



La RATP condamnée pour harcèlement moral, discrimination en raison de l'état de santé et manquement à l'obligation de sécurité d'un machiniste receveur (CA Paris 24/01/24)

Commentaire d'arrêt publié le 05/05/2024, vu 946 fois, Auteur : [CHHUM AVOCATS Paris Nantes Lille](#)

Dans un arrêt de la Cour d'appel de Paris du 24 janvier 24 (21/01392), le machiniste receveur obtient des dommages intérêts pour harcèlement moral, discrimination et manquement à l'obligation de sécurité.

La Cour d'appel de Paris annule également 2 avertissements notifiés au machiniste receveur.

1) RAPPEL DES FAITS, PROCEDURE ET PRETENTIONS DES PARTIES

Monsieur X a été embauché par la REGIE AUTONOME DES

TRANSPORTS PARISIENS (RATP) à compter du 2 avril 2007 en qualité de stagiaire « *Machiniste receveur* ». A l'issue d'une période d'un an, il a été définitivement admis dans le cadre permanent de la RATP.

Le 20 novembre 2012, Monsieur X a été victime d'un accident de trajet.

Le 7 avril 2016, la médecine du travail a rendu un avis de « début d'inaptitude provisoire » précisant les restrictions suivantes :

« *Service possible à partir de 9 heures jusqu'à 19h30*

Apte permis B

Pas de marche prolongée

Pas de port de charge > 5 Kgs

Apte poste de secteur tertiaire, agent habilité caisse ».

Suite à l'avis de début d'inaptitude provisoire du 7 avril 2016, la RATP a affecté

Monsieur X à l'emploi d'« *Opérateur d'exploitation* ».

En janvier 2017, il est proposé à Monsieur X l'emploi d'« *Assistant* ».

Le 28 juin 2017, il a été déclaré définitivement inapte après deuxième visite à son emploi de « *Machiniste receveur* ».

Concomitamment à cet avis, les parties ont signé le 27 juin 2017 une feuille de cadrage de mission temporaire affectant Monsieur X pour une mission de

« *soutien ressources humaines* », définissant ses tâches principales.

Le 20 octobre 2017, Monsieur X s'est vu notifier un avertissement pour refus d'effectuer un travail demandé.

Le 23 octobre 2017, Monsieur X s'est vu confier une nouvelle mission au service commercial du site Championnet.

Le 11 décembre 2017, Monsieur X s'est vu notifier un avertissement pour refus de signer la feuille de cadrage du 23 octobre 2017 l'affectant à sa nouvelle mission.

Le 6 décembre 2017, il s'est vu confier une autre mission de deux mois d'« *assistant logistique* » au Centre bus de Thiais, renouvelée jusqu'au 9 avril 2018, avec signature de deux feuilles de cadrage les 6 décembre 2017 et 2 février

2018.

A compter du 1er mai 2018, Monsieur X a été amené à retourner dans son ancien Centre Bus Belliard.

Le 27 août 2018, Monsieur X a saisi le conseil de prud'hommes de Paris afin que soit constatée l'existence de faits de harcèlement moral et de discrimination à son encontre.

Le 18 février 2019, le médecin du travail a déclaré Monsieur X définitivement inapte à son emploi de « *Machiniste-Receveur* », depuis le 28 juin 2017. L'avis mentionnait que le maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé, et que l'état de santé du salarié faisait obstacle à tout reclassement dans l'emploi.

Monsieur X a été convoqué à un entretien préalable devant se tenir le 26 avril 2019 par courrier du 15 avril 2019, auquel il ne s'est pas présenté puisqu'il se trouvait en arrêt maladie.

Le 6 mai 2019, il s'est vu notifier sa réforme pour inaptitude définitive d'origine non-professionnelle.

Par la suite, le 12 août 2019, Monsieur X a saisi à nouveau le conseil de prud'hommes de Paris en contestation de sa réforme pour inaptitude, et afin de

voir faire droit à diverses demandes indemnitaires.

Par jugement du 21 septembre 2020, le conseil de prud'hommes de Paris

a condamné la RATP à payer à Monsieur X :

- 330,90 € à titre de remboursement de frais engagés pour la mutuelle,
- 2.073,60 € à titre de rappel de prime qualification/pénibilité pour la période de juin 2016 à mai 2019,
- 207,36 € à titre de congés payés afférents,
- 1.000 € en application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile, et à lui remettre les bulletins de paie conformes à la décision pour la période de juin 2016 à mai 2019.

Le conseil de prud'hommes a en revanche débouté Monsieur X du

surplus de ses demandes, débouté la RATP de sa demande au titre des frais de procédure et condamné la RATP aux dépens.

Monsieur X a régulièrement interjeté appel de ce jugement par

déclaration du 27 janvier 2021, en visant expressément les dispositions critiquées.

2) MOTIFS de l'arrêt de la Cour d'appel de Paris du 24 janvier 2024

La cour, statuant par arrêt contradictoire rendu publiquement par mise à disposition au greffe,

Confirme le jugement déféré sauf :

– en ce qu'il a débouté Monsieur X de ses demandes :

- d'annulation des avertissements du 20 octobre 2017 et 11 décembre 2017,
- de rappel de prime emploi et congés payés afférents pour la période d'avril à septembre 2018 inclus,
- de dommages et intérêts pour discrimination en raison de l'état de santé,
- de dommages et intérêts pour harcèlement moral,
- au titre de reliquat d'indemnité légale de licenciement,
- au titre de reliquat de congés payés,

– en ce qu'il a accordé au salarié :

- un rappel de prime qualification/pénibilité et congés payés afférents pour la période du 28 juin 2017 à mai 2019 inclus,

Statuant de nouveau,

Prononce l'annulation des avertissements du 20 octobre 2017 et 11 décembre 2017,

Condamne la RATP à verser à Monsieur X les sommes suivantes :

- 748,80 € à titre de rappel de prime qualification/pénibilité pour la période de juin

- 2016 au 27 juin 2017 inclus, outre 74,88 € de congés payés afférents,
- 269,46 € de rappel de prime emploi d'avril à septembre 2018 inclus, outre 26,94 € de congés payés afférents,
 - 3.000 € de dommages et intérêts en réparation en réparation du préjudice subi pour discrimination en raison de l'état de santé,
 - 3.000 € de dommages et intérêts en réparation en réparation du préjudice subi pour harcèlement moral,
 - 421,91 € à titre de reliquat d'indemnité légale de licenciement,
 - 311,99 € au titre du paiement de 2,78 jours de congés non payés,

Ordonne la remise d'un bulletin de salaire rectificatif, ainsi que d'un certificat de travail et d'une attestation destinée à Pôle emploi, conformes aux dispositions

du présent arrêt, sans que le prononcé d'une astreinte apparaisse nécessaire,

Déboute Monsieur X de sa demande de communication sous astreinte des bulletins de pointages de mars à mai 2019 inclus,

Condamne la RATP aux dépens de l'appel,

Condamne la RATP à verser à Monsieur X la somme de 2.500 € au titre des Frais de procédure engagés en cause d'appel,

Déboute la RATP de sa demande au titre des frais de procédure,

Dit que les condamnations à caractère indemnitaire porteront intérêts au taux légal à compter du présent arrêt, que les autres condamnations porteront intérêts au taux légal à compter du 31 août 2018.

