



SYNDICAT AUTONOME TOUT RATP

L'EDITO DU SECRETAIRE N°19

31 janvier 2018

L'OBLIGATION DE RECLASSEMENT PESANT SUR LA RATP PRELABLE A TOUTE REFORME

Avant toute chose, il n'est pas inutile de rappeler que la réforme pour impossibilité de reclassement en application de l'article 99 du statut du personnel (dite réforme administrative) que tente illégalement de pérenniser l'entreprise avec la complicité des syndicats traités (CGT, UNSA, SUD, CFTD, FO, CFE-CGC) en guise de nouveau mode de rupture du contrat de travail des agents embauchés sous statut -- est nulle et de nul effet.

L'agent déclaré inapte définitif à son seul emploi statutaire ne saurait être légalement réformé au sens des articles 43 et 50 du Titre IV relatif à la « cessation des fonctions » du statut du personnel, puisque seule la réforme médicale est autorisée par ces textes.

Dès lors, aucune rupture du contrat de travail d'un agent déclaré inapte définitif à son emploi statutaire ne peut être prononcée sans que la commission médicale n'ait préalablement statué à la fois, sur son inaptitude définitive à tout emploi à la RATP et sur sa réforme. A défaut, celle-ci est nulle et l'agent peut exiger sa réintégration avec tous les effets de droit (rappel de salaires et primes, ancienneté, congés, avancement etc.).

Et pour tous ceux d'entre vous qui seraient convoqués à un entretien préalable en raison d'une soi-disant impossibilité de reclassement alors même que la commission médicale ne se serait pas réunie pour statuer sur vos capacités résiduelles à occuper un autre emploi à la RATP, il convient -- si bien sûr vous souhaitez percevoir une pension de retraite proportionnelle à la suite de votre réforme -- de solliciter dès la réception de la convocation audit entretien préalable, votre défèrement à la commission médicale afin qu'elle statue à la fois, sur votre inaptitude à tout emploi à la RATP et sur votre réforme. Pour plus de précaution, je vous conseille -- si vous entendez être réformé dans les règles -
- de solliciter votre défèrement sans même attendre ladite convocation.

Intéressons-nous maintenant à l'obligation de reclassement pesant sur la RATP préalable obligatoire à toute réforme médicale (la réforme administrative ou réforme pour impossibilité de reclassement étant prohibé par le statut du personnel).

Et il est d'autant plus indispensable de maîtriser la question dès lors que nous constatons depuis plusieurs années que pour mener à bien sa politique de représailles à l'encontre des victimes de harcèlements (quasi toutes finissent par voir leur contrat de travail rompu par le biais d'une réforme pour impossibilité de reclassement, laquelle est, je viens de vous le rappeler, inexistante au statut) la RATP s'exonère systématiquement -- dans la plus grande indifférence des syndicats sauf du SAT -- de son obligation de recherche effective, sérieuse et loyale de reclassement et ce alors même qu'il s'agit là d'un principe général du droit du salarié au reclassement.

Nous constatons en effet que la RATP exclue d'office toute possibilité de reclassement pour les victimes de harcèlements déclarées à la suite inaptés définitifs à leur emploi statutaire ou encore, pour les agents qu'elle juge indésirables en raison de leurs nombres d'arrêt maladie qu'elle estime trop important et ce quand bien même, l'inaptitude fait suite à un accident du travail ; n'hésitant pas par l'occasion à passer outre les préconisations du médecin du travail ! Autant dire ici que la violation de son obligation de reclassement se double d'une véritable discrimination à l'état de santé !!

Il est constant que la RATP s'acharne sur les plus vulnérables tandis que les harceleurs sont promus ! Que font la présidente, madame GUILLOUARD, et son directeur général adjoint, directeur du département GIS (le département RH de l'entreprise), monsieur AGHULON ?

Ceci étant précisé, voyons maintenant l'étendu de cette obligation de reclassement.

Tout d'abord, la jurisprudence de la Cour de cassation rappelle que l'obligation impérative de reclassement est exigée « quelle que soit la position adoptée par le salarié » (Cass. Soc. 13 décembre 2015, n°14-11.858 ; Cass. Soc. 18 septembre 2013, n°12-17.200 ; Cass. Soc. 16 septembre 2009, n°08-42.212 ; Cass. Soc. 10 mars 2004, n°03-42.744) ; Et même si le salarié déclare, avant toute proposition de reclassement, qu'il n'acceptera aucune offre (Cass. Soc. 12 janvier 2011, n°09-70.634).

