



**AVIS DE M. HALEM,  
AVOCAT GÉNÉRAL RÉFÉRENDAIRE**

**Arrêt n° 657 du 19 juin 2024 (B) – Chambre sociale**

**Pourvoi n° 21-24.457**

**Décision attaquée : Cour d'appel de Paris du 9 septembre 2021**

**Régie autonome des transports parisiens**

**C/**

**Le syndicat Union Nationale des Syndicats Autonomes de la RATP**

---

La Régie autonome des transports parisiens (ci-après “RATP” ou “l’employeur”), établissement public à caractère industriel et commercial (ci-après “EPIC”), est une entreprise de transport urbain et suburbain de voyageurs, exploitant des réseaux de transports ferroviaires et de surface (métro, bus et tramway) dont elle assure la maintenance et l’ingénierie, sur dix-neufs départements.

Le temps partiel y est régi par un accord du 3 juillet 2000.

Le département gestion et innovation sociale de l’établissement a adopté deux notes successives fixant le régime de temps partiel thérapeutique (ci-après “TPT”), la dernière étant la note GIS-PAP 2016-5024 du mois de février 2016.

Le 23 mai 2018, le syndicat Union nationale des syndicats autonomes de la RATP (ci-après “le syndicat”) a déclenché la procédure d’“alarme sociale” en raison du mode de calcul du mi-temps thérapeutique, ayant abouti à un constat de désaccord le 1<sup>er</sup> juin suivant.

Par acte du 30 novembre 2018, le syndicat a saisi le tribunal de grande instance de Paris d’une action en annulation de la note 2016-5024 de février 2016.

Par jugement du 28 janvier 2020, le tribunal judiciaire de Paris a rejeté la demande.

Par arrêt du 9 septembre 2021, la cour d'appel de Paris a infirmé le jugement et annulé la note litigieuse, condamnant l'employeur à verser au syndicat 4 000 euros de dommages-intérêts.

Le 19 novembre 2021, la RATP s'est pourvue en cassation, sans que le syndicat ne constitue avocat.

Le 6 juin 2023, les parties ont été interrogées sur la compétence des juridictions judiciaires quant au contrôle de légalité de la note GIS-PAP 2016-5024, selon qu'elle se rapporte à l'organisation du service public ou aux conditions d'emploi des agents.

## DISCUSSION

Le pourvoi de l'employeur se fonde sur **trois moyens** de cassation.

1) Les dispositions de l'accord collectif du 3 juillet 2000 relatif au temps de travail à temps partiel au sein de la RATP prévoient que la détermination de la durée du travail à temps partiel s'effectue au regard d'un taux de temps partiel déterminé par rapport à la durée conventionnelle d'un agent exerçant son activité à temps complet. Il résulte des dispositions de la note litigieuse, notamment de ses articles 5, 9, 10 et de son annexe 2, que la réduction de la durée du travail à temps partiel est déterminée non pas sur une base annuelle mais au regard du nombre de mois de TPT prescrit par le corps médical. Or la cour d'appel a considéré que les modalités de mise en place du TPT prévues par la note permettraient des dépassements des prescriptions médicales et l'a annulée au motif que la RATP annualiserait le calcul du TPT, qui peut cependant être prescrit pour une période inférieure à un an (violation des articles 5 et 10 et de l'annexe 2 de la note GIS-PAP de février 2016 relative au TPT, ensemble les articles L. 323-3 du code de la sécurité sociale, L. 1321-1 alinéa 2, du code des transports et le protocole d'accord du 3 juillet 2000 relatif au temps partiel au sein de la RATP).

2) Il résulte de l'article 10 et de l'annexe 2 de la note de février 2016 que la réduction de la durée du travail à temps partiel est déterminée, non pas sur une base annuelle, mais au regard du nombre de mois de TPT prescrit par le corps médical. Pour déterminer la réduction opérée sur la durée du travail en TPT médicalement prescrite, la durée annuelle de travail théorique du salarié se voit affecter un coefficient correspondant au nombre de mois de TPT prescrits sur une année, et pour éviter tout risque de dépassement des prescriptions médicales, le nombre de jours d'absence pour déterminer la durée du travail à temps partiel est arrondi à l'entier supérieur. Or la cour d'appel a jugé que la note serait fondée sur un calcul annualisé de la durée du travail à TPT même prescrit pour une période inférieure à un an, ce qui permettrait des dépassements des prescriptions médicales (dénaturation de l'article 10 et de l'annexe 2 de la note GIS-PAP de février 2016).

3) La contestation portait précisément sur le point de savoir si les modalités de calcul prévues par la note pouvaient aboutir à méconnaître le taux de temps partiel prescrit par le corps médical, ce que la RATP contestait expressément et de manière étayée. Or la cour d'appel s'est bornée à énoncer que le calcul de la durée du TPT résultant de la note a pour effet "*dans certaines situations*" d'enfreindre les prescriptions médicales et renfermerait "*une potentialité de violation des dispositions légales qui [...] définissent l'objet*" du TPT, sans préciser les situations et les dispositions légales qui seraient potentiellement méconnues ni viser le moindre élément à l'appui de son affirmation (violation de l'article 455 du code de procédure civile).

L'avis adressé aux parties pose la question préliminaire suivante : **le juge judiciaire est-il compétent pour apprécier la légalité d'une note de la RATP définissant les conditions d'accès des agents au temps partiel thérapeutique ?**

Sur le fond du pourvoi, il s'avère que les moyens soulevés, qui portent sur l'interprétation de sources conventionnelles et internes à l'entreprise, ne soulèvent pas de question de principe particulière. L'argumentation développée à leur soutien, bien résumée par les moyens, sera abordée à l'occasion de leur examen.

Fondée sur différentes sources, l'organisation du temps de travail au sein de la RATP suit des régimes différents en fonction des agents (1). La compétence juridictionnelle à l'égard des décisions des organes dirigeants de l'entreprise dans ce domaine est déterminée par leur objet, selon qu'il porte directement sur l'organisation du service public ou les conditions d'emploi des agents, compétence relevant en l'espèce du juge judiciaire (2). Or la cour d'appel, pour annuler la note GIS-PAP 2016-5024 de février 2016, s'est fondée à tort sur l'existence d'une atteinte potentielle de la méthode de calcul du TPT de cette note aux prescriptions médicales, sans établir son irrégularité au regard des prescriptions légales et conventionnelles applicables (3).