2.1) Sur la demande d'annulation des avertissements du 20 octobre 2017 et du 11 décembre 2017

Il résulte des dispositions de l'article L. 1333-1 du code du travail qu'en cas de litige relatif à une sanction disciplinaire, la juridiction saisie apprécie la régularité de la procédure suivie et si les faits reprochés au salarié sont de nature à justifier une sanction, que l'employeur fournit les éléments retenus pour prendre la sanction et qu'au vu de ces éléments et de ceux qui sont fournis par le salarié à l'appui de ses allégations, la juridiction forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'elle estime utiles.

Si un doute subsiste, il profite au salarié.

Aux termes de l'article L. 1333-2 du même code, la juridiction peut annuler une sanction irrégulière en la forme ou injustifiée ou disproportionnée à la faute commise.

a) L'avertissement du 20 octobre 2017

Le 20 octobre 2017, Monsieur X s'est vu notifier un avertissement par la

RATP car il avait refusé de « *réaliser le travail demandé, au motif que cette activité ne figure pas sur sa fiche de mission et que la demande ne lui a pas été faite par écrit* ».

Monsieur X indique qu'il n'a pas refusé d'exécuter la tâche mais a demandé à ce que cela soit sollicité par écrit, car elle ne figurait pas sur sa feuille de cadrage, et que cette mission qu'il avait préalablement effectuée lui avait été retirée.

Toutefois, les tâches listées par la feuille de cadrage ne sont pas exhaustives, puisqu'il y est explicitement mentionné les « *activités et tâches principales* », ce qui implique qu'il puisse y avoir d'autres tâches dès lors qu'elles relèvent du poste et du service auquel le salarié est affecté, ce qui était le cas en l'espèce puisqu'il lui était demandé de comparer deux bases de données du service ressources humaines. Cette demande de réaliser un travail respectant ses compétences et ses aptitudes médicales relevait du pouvoir de direction de l'employeur, et le salarié ne pouvait imposer un écrit pour la réaliser.

Le comportement du salarié était donc fautif.

La cour relève cependant que lorsque Monsieur X a indiqué par mail qu'il n'était pas opposé à réaliser la tâche mais demandait un écrit, son employeur ne lui a adressé aucune réponse et a

immédiatement dressé un rapport de l'incident puis sanctionné le salarié par un avertissement, ceci alors qu'il ne s'était jamais trouvé dans une situation similaire d'insubordination auparavant et que l'absence de mention de la tâche dans la feuille de cadrage aurait pu donner lieu à une réponse explicative.

Compte tenu de ces éléments, l'avertissement apparaît disproportionné par rapport aux faits et doit être annulé.

En conséquence, le jugement déféré sera infirmé en ce qu'il a débouté le salarié de sa demande et statuant de nouveau, il y a lieu d'annuler l'avertissement du 20 octobre 2017.

b) L'avertissement du 11 décembre 2017

Le 11 décembre 2017, Monsieur X s'est vu notifier un avertissement au motif qu'il avait refusé « de signer la feuille de cadrage au prétexte que le tableau de retraite change (passage d'un tableau B vers un tableau S) ».

Monsieur X explique qu'aux termes de la feuille de cadrage soumise le 23 octobre 2017, il a constaté un changement de son régime spécial de protection sociale et de retraite, et qu'il a refusé de la signer pour cette raison. Ainsi, la case correspondant au régime de retraite, indiquait la lettre « S » pour la catégorie « *Sédentaire* » (départ à la retraite à 60 ans), alors même que Monsieur X avait toujours été classé « B » dans la catégorie « *Actif* » (départ à la retraite à 50 ans).

L'employeur fait valoir que dans la mesure où le salarié n'exerçait plus de façon effective les fonctions de « *machiniste receveur* », il ne pouvait plus relever de la catégorie « *Actif* » et que c'est à juste titre que la modification a été réalisée, le refus du salarié étant dès lors fautif.

La cour relève toutefois que si Monsieur X avait été déclaré inapte à ses fonctions, il était en attente d'un éventuel reclassement ou d'une réforme, et que les missions qui lui étaient confiées étaient uniquement temporaires et dans cette attente. Dès lors qu'il ne s'était pas vu notifier une modification de sa situation administrative, en application de l'article 111 du statut personnel de la RATP, il ne pouvait être considéré qu'il avait quitté de façon définitive son emploi de « *machiniste receveur* » pour un poste sédentaire, et son régime de retraite ne pouvait être modifié unilatéralement, qui plus est dans le cadre d'une lettre de cadrage d'une mission temporaire.

Le refus de Monsieur X de signer la lettre de cadrage du 23 octobre 2017 n'était donc pas fautif, puisqu'elle visait à préserver ses droits, la modification du régime spécial de protection sociale et de retraite les impactant nécessairement.

Compte tenu de ces éléments, l'avertissement n'était pas fondé.

En conséquence, le jugement déféré sera infirmé en ce qu'il a débouté le salarié de sa demande et statuant de nouveau, il y a lieu d'annuler l'avertissement du 11 décembre 2017.

2.2) Sur la demande de rappel de prime qualification/pénibilité pour la période de juin 2016 à mai 2019 et les congés payés afférents

Aux termes de l'article 107 du statut du personnel de la RATP, « *Les agents faisant l'objet d'une décision d'inaptitude provisoire ne sont pas administrativement changés d'emploi statutaire. Ils conservent le bénéfice de la rémunération statutaire attachée à cet emploi, ils perçoivent la prime de rendement, les primes de superposition et les primes afférentes à leur fonction réelle d'utilisation* ».

En outre, l'article 10.1 de l'Instruction Générale 506 B précise que « [...] *Les agents privés provisoirement d'emploi statutaire (APPESS) à la suite d'accident du travail (y compris un accident de trajet) reconnu, conservent, pendant toute la durée de leur inaptitude, les avantages afférents à leur emploi statutaire, notamment l'ensemble des primes inhérentes à cet emploi.* »

Il ressort de ces textes que la prime qualification/pénibilité aurait dû être versée au salarié pendant toute sa période d'inaptitude provisoire durant laquelle il était APPESS (agent privé provisoirement d'emploi statutaire), soit du 7 avril 2016 au 27 juin 2017, mais qu'elle ne lui était plus due à compter du 28 juin 2017, lorsqu'il a été déclaré inapte de façon définitive et était APDES (agent privé définitivement d'emploi statutaire).