Dans tous les cas, l'employeur doit chercher à reclasser le salarié déclaré inapte, quels que soient les obstacles qui rendent a priori tout reclassement illusoire et donc, le fait que le médecin du travail ait déclaré le salarié inapte à tout emploi dans l'entreprise ne dispense pas l'employeur de son obligation de rechercher les possibilités de reclassement par la mise en œuvre de mesures telles que mutations ou transformations de postes de travail au

sein de l'entreprise et le cas échéant du groupe auquel elle appartient (Cass. Soc. 18 septembre 2013, n°12-17.200 ; Cass. Soc. 21 novembre 2012, n°11-18.293 ; Cass. Soc. 21 mars 2012, n°10-15.454 ; Cass. Soc. 17 février 2010, n°08-44.298 ; Cass. Soc. 31 mai 2007, n°06-41055 ; Cass. Soc. 7 juillet 2004, n°02-43.141 ; Cass. Soc. 10 mars 2004, n°03-42744), cela valant également pour les entreprises à statut (Cass. Soc. 26 juin 2013, n°12-17.902. M. X c/ SNCF ; Cass. Soc. 9 juillet 2003, n°01-42.934. M. X c/ SNCF).

Par ailleurs, la Cour de cassation a rappelé à la RATP qu'au visa de l'article 99 du statut du personnel, elle avait l'obligation, avant toute réforme, d'inviter le salarié à présenter une demande de reclassement qu'à défaut, la réforme n'est pas régulière (Cass. Soc. 16 septembre 2015, n°14-14.530). Par suite, dès lors que l'agent embauché sous statut ne peut être réformé que selon les conditions exigées par les articles 43 et 50 du Titre IV « cessation des fonctions » du statut du personnel, aucune rupture de son contrat de travail ne peut être légalement prononcée si préalablement la commission médicale n'a pas statué sur son inaptitude définitive à tout emploi à la RATP et sur sa réforme.

La recherche de reclassement du salarié inapte ne constitue pas une simple faculté octroyée à l'employeur. Peu importe la reprise du paiement des salaires par l'employeur, il a l'obligation de procéder à une recherche effective sérieuse et loyale d'un poste de reclassement au sein de l'entreprise et le cas échéant du groupe auquel elle appartient (Cass. Soc. 3 mai 2006, n°04-40.721).

Chacun doit savoir que le Groupe RATP comporte pas moins de 83 filiales que dès lors, il appartient à l'entreprise de justifier -- si bien sûr elle entend se prévaloir d'une recherche sérieuse et loyale d'un reclassement -- des raisons pour lesquelles elle réduit systématiquement son champ de recherche au périmètre au mieux à 7, 8 filiales dont nous avons pu observer dans certains dossiers que certaines d'entre elles avaient réussi la prouesse de répondre négativement avant même avoir été consultée par la Régie ! Mais bien sûr, la RATP procéderait à une recherche de reclassement sérieuse et loyale (les preuves sont à la disposition de tout agent qui nous en ferait la demande) !!

A ce sujet, la Cour de cassation a jugé que « L'avis du médecin du travail déclarant un salarié inapte à tout emploi dans l'entreprise ne dispense pas l'employeur, quelle que soit la position prise par le salarié, de rechercher les possibilités de reclassement par la mise en œuvre de mesures telles que mutations ou transformations de postes de travail au sein de l'entreprise et le cas échéant du groupe auquel elle appartient, la recherche devant alors s'apprécier parmi les entreprises de ce groupe dont les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation lui permettent d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel ;

qu'il appartient à l'employeur de justifier du périmètre de reclassement et de l'impossibilité, à la date du licenciement, de reclasser le salarié tant dans l'entreprise que dans ce groupe ; Et attendu qu'après avoir relevé que l'employeur, qui n'avait pas reçu lors du licenciement l'ensemble des réponses des sociétés interrogées par ses soins, ne démontrait pas en quoi le panel de soixante-quatre entreprises nationales qu'elle avait choisi d'interroger constituait le seul périmètre de l'obligation de reclassement alors qu'il s'agissait d'un groupe comportant cent quarante-six sites sur le territoire français et de nombreuses filiales à l'étranger» (Cass. Soc. 21 novembre 2012, n°11-18.293)

Ainsi si la RATP entend se prévaloir d'une recherche sérieuse et loyale d'un reclassement, elle doit prouver qu'elle a reçu une réponse négative de toutes les entreprises du groupe et qu'un travail à domicile (ou télétravail) n'est pas compatible avec les fonctions occupées par le salarié (en ce sens : Cass. Soc., 23 septembre 2014, n°13-12.663) ou encore qu'aucune permutation de salariés n'était possible.