**1. Fixé à la fois par le droit commun des transports urbains, le code du travail et les règles conventionnelles (1.1), le régime de durée du travail au sein de la RATP diffère selon les catégories d'agents (1.2).**

**1.1.** Instaurée par la **loi n° 48-506 du 21 mars 1948, la RATP a été conçue comme un établissement public à caractère industriel et commercial, doté de l'autonomie financière, chargé d'exploiter les lignes de transports en commun de voyageurs** dans le département de la Seine et certaines communes des départements de Seine-et-Oise, Seine-et-Marne et de l'Oise desservies par voie de chemin de fer<sup>1</sup>.

Le régime de durée du travail à la RATP était à l'origine fondé sur l'application de la loi du 3 octobre 1940 relative aux chemins de fer, dont l'article 2 renvoyait à des arrêtés ministériels le soin de définir le régime de travail des agents<sup>2</sup>. En application de ce

---

<sup>1</sup> Loi n° 48-506 du 21 mars 1948 relative à la réorganisation et à la coordination des transports de voyageurs dans la région parisienne, article 2 : *“Il est instituée, sous le nom de “Régie autonome des transports parisiens” (R.A.T.P.), un établissement public, à caractère industriel et commercial, doté de l'autonomie financière et chargé, dans les conditions et limites définies ci-après, de l'exploitation des lignes de transports publics en commun de voyageurs concédées à la Compagnie du chemin de fer métropolitain, ou affermées à la Société des transports en commun de la région parisienne, antérieurement à sa fusion avec la Compagnie du chemin de fer métropolitain, ainsi que des lignes de transports en commun de voyageurs dont l'exploitation pourrait lui être confiée par application de l'article 30”* (JORF du 26 mars 1948, p. 2970).

Il ressort de l'article 1<sup>er</sup> du même texte que la “Région des transports parisiens” avait pour périmètre la totalité du département de la Seine, les communes des départements de Seine-et-Oise et Seine-et-Marne desservies par les lignes concédées ou affermées antérieurement à la Compagnie du chemin de fer métropolitain ou à la Société des transports en commun de la région parisienne, ainsi que celles désignées par des décrets contresignés par les ministres des travaux publics et des transports, de l'intérieur, des finances et des affaires économiques, pris après consultation de toutes les collectivités locales intéressées.

<sup>2</sup> Article 2 de la loi du 3 octobre 1940 relative au régime du travail des agents des chemins de fer de la société nationale des chemins de fer français : *“Le régime de travail des agents des chemins de fer secondaires d'intérêt général, des chemins de fer d'intérêt local, du chemin de fer métropolitain de Paris et de la Société des transports en commun de la région parisienne est fixé par des arrêtés signés du secrétaire d'Etat aux communications, du ministre secrétaire d'Etat à la production industrielle et au travail et du ministre secrétaire d'Etat à l'intérieur”* (JO du 4 octobre 1940, p. 5218).

texte, deux arrêtés du 29 décembre 1942<sup>3</sup>, l'un à destination du personnel du réseau de surface (autobus et tramways) et l'autre du réseau souterrain (métros), ont longtemps réglementé la matière.

En application de l'ordonnance n° 59-151 du 7 janvier 1959, qui laissait à la RATP la charge d'exploiter les réseaux et lignes de transport en commun de voyageurs conformément à la loi du 21 mars 1948 précitée<sup>4</sup>, un décret n° 59-157 du 7 janvier 1959 **conférait au conseil d'administration de la RATP<sup>5</sup> le soin de fixer les règles relatives au statut de son personnel et le règlement en matière de retraites<sup>6</sup>.**

Le Conseil d'Etat a jugé que les dispositions de l'article 2 de la loi du 3 octobre 1940 ont été implicitement mais nécessairement abrogées, en ce qui concerne le personnel de la RATP, par l'effet conjugué des articles 17 et 31 de la loi n° 48-506 du 21 mars 1948 (CE, 11 janvier 2006, n° 269536, Illy c/ RATP), **transférant ainsi la compétence pour fixer les modalités de prise en compte du temps de travail aux organes de direction de la RATP<sup>7</sup>.**

Le décret n° 2006-516 du 5 mai 2006 autorisant notamment le temps partiel dans le cadre d'une durée de trente-cinq heures hebdomadaires<sup>8</sup>, qui avait abrogé et remplacé

---

<sup>3</sup> Arrêtés du 29 décembre 1942 sur la réglementation du travail des agents du chemin de fer métropolitain de Paris (réseaux métropolitains) et sur la réglementation du travail du personnel de la Compagnie du chemin de fer métropolitain dans Paris (réseau de surface) (JO du 20 juin 1943, p. 1684 à 1688).

<sup>4</sup> Ordonnance n° 59-151 du 7 janvier 1959 relative à l'organisation des transports de voyageurs dans la région parisienne, article 2 : "La Régie autonome des transports parisiens, établissement public à caractère industriel et commercial, doté de l'autonomie financière, institué par la loi du mars 1948, reste chargée de l'exploitation des réseaux et des lignes de transport en commun de voyageurs qui lui a été confiée en application de cette loi.

*Elle peut également être chargée d'exploiter d'autres réseaux ou d'autres lignes ou d'assurer la construction et l'aménagement de lignes nouvelles.*

*La régie est administrée par un conseil comprenant un président et quinze membres, dont trois représentants des collectivités locales.*

Le statut de la régie est fixé par décret (...)". (JORF du 10 janvier 1959, p. 696).

<sup>5</sup> Le Conseil d'Etat précisera plus tard qu'il résulte de l'article 2 de l'ordonnance du 7 janvier 1949 et de l'article 4 du décret n° 59-157 du 7 janvier 1959 pris en application de ses dispositions que le ministre des Transports n'est pas l'autorité compétente pour édicter le statut du personnel de la RATP (CE, 27 mars 2000, n° 205503, Syndicat des travailleurs du transport solidaires, unitaires et démocratiques).

<sup>6</sup> Décret n° 59-157 du 7 janvier 1959 relatif à l'organisation des transports de voyageurs dans la région parisienne, article 4 : "*Le statut du personnel de la Régie et le règlement des retraites en vigueur à la date de publication du présent décret ne peuvent être modifiés que par délibération du conseil d'administration de la Régie approuvée par le ministre des travaux publics, des transports et du tourisme et le ministre des finances et des affaires économiques*" (JORF du 10 janvier 1959, p. 701-702).

<sup>7</sup> CE, 11 janvier 2006, n° 269536, Illy c/ RATP : "*Il résulte de cette abrogation implicite et du régime juridique mis en place par l'ordonnance du 7 janvier 1959 relative à l'organisation des transports de voyageurs dans la région parisienne et des textes pris pour son application, que la compétence pour fixer les modalités de prise en compte du temps de travail à la RATP a été transférée des ministres visés par l'article 2 de la loi du 3 octobre 1940 aux organes de direction de la RATP*".