En conséquence, il convient de :

- confirmer le jugement déféré en ce qu'il a accordé au salarié un rappel de prime qualification/pénibilité et congés payés afférents pour la période de juin 2016 au

27 juin 2017 inclus,

- infirmer le jugement déferé en ce qu'il a accordé au salarié un rappel de prime qualification/pénibilité et congés payés afférents pour la période du 28 juin 2017 à mai 2019 inclus.

Statuant de nouveau, il y a lieu de condamner la RATP à verser à Monsieur

X la somme de 748,80 € à titre de rappel de prime qualification/pénibilité pour la période de juin 2016 au 27 juin 2017 inclus, outre 74,88 € de congés payés afférents, et de débouter Monsieur X de sa demande pour la période du 28 juin 2017 à mai 2019.

2.3) Sur la demande de rappel de prime d'emploi et les congés payés afférents

L'Instruction Générale 436 prévoit que « *certaines codes de pointage tels que le repos ou la maladie n'ouvrent droit au versement d'aucune des rémunérations décrites au titre I* », parmi lesquels figure la prime d'emploi.

En revanche, l'article 91 du statut de la RATP, prévoit que les salariés victimes d'un accident du travail bénéficient, y compris en cas de rechute, de leur plein salaire.

Le plein salaire est constitué de la rémunération statutaire du salaire, ainsi que de primes mensuelles de base prévues par l'Instruction Générale 436 Q.

L'instruction générale 436 Q précise que constituent des primes mensuelles de base les prime d'emploi et de qualification – pénibilité.

En application de ces dispositions, si Monsieur X avait le droit de bénéficier de la prime d'emploi pendant les périodes où il était pointé en accident de trajet, ce n'était pas le cas des périodes où il était pointé en maladie.

Monsieur X sollicite le paiement de la prime d'emploi pour la période d'avril

2018 à mai 2019, pendant laquelle il affirme avoir fait l'objet d'une rechute de son accident de trajet. Toutefois, au vu de son historique d'absence et des arrêts de travail produits, il n'est justifié qu'il s'est trouvé en arrêt de travail pour rechute suite à son accident de trajet que d'avril à septembre 2018 inclus. Il ne peut donc être fait droit à sa demande de rappel de prime d'emploi que sur cette période, ce qui correspond à 269,46 € (6 x 44,91 €), outre 26,94 € de congés payés afférents.

En conséquence, il convient de :

-confirmer le jugement déferé en ce qu'il a débouté le salarié de sa demande de rappel de prime emploi et congés payés afférents pour la période d'octobre 2018 à mai 2019 inclus,

-infirmer le jugement déferé en ce qu'il a débouté le salarié de sa demande de rappel de prime emploi et congés payés afférents pour la période d'avril à septembre 2018 inclus.

Statuant de nouveau, il y a lieu de condamner la RATP à verser à Monsieur X la somme de 269,46 € de rappel de prime emploi d'avril à septembre 2018 inclus, outre 26,94 € de congés payés afférents.

2.4) Sur la demande de rappel de prime d'intéressement pour l'année 2018

L'accord relatif à l'intéressement des salariés du 28 juin 2016 prévoit une prime d'intéressement des salariés de la RATP, calculée au prorata de leur présence.

Monsieur X soutient qu'il a été absent 57 jours en 2018 pour maladie, et qu'il aurait donc du percevoir une prime 793,61 € nets, alors qu'il n'a perçu que 281,34 €. Il sollicite un rappel de prime à ce titre.

Toutefois, il ressort de l'historique des absences du salarié que celui-ci a été absent 184 jours sur l'année 2018, de sorte que la somme versée par l'employeur est conforme à ce qui est prévu par l'accord.

En conséquence, il convient de confirmer le jugement déferé en ce qu'il a débouté le salarié de sa demande de rappel.

2.5) Sur la demande tendant à voir juger que Monsieur X exerçait des fonctions de Maîtrise

Aux termes de l'Instruction Générale n°468A, point 2 – C, l'accès à la catégorie maîtrise s'effectue « *pour des agents qualifiés occupant un emploi de développement depuis au moins 2 ans et ayant une ancienneté de qualification d'au moins 12 ans* ».

A cet égard, le point 1 de l'IG 468A précise qu'un emploi de développement nécessite « *une expérience de plusieurs années, une maturité relationnelle, un niveau plus élevé de responsabilités ou un niveau d'expertise reconnu.* »

Monsieur X fait valoir qu'il exerçait un emploi de développement depuis avril 2016, soit depuis plus de deux ans et qu'il aurait donc dû être promu au rang d'agent de maîtrise.

Toutefois, l'Instruction Générale n°468A précise que l'avancement de niveau, de la catégorie opérateur, dont dépendait Monsieur X, à la catégorie maîtrise, qu'il revendique, ne se fait pas par ancienneté, mais au choix de l'employeur, après avis d'une commission de classement. Cet avancement intervient dans la limite du nombre de nomination autorisé. Or, en l'espèce, Monsieur X n'a pas sollicité le recours à cette procédure d'avancement.

En conséquence, il convient de confirmer le jugement déféré en ce qu'il a débouté le salarié :

- de sa demande tendant à voir juger qu'il exerçait des fonctions de maîtrise,
- de sa demande consécutive de cotiser aux organismes de sécurité sociale, de prévention et de retraite des agents de maîtrise.

2.6) Sur la demande de dommages et intérêts pour absence de prise en charge des coûts d'entretien de la tenue de Monsieur X

Monsieur X sollicite la prise en charge des frais d'entretien de tenue par la

RATP, en application de la jurisprudence de la Cour de cassation selon laquelle, en application de l'article 1135 du code civil et de l'article L.1221-1 du code du travail, les frais qu'un salarié expose pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt de l'employeur doivent être supportés par ce dernier.

La RATP réplique que cette demande revient à contester la légalité de l'article 143 du statut du personnel, dont l'appréciation relève de la compétence du juge administratif, et non du juge judiciaire, et devrait le cas échéant donner lieu à une question préjudicielle.

Sur le fond, à titre subsidiaire, la RATP fait valoir que l'article 143 du statut, qui s'applique en l'espèce, dispose que « *les agents sont responsables des vêtements d'uniforme qui leur sont délivrés, qu'ils doivent les entretenir en bon état, qu'ils supportent les frais de réparation et de nettoyage ainsi que ceux de remise en état en cas de manquement à la règle prescrivant que les pièces d'uniforme doivent être et rester conformes aux modèles réglementaires?*; que l'article 144 précise que la Régie fournit gratuitement aux agents d'exécution et de maîtrise les vêtements d'uniforme et les vêtements de travail ».

Elle considère que ce texte spécial l'emporte sur les règles générales de prise en charge telles que définies par la jurisprudence de la Cour de cassation, de sorte que le salarié ne peut prétendre à une indemnisation. Elle ajoute qu'à titre surabondant, il ne justifie pas des frais engagés au titre du nettoyage.

