

**CONTRAT DE TRAVAIL - Mesure patronale de réorganisation - Sanction disciplinaire déguisée - Changement horaire ayant une incidence sur la vie personnelle du salarié - Absence de procédure disciplinaire constituant un trouble manifestement illicite - Reprise du travail aux conditions initiales.**

CONSEIL DE PRUD'HOMMES DE PARIS (Référé)  
4 mars 2003

**A. contre RATP**

Exposé du litige :

M. Philippe A. est machiniste-receveur à la RATP depuis 1982. Il travaillait sur roulement au centre du Point du Jour.

Le 25 octobre 2002, M. Philippe A. est confronté à un incident avec le responsable d'un groupe de plusieurs jeunes voyageurs qui signale cet incident à la mairie concernée.

M. Philippe A. expose que, le même jour, il est avisé verbalement par son responsable de ligne qu'il est « *retiré du roulement pour une durée de 6 mois, à compter du 1<sup>er</sup> décembre* ».

Le 28 décembre 2002, M. Philippe A. écrit à son chef de centre pour contester cette décision.

A une date qui n'est pas précisée, la décision est confirmée par le chef de centre.

Le 27 décembre 2002, M. Philippe A. a saisi le Conseil des prud'hommes de Paris, en référé, aux fins sus-visées. Il fait valoir que ce retrait du roulement a été effectué en violation de l'instruction de service n° 4 B du 20 février 1967, et demande à être réintégré sur son poste.

La RATP soulève, au principal, l'incompétence du juge des référés, en présence d'une contestation sérieuse et en l'absence de tout trouble à l'ordre public.

Subsidièrement, la RATP fait valoir que la mesure prise ne constitue pas une sanction, qu'elle s'est contentée de faire usage de son pouvoir de direction, en modifiant les seules conditions de travail de l'agent sans rien changer ni à son emploi, ni à sa rémunération.

**MOTIFS DE LA DÉCISION :**

– **La nature de la décision prise à l'encontre de M. Philippe A. :**

• **Au regard de la forme :**

Même si M. Philippe A. a rédigé sa « demande » sur un imprimé qui ne doit servir, selon un NB en bas de page, « *que pour des demandes ou communications individuelles, à l'exclusion des réclamations sur punitions* », il apparaît que M. Philippe A. s'est exprimé de la façon suivante :

« M. Lecomte m'a dit que j'allais être descendu de mon roulement pendant 6 mois, et ce à compter du 1<sup>er</sup> décembre 2002. De plus, il m'a dit que j'aurai aussi un avertissement, sanction que j'ai aussitôt contestée, considérant n'avoir effectué que mon travail.

Par conséquence, je suis étonné d'avoir à subir une sanction quelle qu'elle soit. Il n'est donc pas question que j'accepte ni un avertissement, ni d'être démonté de mon roulement. D'une part ces sanctions ne sont pas justifiées, et de plus elles ne correspondent pas à la réglementation notifiée par la RM 4 B.

Je conteste donc énergiquement ces sanctions et vous en demande l'annulation ».

A cette demande, le chef de service a répondu de la façon suivante :

« Après examen des différents éléments en notre possession, je confirme les mesures prises par votre responsable d'équipe de ligne ».

Il est ainsi difficile de contester qu'il s'agit d'une demande d'annulation de sanction, et que cette demande a été explicitement rejetée.

• Au regard du fond :

La RATP avance que la décision prise ne peut s'analyser que comme une simple modification des conditions de travail du salarié, en l'occurrence la modification de ses horaires de travail, et que l'employeur a le pouvoir de modifier les horaires de travail, en application de son pouvoir de direction, sans que cela puisse être considéré comme une sanction.

Il apparaît cependant que :

Cette modification d'horaires de travail n'a concerné, en l'occurrence, qu'un seul salarié, et pour des raisons que l'employeur reconnaît lui-même comme étant la conséquence du comportement du salarié, en page 3 de ses écritures.

« M. Philippe A. ne se préoccupe pas de l'aspect commercial de sa profession comme en témoigne le courrier du 8 novembre adressé à la RATP : « attitude plus que désagréable et d'une conduite dangereuse de la part du chauffeur... »

La Régie a, pour la bonne gestion de ses lignes de bus urbaines, décidé d'affecter temporairement l'agent à des lignes différentes que celles sur lesquelles il travaillait (544/575) ».

Le changement d'horaires consécutif au changement d'affectation n'est pas neutre. En effet, il ressort clairement des débats que M. Philippe A. a perdu ainsi le bénéfice de la régularité de ses horaires, et donc, notamment, la possibilité d'anticiper et d'organiser sa vie privée.

Il est donc impossible de considérer que la décision prise à l'égard de M. Philippe A. ne constitue pas une sanction.