<sup>8</sup> Décret n° 2006-516 du 5 mai 2006 relatif à la durée du travail du personnel de la Régie autonome des transports parisiens, article 6 : "*Les horaires de travail à temps partiel peuvent être pratiqués au sein de l'entreprise. La convention de travail des agents à temps partiel est écrite, et prévoit la répartition de la durée du travail, laquelle peut être journalière, hebdomadaire, mensuelle ou annuelle. La répartition peut être modifiée sous réserve d'un délai de prévenance de sept jours.*

les deux arrêtés du 29 décembre 1942 précités, a lui-même été annulé par le Conseil d'État au motif qu'il n'appartenait pas au premier ministre de décider directement d'une telle réforme, laquelle ne pouvait émaner que du conseil d'administration de la RATP, puis devait faire l'objet d'une approbation ministérielle (CE, 25 juin 2007, n° 294557).

## **1.2. Dans ce cadre, plusieurs textes sont venus consacrer le rattachement des personnels de la RATP aux règles de durée du travail du secteur des transports urbains à l'exception de ceux affectés à l'exploitation des autobus.**

Auparavant fondé sur le droit ferroviaire ancien, le régime de durée du travail des agents de la RATP a en effet été soumis, pour ce qui est des salariés concourant aux activités de gestion, d'exploitation et de maintenance de services réguliers de transport par autobus, aux règles du code du travail et aux principes communs prévus aux articles L. 1321-1 et suivants du code des transports, outre les dispositions conventionnelles applicables.

Ainsi, un [décret n° 2000-118 du 14 février 2000](#) (article 1<sup>er</sup>) **applique**, depuis un [décret modificatif n° 2021-465 du 16 avril 2021](#), **la réglementation relative à la durée du travail** dans les entreprises de transport public urbain de voyageurs **qu'il instaure** (chapitres II à IX du décret) **aux personnels de la RATP qui concourent aux activités de gestion, d'exploitation et de maintenance de services réguliers de transport par autobus**<sup>9</sup>, qu'il s'agisse de salariés sédentaires ou du personnel roulant. Le même texte soumet cependant certains chauffeurs d'autobus travaillant en région parisienne<sup>10</sup> au code du travail, sous réserve de règles de durée du travail spécifiques (chapitre X du décret) qu'il pose<sup>11</sup> et abroge définitivement l'arrêté du 29 décembre 1942 pour ces mêmes conducteurs<sup>12</sup>.

---

*Des dispositions conventionnelles peuvent compléter les règles définies au présent article afin d'apporter des garanties complémentaires aux personnels à temps partiel quant à la possibilité d'exercer une activité à temps plein et à l'égalité de traitement, notamment en ce qui concerne les droits à différents congés légaux ou conventionnels et les droits collectifs. Les droits nouveaux qui peuvent naître de la modification des textes ou accords d'entreprise s'appliquent aux personnels travaillant à temps partiel*" (JORF du 6 mai 2006).

<sup>9</sup> L'article 1<sup>er</sup> du décret n° 2000-118 du 14 février 2000 prévoit, depuis un décret modificatif n° 2021-465 du 16 avril 2021, son application aux salariés des entreprises de transports publics urbains de voyageurs, qui ressortissent de la classe "60. 2A, Transports urbains de voyageurs", uniquement en ce qui concerne le transport urbain ou suburbain de voyageurs, sur des lignes et selon des horaires déterminés, même à caractère saisonnier, par tout moyen (routier, fluvial ou ferroviaire, en particulier), et à l'exclusion des personnels de la RATP, quand ils ne concourent pas aux activités de gestion, d'exploitation et de maintenance de services réguliers de transport par autobus. Aussi, **a contrario**, **ceux de ces personnels qui participent à l'exploitation d'une flotte d'autobus sont donc concernés par cette réglementation**.

<sup>10</sup> Conducteurs visés par le II de l'article [L. 3316-1](#) ("conducteurs des services réguliers de transport public urbain par autobus à vocation non touristique dont le parcours est majoritairement effectué dans les communes d'Ile-de-France présentant des contraintes spécifiques d'exploitation, au regard notamment de la densité de population, des conditions de circulation, des conditions de travail et des exigences particulières en matière de desserte"), ainsi que par les articles [L. 3316-3](#) ("conducteurs des services réguliers de transport public par autobus à vocation non touristique lorsqu'ils effectuent un service de transport dont le parcours est majoritairement effectué dans le périmètre d'application [fixé par] décret") et [L. 3316-4](#) ("conducteurs des services réguliers de transport public par autobus non urbain ou autocar à vocation non touristique lorsqu'ils effectuent un service de transport dont le parcours est majoritairement effectué dans les communes d'Ile-de-France mentionnées au II de l'article L. 3316-1") du code des transports.

<sup>11</sup> Voir article 18 du décret n° 2000-118 du 14 février 2000 : "Les dispositions des titres II à IV du livre Ier de la troisième partie du code du travail s'appliquent aux conducteurs mentionnés au II de l'article L. 3316-1 du code des transports et aux articles L. 3316-3 et L. 3316-4 du même code, sous réserve des dispositions particulières ou d'adaptation prévues par le présent chapitre".

<sup>12</sup> La durée du travail des "machinistes" du réseau de surface est dès lors réglementée par divers textes conventionnels (accord du 16 octobre 2000 et accord 12 juillet 2007).

En application de la [loi n° 2019-1428 du 24 décembre 2019](#) d'orientation des mobilités (article 158), l'[article L. 1321-1 du code des transports](#), prévoit que **les salariés de la RATP ne se voient pas appliquer les règles du code du travail en matière de durée du travail, à l'exception des salariés participant à l'exploitation d'une flotte d'autobus :**

*“Les dispositions du présent chapitre sont applicables aux salariés relevant de la convention collective ferroviaire prévue à l'article L. 2162-1, aux salariés mentionnés à l'article L. 2162-2, aux salariés des entreprises de transport, routier ou fluvial et aux salariés des entreprises assurant la restauration ou exploitant les places couchées dans les trains.*

*Toutefois, ni les dispositions du titre II du livre 1<sup>er</sup> de la troisième partie du code du travail<sup>13</sup>, ni les dispositions du présent chapitre ne s'appliquent aux salariés soumis à des règles particulières, de la Régie autonome des transports parisiens et des entreprises de transport public urbain régulier de personnes, à l'exception de ceux de ces salariés qui concourent aux activités de gestion, d'exploitation et de maintenance de services réguliers de transport par autobus”.*

L'article L. 3316-1, I, du code des transports, instauré par la même loi, prévoit qu'un décret fixe les règles relatives à la durée du travail et de repos applicables aux salariés de la RATP et aux salariés des entreprises de transport public urbain qui concourent à l'exploitation des services réguliers de transport par autobus. Cette loi a également décidé l'application du droit conventionnel au personnel d'exploitation du réseau d'autobus de la RATP, en complément des règles statutaires<sup>14</sup>.