En vu de ce reclassement, je préciserai que le poste proposé doit être le plus précis possible, notamment au regard des préconisations du médecin du travail. La proposition doit indiquer les éléments essentiels qui le caractérise tels que la qualification du poste ou le contenu de la mission, les horaires de travail, la rémunération, le lieu de travail.

L'employeur ne peut pas se contenter d'adresser [aux sociétés du groupe] un courriel ou circulaire ne comportant aucune indication relative notamment à l'ancienneté, au niveau et à la compétence du salarié. Les juges considèrent qu'une telle et unique démarche ne permet pas à l'employeur de justifier qu'il a effectué une recherche personnalisée et loyale des possibilités de reclassement (Cass. Soc. 7 mars 2012, n°10-18.118 ; Cass. Soc. 21 nov. 2012, n°11-23.629 ; Cass. Soc. 23 sept. 2014, n°12-28.599).

Je soulignerai encore que les dispositions protectrices édictées par les articles L.1226-2 (relatif à une inaptitude faisant suite à une maladie ou un accident non professionnel) et L.1226-10 (relatif à une inaptitude faisant suite à un accident du travail ou maladie professionnelle) du code du travail sont d'ordre public et que le salarié ne saurait renoncer à s'en prévaloir (Cass. Soc. 12 février 2002, n°99-41698).

Partant, ces protections trouvent à s'appliquer à la RATP et à fortiori dès lors qu'en cas de conflit de normes, c'est toujours la norme la plus favorable qui trouve à s'appliquer au salarié (Cass. soc. 17 juillet 1996, n°95-41313 ; Cass. Soc. 17 juillet 1996, n°95-41745 ; Cass. Civ.2^e, 11 février 2016, n°15-10284) il s'agit du principe de faveur, principe fondamental en droit du travail que la RATP ne saurait utilement ignorer.

Dès lors, seules les recherches de reclassement compatibles avec les conclusions du médecin du travail peuvent être prises en considération pour apprécier le respect, par l'employeur, de son obligation de reclassement (Cass. Soc. 6 janvier 2010, n°08-44.177)

D'autre part, je préciserai que dans sa recherche d'un reclassement, il est interdit à l'employeur de proposer n'importe quelle reconversion à un salarié déclaré inapte. Sinon, il serait facile de passer outre les dispositions protectrices édictées par les articles L.1226-2 et L.1226-10 du code du travail qui, je le rappelle, sont d'ordre public.

Ainsi, il a été jugé que ne satisfaisait pas à son obligation l'employeur qui propose un poste inapproprié aux capacités du salarié, supposant une formation initiale que l'intéressé n'a manifestement pas (ou qui s'avère à l'épreuve inaccessible pour lui). L'employeur ne peut donc pas se séparer du salarié qui éprouve des difficultés dans son nouvel emploi en lui reprochant son "insuffisance professionnelle" (Cass. Soc. 7 mars 2012, n°11-11.311).

Enfin, l'employeur ne peut prononcer le licenciement (ou ici la réforme) d'un salarié inapte que s'il justifie de l'impossibilité de reclassement, Il doit en outre notifier par écrit au salarié les motifs qui s'opposent à son reclassement (Cass. Soc. 28 mai 2014, n°13-10.512). Etant rappelé que la charge de la preuve de l'impossibilité de reclassement pèse sur l'employeur (Cass. Soc. 23 septembre 2014, n°12-18.912 ; Cass. Soc. 17 février 2010, n°08-43.725 ; Cass. Soc. 6 janvier 2010, n°08-44.177 ; Cass. Soc. 7 juillet 2004, n°02-47.686).

Et dans cette recherche, je rappellerai également qu'en application de l'article L. 1222-9 du code du travail, le télétravail peut constituer une modalité d'exercice du contrat de travail et donc, être envisagé comme solution de reclassement (Cass. Soc., 23 sept. 2014, n°13-12.663). Partant, aux concernés d'en faire la demande au médecin du travail afin que cela soit inscrit sur l'avis d'inaptitude lequel fera obligation à la RATP.