Sur la compétence du juge judiciaire

Si le statut régissant le personnel de la RATP est un acte administratif réglementaire, dont l'appréciation de la légalité relève de la compétence de la juridiction administrative, le salarié ne sollicite pas l'annulation des dispositions de l'article 143 du statut du personnel de la RATP, mais l'indemnisation des frais de tenue, laquelle relève de la compétence du juge judiciaire. Sa demande est donc recevable.

Sur le fond

Aux termes de l'article L. 1211-1 alinéa 2 du code du travail les dispositions du livre II du code du travail, qui régissent le contrat de travail, « *sont applicables au personnel des personnes publiques employé dans les conditions de droit privé sous réserve des dispositions particulières ayant le même objet résultant du statut qui régit ce personnel* » ?;

L'article 143 du statut du personnel de la RATP précise que « (...) *les agents sont responsables des vêtements d'uniforme qui leur sont délivrés. Ils doivent les entretenir en bon état. Ils supportent les frais de réparation et de nettoyage (...)* » ?;

Il est mentionné dans les contrats de travail conclus par les agents l'obligation de se conformer au statut de la RATP?.

En application de ces dispositions, le salarié est mal fondé à se prévaloir des dispositions de droit commun des articles 1135 du code civil et L.1221-1 du code du travail pour solliciter le remboursement des frais d'entretien de son uniforme, qu'il était tenu de porter en application de l'article 141 du statut. Compte tenu des dispositions de l'article 143 du statut, il ne peut être fait droit à sa demande.

En conséquence, le jugement déféré sera confirmé en ce qu'il a débouté Monsieur

X de sa demande au titre des frais d'entretien de tenue.

2.7) Sur les demandes relatives à la mutuelle

Les dispositions de l'article L911-8 du code de la sécurité sociale permettent au salarié de bénéficier du maintien de la mutuelle d'entreprise à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder douze mois.

Monsieur X expose que son employeur ne l'a pas fait bénéficier de cette disposition, ce qui a engendré un désagrément financier puisqu'il a dû engager des frais par lui-même pour bénéficier d'une couverture santé.

Il ressort des pièces versées au débat que par courrier du 23 mai 2019, faisant suite à la rupture de son contrat de travail en date du 7 mai 2019, la RATP a informé le salarié des dispositions de l'article L911-8 du code de la sécurité sociale, tout en lui indiquant qu'il bénéficiait de « *zéro mois* » de couverture santé à ce titre, alors qu'il ressort des éléments versés au débat que Monsieur X aurait dû bénéficier des douze mois de garantie prévus par ce texte.

Après avoir procédé à la radiation de Monsieur X de la mutuelle le 5 juin

2019, l'employeur lui a finalement envoyé un courrier le 24 février 2020, l'informant de ce qu'il bénéficiait en réalité d'une couverture santé de douze mois en application de l'article L911-8.

Toutefois, cette rectification était tardive, et Monsieur X avait déjà souscrit une nouvelle mutuelle afin de se voir garanti.

En conséquence, il convient de confirmer le jugement déféré en ce qu'il a :

- condamné l'employeur à verser à Monsieur X la somme de 330,90 € à titre de remboursement des frais engagés pour la mutuelle,

- débouté Monsieur X de sa demande tendant à voir ordonner à la RATP d'effectuer une déclaration rectificative auprès de la mutuelle MPGR quant au maintien des garanties de frais de santé de Monsieur X, sous astreinte de

50 euros par jour de retard, dès lors que cette rectification a déjà été effectuée au regard du courrier adressé au salarié le 24 février 2020.

2.8) Sur la demande tendant à ordonner à la RATP de créditer le compte CCF de Monsieur X d'un jour et demi de congé annuel (soit 10 heures) sous astreinte

Monsieur X expose que la RATP a indûment débité 10h de son compte de Congé Compensateur de Férié (CCF), soit 1,5 jours, aux motifs erronés qu'ils correspondraient à la journée de solidarité ainsi qu'à 3 heures prises le 18 février

2019 par Monsieur X.

Il fait valoir d'une part, qu'ayant été réformé le 6 mai 2019, soit avant la journée de solidarité, les 7 heures indûment déduites doivent être re-créditées, et d'autre part, concernant le 18 février 2019, qu'il n'avait pas pris 3 heures pour raisons personnelles comme le prétend la RATP, mais pour se rendre à une visite médicale à la demande de la RATP.

Toutefois, ainsi qu'il ressort du compteur CCF produit, le 18 février 2019, 2 heures ont été comptabilisées au titre d'un équivalent travail pour que le salarié se rende à sa visite médicale. Les 3 heures débitées l'ont donc bien été car Monsieur X les a prises à titre personnel.

Par ailleurs, la journée de solidarité lui a été prélevée sous la forme de 7 heures sur les congés attribués en début d'année sur son compteur CCF, conformément aux dispositions de l'article L. 3133-11 du code du travail.

Le prélèvement des 10 heures contestées étant justifié, il convient de confirmer la décision déférée en ce qu'elle a débouté Monsieur X de sa demande à ce titre.

2.9) Sur la demande de dommages et intérêts pour discrimination liée à l'état de santé

Aux termes de l'article L. 1132-1 du code du travail, aucun salarié ne peut faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, en raison de son état de santé.

Aux termes de l'article L. 1133-1 du même code, cette disposition ne fait pas obstacle aux différences de traitement, lorsqu'elles répondent à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée.

L'article L. 1134-1 du même code dispose que lorsque survient un litige en raison d'une méconnaissance de ces dispositions, le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte.

Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

En l'espèce, Monsieur X fait valoir que son employeur a multiplié les mesures visant à affecter sa rémunération et son avenir professionnel, suite à l'avis d'inaptitude provisoire du 7 avril 2016 et l'avis d'inaptitude définitive du 28 juin 2017, rendus par le médecin du travail :

- il a été victime d'avertissements injustifiés les 20 octobre et 11 décembre 2017 ;
- sa prime qualification/pénibilité lui a été supprimée suite à son avis d'inaptitude ;
- sa prime d'emploi lui a été supprimée suite à sa rechute d'accident de trajet ;
- certaines tâches qui lui avaient été confiées lui ont été retirées ;
- ses horaires ont été modifiés de façon intempestive sans qu'il en soit informé.

Sur les avertissements, ils sont postérieurs de quelques mois à l'avis d'inaptitude définitive du 28 juin 2017, ce qui peut laisser supposer l'existence d'une discrimination liée à l'état de santé.

Sur la prime qualification/pénibilité, elle aurait dû être versée au salarié pendant toute sa période d'inaptitude provisoire (juin 2016 à juin 2017). Or elle ne lui a pas été versée, ce qui peut laisser supposer l'existence d'une discrimination liée à l'état de santé.

Sur la prime d'emploi, elle aurait dû être versée au salarié pendant son arrêt de travail de rechute d'accident de trajet, justifié d'avril à septembre 2018 inclus. Or elle ne lui a pas été versée sur cette période, ce qui peut laisser supposer l'existence d'une discrimination liée à l'état de santé.