En somme, selon qu'ils exploitent des infrastructures de transport guidé (tramway, métro) ou une flotte d'autobus, **les salariés de la RATP sont donc susceptibles de relever de plusieurs réglementations distinctes en matière de durée du travail**, fondées à la fois sur le décret n° 2000-118 du 14 février 2000, dans sa version issue du décret modificatif n° 2021-465 du 16 avril 2021<sup>15</sup>, le code du travail, les articles L. 1321-1 et suivants du code des transports<sup>16</sup> et le droit conventionnel.

**2. La compétence juridictionnelle pour connaître de légalité d'une mesure prise par les organes de direction d'un EPIC est déterminée par son objet (2.1), selon qu'elle porte directement sur l'organisation du service public ou sur les conditions d'emploi des agents (2.2 à 2.4), compétence relevant en l'espèce du juge judiciaire (2.5).**

---

<sup>13</sup> Durée du travail, répartition et aménagement des horaires.

<sup>14</sup> Voir articles [L. 3316-2](#) et [L. 3316-5](#) du code des transports.

<sup>15</sup> Et plus généralement de tout décret adopté en application de l'article L. 3316-1 du code du travail pour les personnels de la RATP de transport par autobus.

<sup>16</sup> A cet égard, il peut être notamment remarqué que l'exception prévue par le second alinéa de l'article L. 1321-1 du code des transports pour les salariés de la RATP qui concourent aux activités de gestion, d'exploitation et de maintenance de services réguliers de transport par autobus implique *a contrario* la soumission de ces personnels aux règles du code du travail en matière de durée de travail. Ces mêmes salariés étant cependant visés par l'article 1<sup>er</sup> du décret n° 2000-118 du 14 février 2000, dans sa version issue du décret modificatif n° 2021-465 du 16 avril 2021, comme étant *a contrario* soumis aux règles de durée du travail instaurées par les chapitres II à IX du même décret, des difficultés d'articulation entre les deux normes peuvent être envisagées.

**2.1.** Le droit administratif distingue depuis plus d'un siècle<sup>17</sup> deux catégories fondamentales de services publics, le service public administratif, régit par les règles du droit administratif dont le contentieux relève pour l'essentiel du juge administratif, et **le service public industriel et commercial** qui, fonctionnant à la manière d'une entreprise privée, **applique le droit privé et relève en grande partie de la compétence du juge judiciaire pour les contentieux avec ses personnels**<sup>18</sup>, même s'il est organisé sous la forme d'un établissement public<sup>19</sup>. Tel est le cas de la RATP, qualifiée d'EPIC par la loi n° 48-506 du 21 mars 1948.

Il en résulte que **les décisions individuelles sont des actes de droit privé relevant de la compétence du juge judiciaire**<sup>20</sup>, sauf si le litige soulève une question relative à la légalité des dispositions statutaires, impliquant une question préjudicielle au profit du juge administratif (CE, 6 février 1981, Baudet, Lebon, p. 53).

Le principe connaît toutefois deux exceptions.

**2.1.1.** D'une part, **lorsque l'acte litigieux traduit l'exercice de prérogatives de puissance publique de sorte qu'il présente un caractère administratif** (Tribunal des conflits, 3 juillet 2017, n° 4090), y compris à l'égard des agents et usagers (Tribunal des conflits, 26 juin 1988, Société de distribution d'eau intercommunale) ainsi que des tiers au service public (Tribunal des conflits, 22 novembre 1993, Matisse, Lebon, p. 410 ; Tribunal des conflits, 13 décembre 2004, Consorts X, n° 3424).

**2.1.2.** D'autre part, le Tribunal des conflits a posé, dans une **décision "époux Barbier"** du 15 janvier 1968, que **les dispositions** du règlement intérieur d'une compagnie aérienne **apparaissent "comme des éléments de l'organisation du service public exploité"**, de sorte qu'elles lui conféraient **"dans son intégralité un caractère administratif"**, **impliquant la compétence de la juridiction administrative** (Tribunal des conflits, 15 janvier 1968, Compagnie Air France c/ Époux Barbier, Lebon, p. 789)<sup>21</sup>.

---

<sup>17</sup> Depuis la célèbre décision Tribunal des conflits, 21 janvier 1921, Société commerciale de l'ouest africain (Lebon, p. 91 ; D. 1921, 3, p. 1, conclusions Matter).

<sup>18</sup> Le caractère de droit privé est généralement reconnu aux décisions unilatérales de la personne publique vis-à-vis des agents de son service - à l'exception du directeur général et du comptable lorsqu'il possède la qualité de comptable public - (Soc, 22 mai 1995, n° 94-40.775 ; Soc, 17 juillet 1996, n° 95-41.313 ; CE, 27 mars 2000, n° 155831, Mme Brodbeck, Lebon 129 ; Tribunal des conflits, 3 juill. 2000, Fiat c/ Office du tourisme et du thermalisme de Vichy ; Tribunal des conflits, 13 décembre 2010, n° 3748, Lebon 594 ; CE, 24 juillet 2009, Jean-Marie A., n° 319629, Lebon).

<sup>19</sup> Voir en ce sens CE, 18 juin 1969, Chambre d'agriculture du Cher, Lebon, p. 770.

<sup>20</sup> Voir en ce sens : Tribunal des conflits, 7 juin 1982, Préfet Paris c/ conseil des prud'hommes de Paris, Lebon, p. 562 (décision individuelle de répartition des fonctions d'un agent de l'ORTF) ; CE, 29 avril 1994, GIE Groupetudebois, Lebon, p. 786 (décision de l'ONF de conclure un contrat d'approvisionnement d'une scierie) ; CE, Ass, 12 avril 2013, n° 329570, Féd. Force ouvrière Énergie et Mines, Lebon, p. 94 (décision des organes d'EDF fixant la nature et l'étendue des limites au droit de grève au sein de son service "*en vertu des pouvoirs généraux d'organisation des services placés sous leur autorité*").

<sup>21</sup> Dans le même sens : CE, 6 février 1981, Melle Baudet, Lebon 53 ; CE, 16 novembre 2007, Fédération CFTC des Postes et des télécommunications, n° 290485, Lebon 754.