Concernant cette possibilité de reclassement par le biais d'un travail à domicile, l'inspectrice du Travail (s'agissant du cas d'un agent de SEC) n'a pas manqué de rappeler à la RATP dans son courrier du 7 juillet 2011 (qui est disposition de tout agent qui nous en ferait la demande) cette solution : « *Toutefois, est évoqué la possibilité de postes au sein du groupe, ce qui est conforme à la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. Soc. 16 décembre 2010, n° 09-41.627). Le télétravail est également proposé. J'ai rappelé que dès lors que l'avis du médecin du travail n'est pas contesté, celui-ci s'impose à l'employeur dans ses conclusions. Cette obligation de reclassement est extrêmement exigeante puisqu'elle pèse même en présence d'un avis d'inaptitude à tout poste (Cass. Soc. 10 mars 2004, n° 03-42.744) et s'impose indépendamment de l'avis du salarié sur le principe même de son reclassement ou la proposition formulée ».*

Les juges de la haute Cour considère en effet que **dès lors que le télétravail figure, de manière explicite, au rang des propositions faites par le médecin du travail, l'employeur est tenu de prendre ladite proposition en considération. Et il doit faire son possible pour la rendre effective. S'il persiste à ignorer ces prescriptions médicales et s'il préfère chercher d'autres solutions de retour à l'emploi pour le salarié, il encourt une condamnation pour non-respect de son obligation de reclassement (Cass. Soc. 15 janvier 2014, n° 11-28898).**

Dès lors que le médecin du travail aura préconisé un reclassement en télétravail, il sera plus que difficile à la RATP de justifier qu'elle serait dans l'impossibilité de reclasser, au sein de l'entreprise ou de l'une de ses 83 filiales, le salarié déclaré inapte définitif !

Par ailleurs, selon l'article L. 5211-1 du code du travail « *Le reclassement des travailleurs handicapés comporte : 1° La réadaptation fonctionnelle, complétée éventuellement par un réentraînement à l'effort, 2° L'orientation, 3° La rééducation ou la formation professionnelle pouvant inclure un réentraînement scolaire, 4° Le placement* ». **Il résulte de ce texte que c'est bien à l'entreprise de s'organiser pour intégrer le handicap et à cette fin, elle doit, au besoin former, le salarié en vue de lui permettre d'acquérir les capacités requises pour le poste disponible.**

Partant, j'inviterai chacun d'entre vous dont l'état de santé s'est fortement dégradé -- je pense notamment aux victimes de harcèlements -- en raison d'une maladie ou d'un accident (professionnel ou non) à faire reconnaître leur handicap auprès de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (il y a une par département) afin de pouvoir bénéficier de la même protection, sachant que vous devez obligatoirement en informer votre hiérarchie si vous voulez que cette reconnaissance soit opposable à la RATP et donc, le mieux c'est de lui adresser la décision par lettre recommandée avec AR.

Sur les modalités de l'obligation de reclassement je préciserai qu'elles sont aujourd'hui identiques que l'inaptitude soit d'origine professionnelle ou non, notamment :

- 1) Les représentants du personnel au Comité Social et Economique (autrefois les délégués du personnel) doivent être consultés :
 - avant la proposition d'un poste de reclassement au salarié déclaré inapte (L.1226-2 et L. 1226-10) (Cass. Soc. 28 octobre 2009, n°08-42804 ; Cass. Soc. 21 septembre 2011, n°10-30129 ; Cass. Soc. 19 juin 1990, n°87-41.499)

- et en cas d'impossibilité de reclassement, avant que l'employeur n'informe le salarié, par écrit, des motifs qui s'opposent à son reclassement. (Cass. Soc. 23 janvier 2013, n°11-24517 ; Cass. Soc. 13 février 2013, n°11-28565),
- y compris lorsque l'employeur invoque l'impossibilité de proposer un autre emploi au salarié (Cass. Soc. 11 juin 2008, n°06-45537),
- Et avant que la procédure de licenciement (ici de réforme) ne soit engagée (Cass. Soc. 23 sept. 2009, n°08-41.685 ; Cass. Soc. 8 avril 2009, n°07-44.307 ; Cass. Soc. 15 oct. 2002, n°99-44.623 ; Cass. Soc. 22 mars 2000, n° 98-41.166).

