

Or, le principe de sécurité juridique s'oppose à ce qu'une nouvelle réglementation porte atteinte aux contrats en cours. Il serait en effet préjudiciable aux salariés, et à tout le moins malhonnête intellectuellement de la part de la RATP, que celle-ci puisse édicter, suivant ses besoins, une nouvelle réglementation pour venir s'exonérer des risques liés au contrat de travail qu'elle ne veut plus assumer et/ou qu'elle avait mal évalués.

Il est patent dans cette affaire que la motivation de la RATP réside dans son refus d'assumer les risques liés à l'inaptitude. Risque que l'entreprise publique avait clairement identifié et exprimé notamment au travers de sa note du 19 juin 1979, relative au « problème des agents inaptés à leur emploi statutaire, « les anciens inaptés à leur emploi statutaire actuellement reclassés ont souvent du fait même de leur état de santé des absences plus fréquentes que leurs collègues ».

L'édiction de la nouvelle instruction n'a, à l'évidence, pour seule finalité, non pas l'intérêt général comme il se doit, mais de permettre à l'entreprise publique d'échapper à son obligation de déférer à la commission médicale les agents déclarés, par le médecin du travail, inaptes définitifs à leur emploi statutaire, ce que lui imposait expressément l'ancienne instruction (articles 10 et 38), afin de faire endosser à ses nouvelles décisions de réforme prononcées pour impossibilité de reclassement un semblant de légalité et ainsi disposer d'un moyen de pression vis-à-vis des inaptes provisoires.

Nul ne doute en effet que voyant l'ombre du licenciement par voie de réforme planer au dessus de sa personne, le salarié en situation d'inaptitude provisoire fera tout son possible pour dissimuler au médecin du travail l'état réel de sa santé physique et mentale afin d'éviter, à tout prix, l'inaptitude définitive à son emploi statutaire. Ce comportement de l'EPIC-RATP est dangereux pour la santé et la sécurité de ses agents voire, de nature à nuire au service public dont il a la charge.

Il faut en effet bien admettre dans cette affaire que la nouvelle instruction générale engendre un véritable changement de paradigme, là où l'entreprise publique manifestait une volonté absolue de reclasser ses agents devenus inaptes définitifs à leur emploi statutaire, elle procède aujourd'hui à l'appui de l'IG 6A litigieuse, à un nouveau mode révocation des inaptes (sans préavis et ni indemnités de licenciement) -- non-prévu par le statut du personnel -- puisque dans les faits les agents réformés pour impossibilité de reclassement au visa de l'article 99 du statut, ne bénéficient pas de la liquidation, par la CRP de la RATP, d'une pension de retraite immédiate (pension de réforme) du fait même que la décision de réforme n'est pas conforme aux exigences de l'article 50 du statut du personnel et de l'article 13 du règlement des retraites issu du décret 2008-637 du 30 juin 2008.

Or, il est de principe général de droit, issu des articles 1103 du Code civil et L 1221-1 du Code du travail que toute modification des termes d'un contrat de travail recueille l'accord à la fois de l'employeur et du salarié.

Et si concernant l'EPIC-RATP les relations collectives de travail sont régies par un statut réglementaire, ni l'existence d'un tel statut ni l'effet de ce dernier, qui fait que toute modification susceptible de lui être apportée, sans s'incorporer aux contrats individuels de travail liant l'établissement public à chacun de ses agents, s'impose nécessairement à ces contrats, ne sont pas par eux-mêmes inconciliables avec le principe général du droit énoncé ci-dessus, il convient cependant, d'une part, d'appliquer au cas par cas, ce principe en tenant compte de l'économie générale du statut, et notamment des limitations qu'il peut apporter à la possibilité pour l'employeur de mettre fin au contrat et, d'autre part, de réserver les hypothèses dans lesquelles les nécessités du service public confié à l'entreprise feraient obstacle à son application.

Ainsi les dispositions de la nouvelle instruction qui, par leur généralité, ne peuvent trouver leur justification dans les nécessités du service public confié à l'entreprise, confèrent à l'employeur un pouvoir de modification unilatérale du contrat de travail qui, même en tenant compte du fait que le statut de la RATP limite strictement les cas dans lesquels l'employeur peut mettre fin à ce contrat de travail, est excessif au regard du principe général du droit énoncé ci-dessus.

Si les dispositions du statut de la RATP permettent à celle-ci, dans le cas où l'un de ses agents est déclaré inapte définitif à tout emploi à la RATP et après avoir procédé à une recherche sérieuse d'un poste de reclassement compatible avec les préconisations médicales et aussi comparable que possible avec les fonctions anciennement exercées par l'intéressé, de le réformer, il ne lui appartient pas en, revanche, de modifier unilatéralement le contrat de travail la liant à cet agent en le privant, par les effets de nouvelle instruction, d'une part, des postes dit « de reclassement » réservés aux inaptes afin d'amoinrir ses chances de reclassement et d'autre part, de son défèrement à la commission médicale, qui a vocation à statuer sur son inaptitude à tout emploi et sur sa réforme, dont il résulte nécessairement la privation du versement, par la CRP de la RATP, d'une pension de retraite immédiate, la réforme ne respectant plus alors les exigences fixées par les articles 50 du statut du personnel et 13 du règlement des retraites issu du décret 2008-637 du 30 juin 2008.