Ont ainsi été considérés comme touchant à l'organisation du service : les litiges concernant la création ou l'organisation (Tribunal des conflits, 6 juin 1989, Préfet de la région Île-de-France, Lebon, p. 293) ainsi que la dissolution même partielle des services publics industriels et commerciaux (CE, 15 janvier 1997, n° 129653, Fédération nationale des associations d'usagers des transports) ; les dispositions d'un règlement de la SNCF concernant la mise à la retraite d'office de tout agent remplissant les conditions d'âge et de durée de services requis (CE, 22 février 1989, n° 69332, Roussel c/ Société Nationale des Chemins de Fer Français, Lebon, p. 547) ; les décisions de directeurs du service commun de sociétés de gaz et électricité de mettre en œuvre une réorganisation tendant à la spécialisation de cinq services de leurs unités respectives, antérieurement compétentes pour les deux énergies, concernant les missions d'accueil et d'orientation des fournisseurs d'électricité, lesquels sont des usagers

La juridiction a ainsi considéré dans un premier temps que la présence d'une disposition relative à l'organisation du service suffisait à connoter l'acte en son entier et à emporter la qualification de règlement administratif (Tribunal des conflits, 26 octobre 1981, Grostin, Lebon, p. 656 - convention collective de la SNCF).

Puis dans deux décisions du 15 décembre 2008, le même tribunal a adopté une position plus nuancée selon laquelle **lorsque des dispositions relatives à l'organisation du service n'ont pas d'incidence sur la qualification des autres dispositions contenues dans l'acte, elles en sont détachables** pour constituer un "îlot qui seul relève du contentieux administratif"<sup>22</sup>.

A cette occasion, ce tribunal a créé un **bloc de compétence judiciaire pour apprécier la légalité des conventions et accords collectifs de travail conclus par les entreprises privées**, selon lequel "toute contestation portant sur la légalité ou l'application et la dénonciation d'une convention collective ou d'un accord d'entreprise conclu en application de l'article L. 134-1 du code du travail, devenu les articles L.2233-1 et L. 2233-2 du même code, relève, sauf loi contraire, de la compétence judiciaire, hormis le cas où la contestation concerne des dispositions qui n'ont pas pour objet la détermination des conditions d'emploi, de formation professionnelle et de travail ainsi que des garanties sociales des personnels des entreprises et établissements publics visés par ces textes mais qui régissent l'organisation du service public" (Tribunal des conflits, 15 décembre 2008, n° 3662, Voisin c/ RATP et n° 3652, Kim c/ Établissements français du sang, Lebon, p. 647 et 950).

Ainsi, une **décision interne venant compléter un accord collectif fixant les règles de répercussion des absences sur le nombre de jours annuels de repos** a été jugée comme ayant pour objet la détermination des conditions de travail des personnels d'un groupe ferroviaire et non l'organisation du service public ferroviaire, justifiant la **compétence judiciaire** (Tribunal des conflits, 11 avril 2022, n° C4241, Fédération des syndicats des travailleurs du rail - SUD Rail). De la même manière, le Conseil d'État considère qu'une clause relative à la rémunération de la journée de carence des fonctionnaires au sein d'un accord collectif d'une entreprise publique ne relève pas de l'organisation du service, "*alors même que certaines stipulations de l'accord ne s'appliquent qu'aux fonctionnaires en activité au sein de la société*" (CE, 26 septembre 2014, n° 380164, Syndicat CFE-CGC c/ UNSA France Télécom - Orange).

**Cette jurisprudence vaut sauf loi contraire**, notamment si le législateur a entendu écarter l'application des dispositions du code du travail relatives aux institutions représentatives du personnel et aux délégués syndicaux ainsi que de celles qui, relatives aux conditions matérielles de l'exercice du droit syndical, n'en sont pas séparables, ce qui justifie la compétence administrative (Tribunal des conflits, 6 juillet 2020, n° 4188, Société La Poste c/ Syndicat pour la défense des postiers).

**2.2.** Si la notion de mesure relevant de l'organisation du service public demeure difficile à manier, **la jurisprudence tend à retenir, pour conclure à la compétence administrative, l'exigence d'une incidence directe de la mesure contestée sur l'organisation du service.**

---

du service public de la distribution (Tribunal des conflits, 11 janvier 2016, n° C4038, Comité d'établissement de l'unité clients et fournisseurs Île-de-France des sociétés ERDF et GRDF, Lebon, p. 581).

<sup>22</sup> GAJA, 20<sup>ème</sup> éd., 2015, n° 79-3.



En matière de financement du service public, il est par exemple considéré que les décisions d'une chaîne de télévision publique modifiant les règles de commercialisation des espaces publicitaires, affectant ainsi "*la garantie de ses ressources, lesquelles constituent un élément essentiel pour assurer la réalisation de ses missions de service public, touchent à l'organisation même du service public*" (CE, 11 février 2011, n° 324233, Borvo, Lebon, p. 18). A l'inverse, la délibération par laquelle le conseil d'administration de la même chaîne mandate son président pour céder 70 % de sa participation dans le capital de sa régie publicitaire est sans incidence sur son financement et n'a aucun effet sur l'organisation du service public (CE, référés, 17 mars 2010, n° 336710, Girard).

**La qualification d'acte administratif est également limitée aux actes de réorganisation** des personnes privées **ayant une incidence directe sur l'organisation du service lui-même** (CE, 23 juin 2010, n° 306237, Comité mixte à la production de la direction des achats d'EDF, Lebon, p. 690). Il en résulte que "*la juridiction administrative a compétence pour apprécier la légalité d'une décision touchant à l'organisation du service public lui-même et non à la seule organisation interne de la société chargée de le gérer*" (Tribunal des conflits, 11 janvier 2016, n° 4038, Comité d'établissement de l'unité clients et fournisseurs Île-de-France des sociétés ERDF et GRDF, Lebon, p. 581<sup>23</sup>).

**2.3. La Cour de cassation a dans l'ensemble adopté, en la développant, la grille d'analyse** ci-dessus présentée.

**2.3.1. Retenant le même critère du lien direct de la mesure, par son objet, avec l'organisation du service public**, la chambre sociale de la Cour de cassation a jugé, au sujet d'un litige relatif à une procédure de consultation préalable des institutions représentatives du personnel au sein d'un EPIC, que "(...) *la décision contestée ne constituait pas directement, par son objet, une mesure d'organisation du service public de la distribution d'électricité [de sorte que la cour d'appel] en a exactement déduit que le litige ressortissait à la compétence du juge judiciaire*" (Soc, 10 juillet 2013, n° 12-17.196 ; dans le même sens : Soc, 16 décembre 2014, n° 13-20.443 ; Soc, 16 mai 2007, n° 06-13.044).