A toutes fins, sachez qu'il est de jurisprudence constante que la consultation des délégués du personnel (maintenant des représentants au CSE) ne peut pas être remplacée par la consultation d'une commission spéciale mise en place par accord d'entreprise (Cass. Soc. 17 décembre. 1997, n° 95-44.026)

Par suite et par transposition de cette dernière jurisprudence, la RATP ne saurait remplacer la consultation des représentants du personnel au CSE, par une consultation de la commission médicale de réforme prévue aux articles 50, 94 et 98 du Statut du Personnel.

La RATP ne saurait davantage s'exonérer de l'obligation de recherche d'un reclassement mise à sa charge par **les dispositions "d'ordre public" de l'article L.1226-10 du code du travail. Sachant que les dispositions statutaires ne peuvent déroger aux dispositions d'ordre public du code du travail que lorsqu'elles sont plus favorables aux salariés** (Cass. Soc. 17 décembre 1997, n°95-40.816 ; Cass. Soc. 19 juin 1991, n°87-44.092).

- 2) lorsqu'il est impossible à l'employeur de proposer un autre emploi au salarié, il doit lui faire connaître **par écrit** les motifs qui s'opposent à son reclassement (L. 1226-2-1 et L. 1226-12 du code du travail) ;
- 3) l'obligation de reclassement est réputée satisfaite lorsque l'employeur a proposé un emploi en prenant en compte l'avis et les indications du médecin du travail (L.1226-2-1 et L.1226-12) et donc, elle ne peut l'être que si les recherches de reclassement sont compatibles avec les conclusions du médecin du travail émises au cours de la visite de reprise (Cass. Soc. 4 novembre 2015, n° 14-11.879)

Enfin, le licenciement (ou ici la réforme) pour inaptitude médicale n'est fondé **que si l'employeur a effectué des recherches de reclassement actives, personnalisées et loyales, en collaboration avec le médecin du travail,** mais qui sont restées vaines.

Il a été jugé qu'il n'y a aucune contradiction à exiger de l'employeur qu'il assure le reclassement du salarié déclaré inapte à tout poste dans l'entreprise, et en l'absence de toute indication du médecin du travail sur l'aménagement d'un autre emploi approprié aux capacités du salarié : «*Attendu, ensuite, que la question ne présente pas de caractère sérieux dès lors que si l'interprétation jurisprudentielle de l'article L.1226-2 du code du travail ne dispense pas l'employeur, lorsque le médecin du travail déclare un salarié inapte à tout poste dans l'entreprise, de son obligation de reclassement, elle ne l'empêche pas de procéder au licenciement du salarié lorsqu'il justifie, le cas échéant après avoir sollicité à nouveau le médecin du travail sur les aptitudes résiduelles du salarié et les possibilités de reclassement au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, transformations de postes de travail ou aménagement du temps de travail, de l'impossibilité où il se trouve de reclasser le salarié* » (Soc. 13 janv. 2016, n°15-20.822).

Enfin, je préciserai qu'au visa de l'article 99 du statut du personnel pèse sur l'employeur une obligation impérative de reclassement même en l'absence de poste vacant notamment vis-à-vis des agents bénéficiaires d'une rente servie à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle survenu au service de la RATP.

Pour conclure, dès lors que l'obligation de recherche d'un poste reclassement est d'ordre public et que le statut du personnel n'offre la possibilité de rompre le contrat de travail des agents inaptes que dans le seul cas d'une inaptitude définitive à tout emploi à la RATP reconnue par la commission médicale (art. 43 et 50 dudit statut), la RATP et ses dirigeants (en particulier madame Guillouard et monsieur Aghulon) ne sauraient légalement d'une part, s'exonérer d'une recherche effective, sérieuse et loyale d'un reclassement, quand bien le salarié aurait fait valoir qu'il ne souhaite pas être reclassé et d'autre part, prononcer une décision de réforme pour inaptitude à l'emploi statutaire et impossibilité de reclassement.

En tout état de cause, pèse bien sur la RATP une réelle obligation de reclassement des agents déclarés seulement inaptes définitifs à leur emploi statutaire qu'elle ne peut licencier pour ce seul motif !

Faites valoir vos droits !

Pour vous servir. RB.