Les effets de la nouvelle instruction, qui abroge en outre, sans les remplacer, les dispositions de l'IG 6/VII relatives aux modalités d'application du chapitre 7 du Titre VI du statut du personnel, permettent ainsi à la RATP dans le cas où l'un de ses agents est déclaré inapte définitif à son emploi statutaire, et hors de toute procédure disciplinaire, de modifier unilatéralement le contrat de travail la liant à cet agent en ramenant ce dernier à un niveau de protection et d'assurance de revenu de remplacement en cas de rupture du contrat de travail par réforme inférieur à celui stipulé dans le contrat de travail conclu lors du recrutement.

Ces dispositions qui, par leur généralité, ne peuvent trouver leur justification dans les nécessités du service public confié à la Régie, confèrent à l'employeur un pouvoir de modification unilatérale du contrat de travail qui, même en tenant compte du fait que le statut de la RATP limite strictement les cas dans lesquels l'employeur peut mettre fin à ce contrat de travail, est excessif au regard du principe général du droit énoncé ci-dessus. (Voir dans ce même sens : CE. 29 juin 2001, req. n° 222600. M. Berton c/ SNCF. Publié au recueil Lebon).

Le principe de sécurité juridique ayant été manifestement violé par la RATP dans cette affaire, à ce titre, l'annulation de l'instruction générale 6A dans son entier est définitivement encourue.

X – Les nouvelles conditions d'utilisation et de reclassement des inaptes instituées par l'IG litigieuse, qui restreignent les droits des agents, ne pouvaient pas être fixées de façon unilatérale par le chef d'entreprise, mais dans les conditions exigées par l'arrêté du 12 novembre 1942, pris pour application de l'acte dit loi du 3 octobre 1940, portant réglementation du travail des agents des réseaux de tramways urbains et suburbain et des services par omnibus automobiles ou par trolleybus annexes ou substitués à ces réseaux, c'est-à-dire, par délibération du conseil d'administration de la RATP et approuvé par les ministres compétents.

Le Conseil d'Etat a en effet jugé que les arrêtés des 12 novembre et 29 décembre 1942 continuent à régir les conditions de travail des agents de la RATP dans la mesure où les autorités successivement compétentes en application de la loi du 21 mars 1948 et de l'ordonnance du 7 janvier 1959 n'en ont pas disposé autrement (CE. 11 janvier 2006, req. n° 269566. Mentionné dans les tables du recueil Lebon) ;

Et a confirmé dans un autre arrêt « que si l'acte dit loi du 3 octobre 1940 a été abrogé par la loi du 21 mars 1948, les arrêtés des 12 novembre et 29 décembre 1942, pris en application de la loi du 3 octobre 1940, et qui n'ont pas été déclarés nuls par l'ordonnance du 9 août 1944 relative au rétablissement de la légalité républicaine continuent, nonobstant l'abrogation de cette loi, à régir les conditions de travail des agents de la RATP dans la mesure où les autorités successivement compétentes en application de la loi du 21 mars 1948 et de l'ordonnance du 7 janvier 1959 n'en ont pas disposé autrement ; que la durée du travail au sein de la RATP devant, pour les motifs énoncés ci-dessus, être fixée par délibération du conseil d'administration et approuvée par le ministre chargé des transports et le ministre chargé des finances, la législation de droit commun relative à la durée du travail n'est pas applicable à la RATP ; qu'en particulier, les lois précitées du 13 juin 1998 et du 19 janvier 2000 ne lui sont pas applicables [...] ». (CE. 17 décembre 2008, req. n° 310814. Mentionné dans les tables du recueil Lebon)

Qu'il s'en déduit que la nouvelle IG 6A apportant une modification substantielle dans les conditions d'utilisation et de reclassement des agents inaptes à leur emploi statutaire, ne pouvait pas être fixée de façon unilatérale par le chef d'entreprise, mais par délibération du conseil d'administration de la RATP et approuvé par les ministres compétents. A ce titre, l'annulation de l'instruction générale 6A dans son entier est irrémédiablement encourue.

PAR CES MOTIFS

L'exposant conclut à ce qu'il plaise au tribunal administratif :

ANNULER le refus d'abroger l'instruction générale 6A relative à la composition et aux fonctions de la commission de reclassement des agents de la RATP,

METTRE à la charge de la RATP la somme de 3.500 € au titre de l'article L 761-1 du code de justice administrative

Pour le SAT-RATP



Son secrétaire général, Réda BENRERBIA

Productions

Statuts du SAT-RATP, Procès Verbal et lettre de dépôt en mairie

Décision attaquée

Instruction générale 6A

Instruction générale 6/VII

Statut, et son annexe 13/2B, des agents de la RATP

Instruction générale 100 D

Instruction générale 526

Instruction générale 424 B

Fiches de postes réservés aux inaptés

Note de direction du 19 juin 1979

Note de direction P 33209 du 11 septembre 1979

Accord sur la mise en place d'une nouvelle politique de réinsertion interne pour les agents privés d'emploi statutaire par décision médicale de 1996

Accord sur la formation professionnelle continue de 2013

Lettre du SAT RATP du 28 septembre 2017