Suivant la même conception objective, cette chambre a relevé, pour conclure à la compétence du juge administratif s'agissant d'une note de service du directeur général relative d'un EPIC relative à l'exercice du droit de grève d'une partie du personnel durant les périodes d'astreinte, que "*l'objet de la demande du syndicat tendait à voir ordonner le retrait ou l'inopposabilité aux salariés concernés de la note de service du 8 mars 2016 qui vise à l'organisation de la mission de service public de la régie*" (Soc, 9 novembre 2022, n° 21-19.598 ; pour une autre référence à l'objet de la mesure, voir Soc, 1<sup>er</sup> juin 2005, n° 04-16.994).

En outre, dans plusieurs arrêts de principe du 6 février 2013, la chambre sociale a repris les critères posés par les décisions *Voisin* et *Kim* du Tribunal des conflits précitées, selon lesquels "***Toute contestation portant sur la légalité ou l'application et la dénonciation d'une convention collective ou d'un accord d'entreprise conclu en application de l'article L. 134-1 du code du travail, devenu les articles L. 2233-1 et L. 2233-2 du même code relève, sauf loi contraire, de la compétence judiciaire, hormis le cas où la contestation concerne des dispositions qui n'ont pas pour objet la détermination des conditions d'emploi, de formation professionnelle et de travail ainsi***

---

<sup>23</sup> Mesures de réorganisation qui concernent les missions d'accueil et d'orientation des fournisseurs d'électricité, lesquels sont des usagers du service public de la distribution, modifiant l'organisation de celui-ci.

*que des garanties sociales des personnels des entreprises et établissements publics visés par ces textes mais qui régissent l'organisation du service public"* (Soc, 6 février 2013, n° 11-26.609, 11-26.610, 11-26.604, 11-26.605, 11-26.606, 11-26.607 et 11-26.608 - sommaire).

**2.3.2.** Dans ce cadre, la jurisprudence judiciaire permet d'identifier les mêmes grands domaines de répartition des compétences que la jurisprudence administrative précitée.

Ainsi, **les décisions prises par le directeur d'un EPIC relatives à l'organisation du service public** dans cet établissement **présentent le caractère d'actes administratifs réglementaires** dont il appartient au seul juge administratif d'apprécier la légalité (Soc, 13 mars 2001, n° 99-40.678, 99-40.679 et 99-40.680), ce quand bien même une contrariété au droit de l'Union européenne serait invoquée (Soc, 16 février 2022, n° 20-21.758).

Il en va de même si la mesure met en jeu le statut de la fonction publique et l'exercice du droit syndical au sein de celle-ci, telle que la définition des conditions matérielles de l'exercice du droit syndical à La Poste (Soc, 27 mai 2021, n° 19-15.630<sup>24</sup>) ou la situation de fonctionnaires dont le statut n'a pas été modifié par le passage au statut d'EPIC (Soc, 27 novembre 2013, n° 13-12.033 ; Soc, 27 novembre 2013, n° 12-26.721). Même s'il s'agit d'une procédure de consultation préalable des institutions représentatives du personnel, le juge administratif demeure compétent dès lors qu'est en cause une décision portant sur l'organisation du service public (Soc, 5 janvier 2011, n° 10-21.445).

A l'inverse, **le juge judiciaire est compétent si la décision de réorganisation n'est pas de nature à affecter directement l'organisation structurelle du service public** (Soc, 16 mai 2007, n° 06-13.044).

Il en va ainsi lorsqu'il s'agit de la mise en œuvre de dispositions relatives à l'exercice du droit syndical au sein d'un EPIC (Soc, 27 mai 2021, n° 19-15.630 , précité), de la situation individuelle de l'un de ses agents qui n'a pas la qualité de directeur ou de comptable public (Soc, 18 décembre 2007, n° 06-45.132), de ses conditions de travail (Soc, 1<sup>er</sup> juin 2005, n° 04-16.994) ou si la convention en cause ne fait aucune distinction selon que la relation de travail a commencé dans le cadre d'un contrat de droit public ou d'un contrat de droit privé (Soc, 20 décembre 2017, n° 16-20.503), *a fortiori* si le salarié a été engagé dans les conditions du droit privé (Soc, 10 mars 1999, n° 97-40.509).

La juridiction judiciaire est encore compétente si la contestation porte sur un texte réglementaire ayant déjà été déclaré illégal par le juge administratif (Soc, 9 mai 2018, n° 16-21.573) ou s'il s'agit d'une simple comparaison entre le régime légal et les règles statutaires propres à l'EPIC (Soc, 17 juillet 1996, n° 95-41.313 ; Soc, 22 mai 1995, n° 94-40.775).

**2.4. En conclusion**, si la création de la catégorie particulière des **services publics industriels et commerciaux** en 1921 s'est vu rapidement affecter, en raison de leur conduite selon les règles de la gestion privée, une compétence exclusivement judiciaire, **l'adoption** par ceux-ci **d'actes de caractère général traduisant l'exercice de prérogatives de puissance publique** ou ayant une **incidence sur la structure même du service** a conduit le tribunal des conflits en 1968 à prévoir en ces cas une exception au profit de la **compétence du juge administratif**.

---

<sup>24</sup> Arrêt reprenant la décision précitée du Tribunal des conflits du 6 juillet 2020, n° 4188.

La complexité de l'activité économique de ces services, soumis aux impératifs concurrentiels des activités marchandes sans exclure leur vocation de service de l'intérêt général, a toutefois conduit le Tribunal des conflits en 2008 à nuancer sa première jurisprudence, en prévoyant la **divisibilité des dispositions réglementaires** des actes litigieux, laissés à la compétence administrative, et un **bloc de compétence judiciaire** en matière de contrôle de légalité des **conventions et accords collectifs de travail**, singulièrement s'agissant des conditions d'emploi, de formation professionnelle et de travail ainsi que des garanties sociales des personnels.

Dans un souci de réalisme, cette juridiction a entendu **faire dépendre la qualification juridique de la décision contestée**, non de son fondement, mais **de son objet**. Afin d'éviter toute instrumentalisation du critère de départage, le Conseil d'Etat, avec cette même juridiction, a précisé que l'acte devait avoir, pour justifier le cas échéant la compétence administrative, une **incidence directe sur l'organisation du service public**, conditions largement reprises par la jurisprudence de la Cour de cassation.