Sur les tâches qui lui auraient été retirées, Monsieur X ne produit aucune pièce établissant le retrait de tâches allégué.

Sur la modification des horaires, Monsieur X produit des courriers ou rapports adressés à l'employeur les 28 septembre 2017 et 2 décembre 2017 dans lesquels il déplore l'absence de communication de ses horaires et la situation délicate dans laquelle cela le place. Ces éléments peuvent laisser supposer

l'existence d'une discrimination liée à l'état de santé.

En réponse, la RATP fait valoir que ces faits ou décisions sont justifiés par des

éléments objectifs étrangers à toute discrimination :

Sur les avertissements, l'employeur fait valoir qu'ils étaient justifiés et proportionnés. Toutefois, ils sont tous deux annulés par le présent arrêt, et l'employeur ne justifie pas de raisons objectives à ce que le salarié, qui n'avait pas été sanctionné auparavant, fasse l'objet de deux avertissements à quelques mois d'intervalle, peu après qu'il ait été déclaré inapte. Ces faits caractérisent donc une discrimination en lien avec l'état de santé.

Sur la prime qualification/pénibilité et la prime d'emploi, l'employeur a fait une application erronée des textes applicables, qu'il maintient dans le cadre de la présente instance, toujours au préjudice du salarié. La suppression de ces primes étant la conséquence de l'inaptitude ou de l'arrêt de travail du salarié, et l'employeur ne démontrant pas de raisons objectives les justifiant, ces faits caractérisent une discrimination en lien avec l'état de santé.

Sur la modification des horaires, l'employeur établit que les horaires étaient communiqués au salarié par les feuilles de cadrage qu'il avait signées. La discrimination alléguée n'est donc pas établie concernant ces faits.

Au regard de ce qui précède, la discrimination en raison de l'état de santé est établie.

En conséquence, il convient d'infirmier le jugement déferé sur ce point, et statuant de nouveau, de condamner la RATP à verser à Monsieur X la somme de 3.000 € en réparation pour le préjudice subi consécutivement.

2.10) Sur la demande de dommages et intérêts pour harcèlement moral

Aux termes de l'article L. 4121-1 du code du travail, l'employeur a l'obligation de protéger la santé physique et mentale de ses salariés.

Aux termes de l'article L. 1152-4 du même code, l'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral.

Aux termes de l'article L. 1152-1 du même code, aucun salarié ne doit subir des agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Conformément aux dispositions de l'article L. 1154-1 du même code, dans sa rédaction alors applicable au litige, il appartient au salarié de présenter des éléments de fait laissant supposer l'existence d'un harcèlement et au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que ces faits ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il juge utiles.

En l'espèce, Monsieur X fait valoir que les éléments suivants caractérisent des agissements répétés de harcèlement moral :

- La suppression illicite d'un jour et demi de congé annuel ;
- Le non-paiement de la prime de congé annuel pris hors période ;
- La radiation indue de sa mutuelle ;
- Le non-respect de l'obligation de reclassement.

Il indique que le contexte nocif de travail ainsi que les sanctions abusives dont il

a été victime l'ont plongé dans un important état dépressif, contraignant son médecin à l'arrêter. Il ajoute également qu'il est à l'origine d'une détérioration de son état de santé avec un passage de 10 à 15% de taux d'incapacité.

Sur la suppression illicite d'un jour et demi de congé annuel, ainsi que précédemment jugé, cette suppression n'était pas illicite mais fondée par la prise de 3 heures par le salarié sur son compte CCF et l'imputation de 7 heures au titre de la journée de solidarité. Ce fait ne laisse donc pas supposer l'existence d'un harcèlement moral.

Sur le non-paiement de la prime de congé annuel pris hors période, la RATP a versé en janvier 2019 la prime due pour l'année 2018. Ce délai de versement n'apparaissant pas abusif, ce fait ne laisse pas supposer l'existence d'un harcèlement moral.

Sur la radiation indue de la mutuelle, elle est établie, mais intervient à la suite de la rupture du contrat de travail. Or, le harcèlement moral allégué doit avoir lieu pendant l'exécution du contrat de travail et non postérieurement.

Sur le non-respect allégué de l'obligation de reclassement, cet éventuel manquement est sanctionné au stade de l'appréciation de la validité de la rupture du contrat de travail et de son éventuelle indemnisation en cas d'irrégularité, et non comme un fait constitutif de harcèlement moral.

Sur les sanctions alléguées, il s'agit des deux avertissements des 20 octobre et

11 décembre 2017, déjà invoqués au titre de la discrimination en raison de l'état de santé, qui ont été annulés par le présent arrêt. Le fait de sanctionner le salarié par deux avertissements injustifiés à quelques mois d'intervalle peut laisser supposer l'existence d'un harcèlement moral.

Sur son état dépressif, il produit un arrêt de travail du 22 septembre 2017 qui ne mentionne pas le motif de l'arrêt, et une prescription d'anti-dépresseurs qui date du 29 mai 2019, soit postérieure de trois semaines à la rupture de son contrat de travail. Ces éléments sont insuffisants à laisser supposer qu'un harcèlement moral de l'employeur pendant l'exécution du contrat de travail aurait été à l'origine d'un état dépressif du salarié.

Sur la détérioration de son état de santé et le passage de 10 à 15% d'incapacité,

il produit le courrier du 17 janvier 2019 de la CCAS lui attribuant un taux de 15% contre 10 % précédemment, mais aucun élément relatif aux causes médicales de cette incapacité, dont la

cause initiale était liée aux séquelles physiques de son accident de trajet. Aucun élément ne laissant supposer qu'on puisse relier cette aggravation du taux d'incapacité à une autre cause qu'aux séquelles de l'accident de trajet n'est produit.

Sur le contexte nocif de travail, Monsieur X produit un courrier du 16 février

2018 par lequel il a entendu porter à la connaissance du service ressources humaines de la RATP des faits caractérisant un harcèlement moral et une discrimination en raison de l'état de santé. Outre les faits déjà examinés cidessus, il évoque le non-versement de primes, déjà invoqué à l'appui de la discrimination retenue. A la suite de ce courrier, l'employeur a initié une enquête interne. Ces faits laissent supposer l'existence d'un harcèlement moral.

En réponse à ces éléments, l'employeur fait valoir que l'enquête interne diligentée à la suite du courrier du 16 février 2018 du salarié a conclu à l'absence de harcèlement. La cour relève cependant que cette enquête a retenu à titre de point d'amélioration une attention particulière à apporter dans le suivi administratif du salarié, afin d'éviter les erreurs de gestion. Les erreurs de gestion concernent les primes non versées, déjà retenues au titre de la discrimination, sont avérées, et l'employeur ne s'explique pas sur la répétition de ses erreurs et les conséquences sur le salarié.

Ces faits sont donc susceptibles de caractériser un harcèlement moral.

