



# ***SYNDICAT AUTONOME TOUT RATP***

L'EDITO N° 18 DU SECRETAIRE

27 décembre 2018

## **LA REFORME POUR IMPOSSIBILITE DE RECLASSEMENT EN APPLICATION DE L'ARTICLE 99 DU STATUT (OU DITE REFORME ADMINISTRATIVE), REFORME NULLE OU LICENCIEMENT SANS CAUSE REELLE ET SERIEUSE ?**

Au regard des questions qui me sont régulièrement posées sur la réforme dite administrative ou autrement appelé réforme pour impossibilité de reclassement, il m'est apparu utile et nécessaire de réexpliquer les fondamentaux de la réforme d'une part, et la véritable qualification juridique d'une telle réforme d'autre part.

Comme je n'ai eu de cesse de vous en informer dans mes différents éditos sur la réforme -- les autres syndicats se refusant à vous expliquer vos droits en la matière -- la réforme prononcée au seul motif de l'inaptitude définitive de l'agent à son emploi statutaire suivi d'une impossibilité de reclassement, n'est autre qu'un licenciement prononcé en violation des règles impératives édictées par le Tite IV « cessation des fonctions » du Statut du personnel de la RATP, dès lors que l'agent réformé pour un tel motif ne bénéficie pas à la suite d'une pension de réforme mais perçoit uniquement l'allocation chômage (aide au retour à l'emploi) ou en d'autres termes, il se retrouve privé du bénéfice de la pension de retraite proportionnelle à laquelle il aurait pu prétendre si sa réforme avait été prononcée dans les conditions impliquées par les articles 43 et 50 du Titre IV du Statut du personnel de la RATP c'est-à-dire, si celle-ci était intervenue « sur avis de la commission médicale » et donc, après que cette dernière se soit prononcée obligatoirement sur son inaptitude définitive à tout emploi à la RATP et sur sa réforme.

Raison pour laquelle seule la réforme médicale est légalement possible à la RATP !!

Il est interdit à la RATP de prononcer la réforme d'un agent autrement qu'en raison de son inaptitude définitive à tout emploi à la RATP médicalement constatée par la commission médicale prévue à l'article 94 du statut du personnel.

SATRATP : 19, Bd de Sébastopol - 75001 PARIS

Tél. : 01.42.33.60.48 Mail : [satratp@free.fr](mailto:satratp@free.fr) ; Blog : <http://autonome.over-blog.com>

Vous devez bien comprendre dans cette affaire ce qu'il se joue ici depuis plusieurs années **la RATP a institué dans la plus parfaite illégalité un nouveau mode de rupture du contrat de travail des agents embauchés sous statut du personnel.**

En effet, la commission mixte paritaire (constitué de représentants du gouvernement, de la RATP et des organisations syndicales représentatives) a entendu en élaborant le statut du personnel -- institué par la loi n°48-506 du 21 mars 1948 relative à la réorganisation et coordination des transports de voyageurs dans la région parisienne et donc à valeur réglementaire -- **interdire à la RATP de procéder au licenciement pour motif personnel des agents embauchés sous statut** et pour ce faire, elle a défini au Titre IV du statut du personnel « cessation des fonctions » **les seules conditions dans lesquelles il pouvait être mis fin au contrat de travail des agents de la RATP.**

Selon la liste exhaustive dressée à l'article 43 du Titre IV du statut du personnel « *La cessation des fonctions résulte, en dehors du décès : de la démission, du licenciement, de la révocation, de la réforme ou de l'admission à la retraite. **Intervenant dans les conditions ci-après, elle entraîne radiation des contrôles et perte de la qualité d'agent de la Régie.*** »

**Par suite, la RATP et ses dirigeants ne peuvent légalement -- et les syndicats traités laisser faire -- prononcer la réforme des agents au seul visa de l'article 99 du statut comme ils le font depuis plusieurs années dans la plus grande indifférence des syndicats sauf, du SAT.**

Il est important que vous compreniez bien d'une part, que l'article 99 relève exclusivement du Titre VI du statut du personnel lequel est strictement consacré à la « *situation des agents en position de maladie, maternité, accidents du travail, inaptitude à l'emploi statutaire* » ainsi **les dispositions de cet article ne peuvent en aucune façon régler les conditions de « cessation des fonctions » des agents qui sont fixées par le Titre IV dudit statut et le titre VI. Ou en d'autres termes, les dispositions de l'article 99 ne peuvent régler les conditions de rupture de contrat de travail** de l'agent inapte définitif à son emploi statutaire (quand bien même il serait impossible de le reclasser ce qui reste toutefois à démontrer dans un groupe comme la RATP comportant près de 83 filiales -- je ferai prochainement un édito spécial sur l'obligation de reclassement pesant sur l'employeur --)

Et que d'autre part, que la caisse de retraite du personnel de la RATP ne pourra liquider aucune pension de retraite proportionnelle (ou dite pension de réforme) sans que l'agent n'ait été déféré, préalablement à sa réforme, à la commission médicale afin que celle-ci se prononce sur son inaptitude définitive à tout emploi à la RATP et sur sa réforme, ce qu'impose les dispositions de l'article 18 du règlement des retraites des personnels de la

**RATP : « L'agent dont la réforme est prononcée dans les conditions prévues à l'article 50 du statut du personnel est admis d'office à la retraite ».**

A défaut, l'agent se retrouve purement et simplement licencié sans le bénéfice d'une pension de réforme !

Partant, faites respecter le Statut !

Défendez vos droits et/ou faites vous assister par le SAT, seul syndicat à s'intéresser à vos droits et à vous en informer !

Enfin pour conclure sur la question de savoir si la rupture du contrat de travail par voie de réforme administrative (ou réforme pour impossibilité de reclassement en application de l'article 99 du statut) est nulle ou relève d'un licenciement sans cause réelle est sérieuse, au vu de ce qui précède, je crois avoir clairement expliqué que celle-ci est nulle et par l'occasion, je rappellerai une décision de la Cour de cassation sur le sujet :

Il a en effet été jugé « *qu'aux termes de l'article 98 du chapitre VII du statut du personnel de la RATP prévu par l'article 31 de la loi n° 48-506 du 21 mars 1948, l'inaptitude définitive à tout emploi à la régie relève de la seule compétence de la commission médicale et entraîne automatiquement la réforme de l'agent concerné; que, selon l'article L. 122-45 du Code du travail, aucune personne ne peut être sanctionnée ou licenciée en raison de son état de santé ou de son handicap et que tout acte contraire à l'égard d'un salarié est nul de plein droit; que la cour d'appel, qui a constaté que Mme A..., 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* » (CASS. Soc. 15 mars 2006, n° B 04-43.349. RATP c/ Mme A....).

L'arrêt étant à la disposition de tout agent qui nous en ferait la demande !

RB.