Dès lors si la notion d'organisation du service public est parfois délicate à manier, notamment dans ses aspects financiers, le critère de l'objet en lien direct avec cette organisation a vocation à mieux délimiter les compétences de chaque ordre juridictionnel à l'égard des actes des EPIC, sauf à renvoyer l'affaire au tribunal des conflits en cas de difficulté sérieuse.

**2.5. En l'espèce**, il y a lieu de relever que **la note GIS-PAP 2016-5024 de février 2016 n'a pas pour objet direct l'organisation du service public du transport lui-même**, le document ayant pour finalité, selon son paragraphe A, 1, "*d'expliciter les modalités d'organisation du temps partiel thérapeutique*".

**Le TPT y est défini par référence aux règles générales du code de la sécurité sociale**<sup>25</sup>, est accordé par le biais d'*"une modification temporaire du contrat de travail"* (§ B, 3 et D, 9, alinéa 2) et sans cibler spécifiquement les agents régis par le régime général de la fonction publique<sup>26</sup>. Ses conditions d'accès y sont "*fixées par les articles L. 323-3, L. 324-1 du Code de la Sécurité Sociale et R. 4624-21 du Code du Travail*", "*(...) précisées par les régimes d'assurance maladie dont relève le salarié*" (§ C, 4), ainsi que, par renvoi du **protocole d'accord modificatif du 3 juillet 2000**<sup>27</sup>, par les anciens articles L. 212-4-2 et suivants du **code du travail, règles dont le contentieux relève du pôle social du tribunal judiciaire**<sup>28</sup> et de la **juridiction prud'homale**<sup>29</sup>.

---

<sup>25</sup> "Voir § B, 3, de la note : "*Le temps partiel pour motif thérapeutique est un aménagement temporaire de la reprise du travail destiné à favoriser la guérison du salarié. Il permet une réadaptation progressive au travail en vue d'une reprise complète de celui-ci*".

<sup>26</sup> Au contraire, l'article 1-2 ("*Bénéficiaires*") du protocole d'accord modificatif du 3 juillet 2000 relatif au temps partiel versé aux débats, signé par la RATP, indique que "*Peuvent demander à travailler à temps partiel, les agents du cadre permanent commissionnés et les agents contractuels ayant satisfait à leur période d'essai (...)*". Le paragraphe 1, 2, de la note GIS-PAP 2016-5024 litigieuse précise qu'"*Elle s'applique à tous les salariés de l'EPIC, que ces derniers relèvent de la catégorie du personnel statutaire ou bien de celle du personnel contractuel*".

<sup>27</sup> Voir l'article 1-1. du protocole d'accord versé aux débats : le travail à temps partiel s'inscrit dans le cadre des articles L. 212-4-2 et suivants du code du travail et des textes réglementaires internes (Statut du personnel et Règlement des retraites).

<sup>28</sup> En application de l'article L. 142-1, 1°, du code de la sécurité sociale.

<sup>29</sup> En application de l'article L. 1411-1 du code du travail.

**La procédure d'accès au TPT décrite par la note est proche de celle prévue en droit commun par le code du travail<sup>30</sup>, s'appuyant essentiellement sur une prescription du médecin traitant, sur la base de laquelle le salarié doit obtenir l'autorisation du service médical de la caisse d'assurance maladie et subir la visite de reprise du travail organisée par l'employeur ainsi qu'à l'issue du TPT (§ C, 5 et 8 de la note). Elle ne traduit pas la mise en œuvre de prérogatives de puissance publique.**

S'agissant du **lien entre l'annualisation du temps de travail et les missions de service public de l'EPIC**, il ressort des motifs retenus par la cour d'appel que **cette option résulte au premier chef de "l'effet de l'accord ARTT du 2 juillet 1999"** (arrêt attaqué, p. 6), par ailleurs non versé aux débats et qui relève en principe d'un bloc de compétence judiciaire, **la note se limitant à reprendre incidemment cette modalité de calcul de la durée du travail<sup>31</sup>.**

A cet égard, l'argumentation développée par l'employeur dans ses écritures d'appel établissait un **lien, non pas entre le régime du TPT posé par la note et les missions de service public de l'EPIC, mais entre la complexité de l'organisation du temps de travail en son sein**, caractérisée notamment par deux cents régimes de repos différents, **et ces missions<sup>32</sup>**, ce que reprend d'ailleurs à son compte la cour d'appel en soulignant que les *"200 régimes de repos distincts sont applicables aux 56.000 agents que compte cet établissement"* (arrêt attaqué, p. 6). Il peut être remarqué que l'intéressé n'a pas réitéré cette argumentation dans son mémoire ampliatif, ni n'a souhaité se prévaloir d'une atteinte à l'organisation du service public dans le mois de l'avis du rapporteur au titre de l'article 1015 du code de procédure civile.

Il doit plus généralement être souligné que **dans une approche théorique, toute règle de droit social applicable à un EPIC chargé d'une mission de service public ou responsable de l'exploitation d'une infrastructure essentielle peut être conçue comme ayant une incidence indirecte sur son fonctionnement**, qu'il s'agisse des règles applicables aux accidents du travail et maladies professionnelles, de congés, de durée du travail ou de formation, qui affectent la présence des salariés à leur poste de travail, l'équilibre financier de l'entreprise et la qualité des prestations fournies aux usagers, sans pour autant affecter directement l'organisation structurelle du service public.

De plus, au vu de la **grande diversité de régimes juridiques et de durées du travail appliqués aux agents de la RATP**, il paraît difficile de conclure avec certitude que la note attaquée relative au TPT ait - de surcroît en l'absence d'informations sur le nombre de salariés concernés et leur affectation -, plus que d'autres régime de temps de travail, une incidence directe sur l'organisation du service lui-même.

---

<sup>30</sup> Voir notamment les articles L. 4624-2-3, R. 4624-31 à R. 4624-33 du code du travail.

<sup>31</sup> La référence à la durée annuelle est en effet incidente dans le corps de la note, dont le § 6 précise que *"La durée totale n'excède, généralement, pas un an pour une même pathologie"*. De même, son annexe 2 relative aux modalités de calcul du TPT adopte des formules de calcul incluant notamment la prise en compte des repos annuels.

<sup>32</sup> Voir conclusions d'appel de l'employeur : *"Enfin, et comme également relevé par les premiers Juges (page 6 du Jugement), Il doit être ajouté qu'à la RATP, il existe près de 200 régimes de repos différents.*

[Pièce 9 : Extraits du référentiel « temps de travail »]

*Reste que la complexité de l'organisation du travail liée à la mission de service public dévolue à la RATP et à la continuité du service qui s'en infère, est nécessairement de nature à impacter les modalités de calcul d'un temps partiel thérapeutique perdurant plusieurs mois"* (p. 5).