S'agissant des avertissements, l'employeur fait valoir qu'ils étaient justifiés et proportionnés. Mais, ils sont tous deux annulés par le présent arrêt.

Au regard de ce qui précède, aux faits répétés invoqués par le salarié au titre du harcèlement, l'employeur n'apporte pas de justifications objectives étrangères à tout harcèlement.

En conséquence, et dans la mesure où le salarié a subi un préjudice distinct de celui réparé au titre de la discrimination, il convient d'infirmier le jugement déféré en ce qu'il a débouté Monsieur X de sa demande d'indemnisation à ce titre, et statuant de nouveau, de condamner la RATP à lui verser la somme de 3.000 € de dommages et intérêts au titre du harcèlement moral.

2.11) Sur la demande de dommages et intérêts pour non-respect de l'obligation de sécurité

Aux termes de l'article L. 4121-1 du code du travail, l'employeur a l'obligation de protéger la santé physique et mentale de ses salariés et aux termes de l'article L 4121-2, il met en oeuvre ces mesures sur le fondement des principes généraux de prévention suivants :

1° Eviter les risques ;

2° Evaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;

3° Combattre les risques à la source ;

4° Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;

5° Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;

6° Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;

7° Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique,

l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel, tels qu'ils sont définis aux articles L. 1152-1 et L.

1153-1 ;

8° Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;

9° Donner les instructions appropriées aux travailleurs.

Il appartient à l'employeur de démontrer qu'il a pris toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des salariés.

En l'espèce, Monsieur X fait valoir que depuis le 28 juin 2017, date à laquelle il a été déclaré définitivement inapte à son emploi de « *Machiniste receveur* », la RATP l'a laissé dans l'incertitude de son avenir professionnel, et que cette mise à l'écart a été source de stress, et à un arrêt de travail pour dépression. Il indique qu'aucune mesure n'a été prise pour faire cesser les agissements de harcèlement moral dont il était victime, alors qu'il avait dénoncé l'acharnement dont il faisait l'objet.

Toutefois, la mise à l'écart invoquée n'est pas établie, puisque l'employeur a au contraire confié plusieurs missions au salarié afin qu'il demeure actif au sein de la RATP malgré son inaptitude. Ainsi que précédemment relevé, le salarié n'a pas démontré avoir été placé en arrêt de travail pour dépression pendant l'exécution de son contrat de travail. Par ailleurs, suite à dénonciation du salarié de faits qu'il estimait constitutifs de harcèlement moral et de discrimination à raison de l'état de santé par courrier du 16 février 2018, l'employeur a pris des mesures puisqu'il a fait diligenter une enquête interne, qui a conclu à l'absence de harcèlement, mais a retenu deux points

d'amélioration communiqué au services des ressources humaines, à savoir : une attention particulière à apporter dans le suivi administratif du salarié afin d'éviter les erreurs de gestion, et l'énoncé le plus complet possible des missions de celui-ci dans d'éventuelles nouvelles feuilles de cadrage à venir.

Des mesures ont donc été prises par l'employeur au titre de l'obligation de sécurité.

En conséquence, il convient de confirmer le jugement déféré en ce qu'il a débouté le salarié de sa demande d'indemnisation à ce titre.

2.12) Sur la réforme de Monsieur X

Monsieur X soutient à titre principal que sa réforme serait nulle :

- en raison de la méconnaissance des dispositions du statut du personnel de la RATP ;

- car son inaptitude est directement liée au harcèlement moral et à la discrimination dont il a été victime.

A titre subsidiaire, il fait valoir que sa réforme est sans cause réelle et sérieuse en l'absence de recherche de reclassement par la RATP.

-Sur la nullité à raison de la méconnaissance alléguée des dispositions du statut

du personnel de la RATP Monsieur X expose que lorsqu'un salarié est déclaré inapte à son emploi statutaire, l'article 99 du statut prévoit que l'agent « *peut être reclassé dans un autre emploi* » et c'est uniquement si l'agent n'est pas reclassé qu'il est réformé. Monsieur X fait valoir que le statut prévaut sur le code du travail, et estime qu'il est plus protecteur que le code du travail en ce qu'il impose une tentative préalable de reclassement en cas d'inaptitude même lorsque le maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé, ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans l'emploi.

Ainsi, selon Monsieur X, même si l'avis d'inaptitude du médecin du travail du 18 février 2019 mentionnait que le maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé, et que l'état de santé du salarié faisait obstacle à tout reclassement dans l'emploi, au visa des articles L. 1226-12 et L 1226-20 du code du travail, l'application du statut de la RATP imposait à l'employeur la recherche d'un reclassement, à laquelle il n'a pas procédé.

Le salarié affirme en effet qu'en cas d'inaptitude définitive à tout emploi au sein de la RATP, seule la commission médicale est compétente pour en décider, et qu'en l'espèce, l'employeur ne pouvait donc le réformer qu'en saisissant cette commission, ou en effectuant des recherches sérieuses de reclassement, ce qu'il n'a pas fait.

La cour relève toutefois que :

- La saisine de la commission médicale pour réforme en cas d'inaptitude définitive à tout emploi au sein de la RATP a lieu uniquement à la demande du salarié, dans les conditions définies par l'article 94 du statut, de sorte que l'employeur ne peut pas actionner ladite commission même dans l'hypothèse d'une inaptitude définitive à tout emploi au sein de la RATP. Il ne peut donc lui être fait grief de ne pas avoir saisi la commission médicale dans la présente espèce ;

- La recherche de reclassement en cas d'inaptitude définitive est prévue par l'article 99 du statut, en considération des aptitudes et capacités requises pour occuper l'emploi. Ce texte prévoit également que l'agent non reclassé est réformé.

En l'espèce, la mention portée par le médecin du travail sur l'avis d'inaptitude du

18 février 2019 conformément aux dispositions de l'article R.4624-42 du code du travail, selon laquelle le maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé, et l'état de santé du salarié faisait obstacle à tout reclassement dans l'emploi, rendait impossible tout reclassement par l'employeur, sauf à porter atteinte à la santé du salarié. Il ne peut dès lors être soutenu qu'il serait plus favorable au salarié de se voir proposer un reclassement qui lui serait nécessairement néfaste au regard des mentions portées à son avis d'inaptitude, qu'il n'a pas contesté. Au regard de ces éléments, l'employeur, qui a constaté l'impossibilité de reclasser le salarié, a valablement procédé à sa réforme en application de l'article 99 du statut.

Monsieur X ne démontre en conséquence aucune violation des dispositions du statut du personnel de la RATP.

-Sur la nullité à raison du lien de causalité entre l'inaptitude et le harcèlement moral et la discrimination allégués par Monsieur X

Monsieur X soutient que son inaptitude définitive trouve son origine dans le harcèlement moral et la discrimination dont il a été victime.