– L'étendue de la compétence du juge des référés :

L'appréciation de la régularité de fond de cette sanction dépend notamment de la question de savoir si la mesure prise constitue une véritable modification du contrat de travail de M. Philippe A., ou seulement des conditions de travail du salarié. Il n'est pas certain que cette appréciation relève des compétences du juge des référés.

En revanche, l'appréciation de la régularité formelle de la décision, s'agissant d'une sanction, dépend, pour l'essentiel, de la question de savoir si la procédure disciplinaire a été ou non respectée.

En l'occurrence, la question est réglée dès lors que la RATP conteste qu'il se soit agi d'une sanction. C'est implicitement, mais nécessairement, reconnaître qu'aucune procédure n'a été suivie.

Le vice de procédure est donc évident.

Le non-respect de la procédure, en matière disciplinaire, et notamment s'agissant du non-respect du principe du contradictoire, est de nature à créer un trouble manifeste à l'ordre public, et il est de la compétence du juge des référés de faire cesser ce trouble.

Le présent Conseil est donc compétent pour prononcer l'annulation de la sanction déguisée prise par la RATP à l'encontre de M. Philippe A., et il convient d'ordonner la remise de M. Philippe A. sur son roulement initial.

PAR CES MOTIFS :

Ordonne la remise de M. Philippe A. sur son roulement initial.

(M. Dain, prés. - M. Badeau, mandat. synd. - M<sup>e</sup> André, av.)

NOTE. – Très belle décision que nous offre là le Conseil de prud'hommes de Paris en sa formation de départage : c'est en effet à l'aune du caractère apparemment anodin des faits soumis au juge des référés qu'on peut mesurer en réalité l'exceptionnelle importance que revêt ce type de décision. Un conducteur de bus, après un différend avec des voyageurs, voit ses conditions de travail modifiées : son employeur l'avise que, pour une durée déterminée de six mois, il est "retiré de son roulement" ce qui signifie qu'en lieu et place d'horaires de travail qui sont à la fois prédéterminés et réguliers, il est affecté à des remplacements, perdant ainsi le bénéfice de cette double caractéristique. L'employeur justifie cette mesure par l'exercice du pouvoir de direction et nie tout aspect de sanction ; aucune procédure disciplinaire n'est donc respectée.

Le Conseil relève pourtant "qu'il est impossible de considérer que la décision prise ne constitue pas une sanction" et que "le non-respect de la procédure en matière disciplinaire, et notamment s'agissant du non respect du principe du contradictoire, est de nature à créer un trouble manifeste à l'ordre public". Le juge des référés, prenant en compte en particulier l'impact de la mesure sur la vie privée du salarié, ordonne alors à l'employeur le retour du salarié sur son poste et aux conditions qui étaient les siennes avant la décision illicite ("ordonne la remise sur son roulement initial"), nonobstant la qualification de modification du contrat ou de changement des conditions de travail (1).

Le comportement patronal illicite ne doit pas faire l'objet d'un troc contre le versement d'une (souvent modique) somme d'argent à titre de dédommagement du salarié lésé ; il doit plier face à l'*imperium* d'une décision de justice qui va ordonner et provoquer effectivement une modification des pratiques. C'est à cette condition, et à celle-là seulement, parce qu'en particulier l'obligation de faire présente des caractéristiques de publicité au sein de la communauté de travail à l'inverse du versement d'indemnités, que l'employeur sera réellement enclin à modifier à l'avenir son attitude.

(1) M. Miné "L'horaire de travail" Dr. Ouv. 2000 p. 412.

On sait depuis longtemps le rôle que joue le juge des référés en matière de réintégration des salariés protégés (2). Depuis une dizaine d'année, on a pu constater son efficacité en matière de discriminations (3) et plus largement de violation d'une liberté fondamentale (4). Il faut maintenant s'atteler à la remise en état du contrat de travail après les coups de canif qui lui ont été portés.

-----  
(2) M. Miné, H. Rose, Y. Struillou, *Droit du licenciement des salariés protégés*, 2<sup>e</sup> éd., 2002, *Economica* § 905 ; M. Cohen, L. Milet, *Le droit des comités d'entreprise et des comités de groupe*, 6<sup>e</sup> éd., 2000, LGDJ, p. 1028.

(3) M.-A. Drica "Le juge prud'homal des référés face aux discriminations" *Dr. Ouv.* 1998 p. 431 ; P. Moussy "Le référé prud'homal face aux discriminations" *Dr. Ouv.* 1992 p.366, ce dernier auteur ayant mis en pratique sa théorie dans les affaires *Peugeot*.

(4) M. Henry "La réintégration des salariés non-protégés" *Dr. Ouv.* 1995 p.371 ; "Actualité de la réintégration" num. spec. *Dr. Ouv.* mars 1999 ; CPH Annecy 26 juin 2001 et CA Chambéry 18 mars 2003, n. P. Darves-Bornoz *Dr. Ouv.* 2003 p. 426.