Toutefois, il ressort explicitement d'un écrit du médecin du travail du 29 janvier 2018 que son inaptitude trouve sa cause dans les séquelles de l'accident de trajet dont il a été victime le 20 novembre 2012. Par ailleurs, les avis d'inaptitude provisoire du 7 avril 2016 et définitive du 28 juin 2017 mentionnent uniquement des limitations liées à des séquelles physiques, et aucun élément sur une cause psychologique de l'inaptitude.

Rien ne vient donc démontrer que l'inaptitude de Monsieur X trouverait son origine dans la discrimination à l'état de santé et le harcèlement moral dont il est établi qu'il a été victime.

En conséquence, il convient de confirmer le jugement déféré en ce qu'il a jugé n'y avoir lieu à prononcer la nullité du licenciement de Monsieur X.

Sur l'absence de cause réelle et sérieuse tenant au défaut de recherche de reclassement par la RATP

A titre subsidiaire, Monsieur X se prévaut de l'absence de cause réelle et sérieuse tenant au défaut de recherche de reclassement par la RATP avant de procéder à sa réforme au motif qu'elle ne pouvait le reclasser.

Toutefois, l'avis d'inaptitude définitive du 18 février 2019 mentionnait que le maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé, et que l'état de santé du salarié faisait obstacle à tout reclassement dans l'emploi. La RATP ne pouvait donc pas reclasser le salarié, sauf à aller à l'encontre des préconisations du médecin du travail et à mettre en danger la santé de celui-ci. C'est donc à juste titre que la réforme a été prononcée à défaut de possibilité de reclassement.

En conséquence, il convient de confirmer le jugement déféré en ce qu'il a jugé le licenciement fondé sur une cause réelle et sérieuse.

Sur les demandes subséquentes aux demandes principale de nullité et subsidiaire d'absence de cause réelle et sérieuse du licenciement

Monsieur X forme les demandes suivantes :

- 50.000 € nets à titre d'indemnité pour licenciement nul, subsidiairement, 50.000 € nets à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Le licenciement n'étant ni nul, ni dépourvu de cause réelle et sérieuse, il convient de confirmer le jugement déféré en ce qu'il a débouté le salarié de ses demandes à ce titre.

2.13) Sur la demande de rappel d'indemnité compensatrice de préavis et congés payés afférents

Monsieur X fait valoir qu'étant reconnu comme travailleur handicapé depuis le 18 octobre 2017, il doit bénéficier, conformément à l'article L.5213-9 du code du travail, du doublement de son préavis, dans la limite de trois mois.

Toutefois, le salarié a été reformé pour inaptitude consécutive à son accident de trajet, en raison de son impossibilité de reclassement suite à l'avis du médecin du

travail relevant que son maintien dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé.

Il ne pouvait donc pas bénéficier de l'indemnité de préavis.

En conséquence, il convient de confirmer le jugement déféré en ce qu'il a débouté le salarié de ses demandes à ce titre.

2.14) Sur la demande de reliquat d'indemnité légale de licenciement

Aux termes de l'article R.1234-2 du code du travail, « *L'indemnité de licenciement ne peut être inférieure aux montants suivants :*

- 1° Un quart de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années jusqu'à dix ans ;*

2° Un tiers de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années à partir de dix ans. »

Monsieur X fait valoir qu'ayant une ancienneté de 12 ans et 1 mois à la date de la réforme, il aurait dû bénéficier d'une indemnité légale de révocation égale à 8.593,08 € bruts, et qu'il n'a perçu que 7.566,01 €, de sorte qu'un reliquat de 1.027,07 € reste dû.

La RATP fait valoir que doivent être déduites de son ancienneté ses périodes significatives d'absence pour maladie ou accident de trajet, de sorte que l'ancienneté à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité légale de licenciement est de 10 ans et 11 mois.

La cour relève que dans le calcul de l'ancienneté du salarié, doivent être prises en compte les périodes de travail effectif, et doivent être retirées les périodes de suspension du contrat de travail tel que les arrêts maladie. Par exception, certaines périodes de suspension du contrat de travail sont prises en compte dans l'ancienneté. Tel est le cas notamment des absences consécutives à un accident de trajet, en application que l'article L. 1226-7 du code du travail.

Ainsi, seules les absences de Monsieur X pour arrêt maladie non consécutif à son accident de trajet peuvent être retranchées de son ancienneté, ce qui correspond à 8 mois. Son ancienneté est donc de 11 ans et 5 mois. Dès lors, il aurait dû percevoir une indemnité de 7.987,92 € $((2.696,80 \text{ € bruts} \times 0,25 \times 10 \text{ ans}) + (2.696,80 \text{ € bruts} \times 0,33 \times 1,4 \text{ ans}))$. La RATP lui doit donc un reliquat de 421,91 €.

En conséquence, il convient d'infirmier le jugement déféré en ce qu'il a débouté le salarié, et statuant de nouveau, de condamner la RATP à verser à Monsieur X la somme de 421,91 € à titre de reliquat d'indemnité légale de licenciement.

2.15) Sur la demande de paiement de reliquat de congés payés

Monsieur X fait valoir qu'au 21 mars 2019, il avait acquis 46 jours de congés annuels, et qu'il ressort du solde de tout compte que seuls 32,96 jours de congés lui ont été réglés, soit 3.699,10 € bruts. Il sollicite dès lors le paiement d'un reliquat de 13,04 jours de congés annuels non payés, soit la somme de 1.463,48 € bruts.

La RATP s'oppose à la demande aux motifs que :

- Monsieur X a perdu 2,78 jours de congés annuels en raison de ses arrêts maladie en 2019,
- Monsieur X ayant quitté l'entreprise le 7 mai 2019 et les congés étant attribués en début d'année civile à la RATP, il convenait de lui retirer 18,26 jours de congés au regard de son temps de présence dans l'entreprise en 2019.

Au regard des dispositions de l'Instruction générale n° 405, c'est à bon droit que la RATP a retranché 18,26 jours de congés au prorata de son temps de présence dans l'entreprise en 2019.

S'agissant des congés soustraits pour cause de maladie, la RATP se fonde sur les dispositions de l'Instruction Générale n°2016-5098 qui prévoit que « (...) *les salariés totalisant plus de trois mois d'arrêt de travail pour cause de maladie ou d'accident non professionnel, entre le 1er janvier et le 31 décembre, bénéficient d'un congé annuel proportionnel dont la durée est fixée au prorata du temps de service effectué au cours de l'année civile concernée. La durée du congé annuel proportionnel dont bénéficient les salariés totalisant plus de trois mois d'arrêt de travail pour cause de maladie ou d'accident non professionnel ne peut toutefois être inférieure à 20 jours* ».

Toutefois, il résulte de la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne que la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, n'opère aucune distinction entre les travailleurs qui sont absents du

travail en vertu d'un congé de maladie, pendant la période de référence, et ceux qui ont effectivement travaillé au cours de ladite période. Il s'ensuit que, s'agissant de travailleurs en congé maladie dûment prescrit, le droit au congé annuel payé conféré par cette directive à tous les travailleurs ne peut être subordonné par un Etat membre à l'obligation d'avoir effectivement travaillé pendant la période de référence établie par ledit Etat.

Les dispositions de l'Instruction Générale n°2016-5098, qui subordonnent le droit à congé payé à l'exécution d'un travail effectif, ne permettent pas une interprétation conforme au droit de l'Union européenne. Dès lors, il incombe au juge national d'assurer, dans le cadre de ses compétences, la protection juridique découlant de l'article 31, § 2, de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne et de garantir le plein effet de celui-ci en laissant au besoin inappliquée ladite réglementation nationale. Il convient en conséquence d'écarter les dispositions concernées de l'Instruction Générale n°2016-5098 en ce qu'elles subordonnent à l'exécution d'un travail effectif l'acquisition de droits à congé payé par un salarié dont le contrat de travail est suspendu par l'effet d'un arrêt de travail pour cause de maladie non professionnelle et de juger que le salarié peut prétendre à ses droits à congés payés au titre de cette période. Dès lors, la RATP était mal fondée à soustraire 2,78 jours de congés annuels au salarié en raison de ses arrêts maladie en 2019.

En conséquence, il convient d'infirmer le jugement déféré sur ce point et de condamner la RATP à verser à Monsieur X la somme de 311,99 € au titre du paiement de 2,78 jours de congés non payés.

2.16) Sur la demande de dommages et intérêts pour perte de chance de bénéficiaire d'une pension de réforme

Monsieur X fait valoir qu'alors qu'il remplissait les conditions requises pour bénéficier d'une réforme médicale, qu'il avait sollicitée le 15 avril 2019, il a été réformé pour inaptitude le 7 mai 2019, ce qui l'a privé d'une chance de se voir

accorder une pension au titre de la réforme médicale.

Toutefois, aux termes de l'article 94 du statut du personnel de la RATP, trois conditions doivent être réunies pour que la commission médicale étudie une demande de réforme médicale. En l'espèce, si Monsieur X a bien été déclaré inapte définitif à son emploi statutaire de machiniste receveur par le médecin du travail (1ère condition) et a formulé une demande de réforme médicale (2ème condition), il n'était cependant pas en arrêt de travail depuis

au moins trois mois consécutifs au jour de sa demande de réforme le 15 avril

2019. A cette date, Monsieur X était en effet en arrêt maladie depuis

le 25 février 2019.

Contrairement à ce que prétend Monsieur X dans ses écritures, le statut du personnel qui indique que la commission médicale se réunit pour donner un avis « *à la demande des agents en congé maladie de plus de 3 mois* » sans précision d'une période de référence, exige bien que l'arrêt maladie soit continu au jour de la demande de réforme médicale, et il ne peut s'agir de la somme des arrêts maladie cumulés sur l'année.

Dès lors, l'appelant ne remplissait pas les conditions requises pour saisir la CCAS de sa demande de réforme médicale, et il ne peut se prévaloir de la perte de chance de percevoir une pension de réforme.

En conséquence, il convient de confirmer le jugement déferé en ce qu'il a

débouté le salarié de ses demandes à ce titre.

2.19) Sur la demande de remboursement des allocations chômage perçues par

Monsieur X

Lorsque le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse, si le salarié a au moins 2 ans d'ancienneté et que l'entreprise compte plus de 10 salariés, l'employeur doit rembourser les indemnités de chômage dans la limite de six mois, sur le fondement de l'article L.1235-4 du code du travail.

En l'espèce, la réforme de Monsieur X n'est pas dépourvue de cause réelle et sérieuse, de sorte qu'il n'y a pas lieu d'appliquer cette disposition.

En conséquence, il convient de confirmer le jugement déferé en ce qu'il a débouté le salarié de sa demande à ce titre.

2.20) Sur la demande tendant à voir ordonner à la RATP de régulariser le régime spécial de protection sociale et de retraite de Monsieur X

Le décret du 30 juin 2008 portant règlement des retraites du personnel de la RATP, venu réactualiser le règlement des retraites RATP prévu par l'article 31 de la loi n° 48-506 du 21 mars 1948 prévoit pour les agents statutaires trois régimes de retraite :

- le régime applicable aux agents exerçant des services sédentaires permettant un départ à la retraite à l'âge de 60 ans ;

- le régime applicable aux agents exerçant des services « actifs » visé par le tableau A annexé au règlement permettant un départ à la retraite à l'âge de 55 ans ;

- le régime applicable aux agents exerçant des services « actifs » visé par le tableau B annexé au règlement permettant un départ à la retraite à l'âge de 50 ans.

Monsieur X demande qu'il soit ordonné à la RATP de régulariser son régime spécial de protection sociale et de retraite à compter de juin 2017, en le

replaçant dans la catégorie « B » des actifs, sous astreinte de 50 € par jour de retard. Il indique que c'est à tort qu'il avait été placé dans le tableau A suite à son avis d'inaptitude.

Toutefois, il ressort des écritures mêmes des parties et du tableau produit en pièce n°8 selon bordereau de la RATP que celle-ci, après l'avoir placé en catégorie A après son avis d'inaptitude, l'a ensuite replacé en catégorie B.

Le salarié ne démontre pas qu'elle l'aurait ensuite à nouveau placé en catégorie A.

En conséquence, il convient de confirmer le jugement déferé en ce qu'il a débouté le salarié de sa demande à ce titre.

2.22) Sur la demande de transmission de documents

Il convient d'ordonner la remise d'un bulletin de salaire rectificatif, ainsi que d'un certificat de travail et d'une attestation destinée à Pôle emploi, conformes aux dispositions du présent arrêt, sans que le prononcé d'une astreinte apparaisse nécessaire.

Monsieur X sera en revanche débouté de sa demande de communication des bulletins de pointages de mars à mai 2019 inclus sous astreinte de 50 € par jour de retard et par document à compter de la notification du jugement, à défaut d'en expliciter l'utilité.

2.23) Sur les dépens et l'article 700 du code de procédure civile

Il y a lieu de confirmer la décision du conseil de prud'hommes sur ces points, et y ajoutant, de condamner la RATP aux dépens de l'appel ainsi qu'à verser à Monsieur X la somme de 2.500 € au titre des frais de procédure engagés en cause d'appel.

La RATP sera déboutée de sa demande au titre des frais de procédure.

Frédéric CHHUM avocat et ancien membre du conseil de l'ordre des avocats de Paris (mandat 2019-2021)

CHHUM AVOCATS (Paris, Nantes, Lille)

e-mail: chhum@chhum-avocats.com

www.chhum-avocats.fr

<https://www.instagram.com/fredericchum/?hl=fr>

.Paris: 34 rue Petrelle 75009 Paris tel: 0142560300

.Nantes: 41, Quai de la Fosse 44000 Nantes tel: 0228442644

.Lille: : 45, Rue Saint Etienne 59000 Lille – Ligne directe +(33) 03.20.57.53.24