En outre, l'élément retenu par la cour d'appel tiré du **maintien intégral de la rémunération des agents en TPT paraît peut indicatif d'une incidence sur l'organisation structurelle du service public**, le droit au maintien de salaire étant déjà ouvert sur plusieurs fondements par le régime de droit commun du TPT<sup>33</sup>.

Enfin, la jurisprudence concordante du Tribunal des conflits et de la Cour de cassation exigeant, pour conclure à la compétence administrative, **la preuve d'un lien direct entre l'objet de la mesure contestée et l'organisation du service public lui-même, invite à une approche restrictive des dérogations à la compétence de principe de la juridiction judiciaire à l'égard des actes pris par les EPIC**, en limitant le risque d'émergence d'une casuistique favorisée par une saisine systématique du Tribunal des conflits, ce dans l'intérêt d'une bonne administration de la justice.

Au vu de l'ensemble de ces éléments, **il ne paraît pas établi avec certitude que la détermination de la compétence** pour connaître de la légalité des règles prises par la RATP au moyen de la note litigieuse concernant le TPT, **qui paraît relever de la juridiction judiciaire, puisse être qualifiée de difficulté sérieuse au sens de l'article 35 du décret n° 2015-233 du 27 février 2015** relatif au Tribunal des conflits.

Il apparaît en conséquence nécessaire pour la Cour de cassation de se prononcer sur le fond du pourvoi.

**3. La cour d'appel, pour annuler la note GIS-PAP 2016-5024 (3.1 à 3.3), s'est fondée à tort sur l'existence d'une atteinte potentielle de la méthode de calcul du TPT de cette note aux prescriptions médicales, sans établir son irrégularité au regard des dispositions légales et conventionnelles applicables (3.4).**

**3.1.** L'article L. 323-3, alinéa 1<sup>er</sup>, du code de la sécurité sociale dispose :

*“L'indemnité journalière prévue à l'article L. 321-1 est servie, en cas de travail à temps partiel pour motif thérapeutique, dans les cas suivants :*

*1° Le maintien au travail ou la reprise du travail et le travail effectué sont reconnus comme étant de nature à favoriser l'amélioration de l'état de santé de l'assuré ;*

*2° L'assuré doit faire l'objet d'une rééducation ou d'une réadaptation professionnelle pour recouvrer un emploi compatible avec son état de santé”.*

Aux termes de l'article L. 2254-1 du code du travail : *“Lorsqu'un employeur est lié par les clauses d'une convention ou d'un accord, ces clauses s'appliquent aux contrats de travail conclus avec lui, sauf stipulations plus favorables”.*

**3.2. L'analyse du cadre conventionnel applicable fait apparaître**, à destination de tous les agents de l'entreprise, **plusieurs modalités de mise en place du temps partiel dans l'entreprise**, devant faire l'objet de notes d'application.

S'agissant des **personnels concernés**, il résulte de l'article 1-2 de l'avenant au protocole d'accord du 3 juillet 2000 relatif au temps partiel, conclu entre la direction de la RATP et les organisations syndicales signataires, que : *“Peuvent demander à travailler*

---

<sup>33</sup> Le droit au maintien du salaire, qui assure au salarié tout ou partie de sa rémunération antérieure, peut être (voir article R. 323-11 du code de la sécurité sociale) soit légal, lorsque le salarié justifie d'un an d'ancienneté, a transmis un certificat d'arrêt de travail dans les 48 heures, est pris en charge par la sécurité sociale et est soigné en France ou dans un autre pays de l'Union européenne (articles L. 1226-1 et D. 1226-1 du code de la sécurité sociale), soit conventionnel, la convention collective fixant alors ses propres conditions d'indemnisation, soit fixé par les usages. Le régime conventionnel se substitue à celui prévu par la loi s'il est, avantage par avantage, globalement plus favorable à l'ensemble des salariés (Soc, 17 janvier 1996, n° 93-20.066).

à temps partiel les agents du cadre permanent commissionnés et les agents contractuels ayant satisfait à leur période d'essai, soit en application du présent texte, soit en application d'autres accords ou de textes réglementaires en vigueur dans l'entreprise".

Concernant les **différentes modalités de durées de mise en place du TPT**, l'article 1-5 du même accord, relatif à la "Convention de travail à temps partiel", mentionne pour le "Cas général" (§ 1-5-1) que :

*"L'autorisation de travailler à temps partiel fait l'objet d'une convention écrite, dénommée "convention de travail à temps partiel", entre l'agent demandeur et son responsable d'unité.*

*Cette convention comporte un certain nombre de mentions obligatoires : (...)*

*les modalités de répartition journalière, hebdomadaire, mensuelle ou annuelle de la durée du travail*".

Cette souplesse est confirmée en ce qui concerne les plafonds d'heures ou jours complémentaires prévus par l'article 1.8 de la même convention. Ainsi, il est précisé au sujet des horaires collectifs que :

*"Le nombre d'heures complémentaires effectués, avec son accord, par un agent travaillant à temps partiel au cours d'une même semaine, d'un même mois ou d'une même année, est limité au 1/10<sup>ème</sup> de la durée journalière, hebdomadaire, mensuelle ou annuelle prévue dans sa convention de travail à temps partiel" (§ 1-8-1).*

La convention précise enfin, au sujet des "**Modalités d'application**" (article 1-9), que:

*"Les modalités d'application des articles 1-1. à 1-8. seront négociées avec les organisations syndicales, dans les établissements, avant de faire l'objet d'une consultation du ou des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail concernés puis de la diffusion de notes d'application".*

**3.3.** Si la note GIS-PAP 2016-5024 prise conformément à cette convention reprend incidemment la référence à l'annualisation du temps de travail, ses dispositions confirment la **possibilité d'organiser le TPT, en fonction de la situation particulière de chaque salarié, sur une base infra-annuelle.**

D'une part, une procédure d'"attachement"<sup>34</sup> permet de **fixer les modalités du temps de travail de chaque salarié, en fonction** des contraintes du service et **des recommandations de la médecine du travail.**

Les trois premiers paragraphes de la partie D, 10, de la note attaquée précisent ainsi:

*"L'attachement détermine l'organisation du temps de travail du salarié pendant la période de temps partiel pour motif thérapeutique compte tenu :*

- *des éléments fournis par le médecin conseil du régime d'assurance dont dépend le salarié et le médecin du travail*
- *et des modalités de temps de travail du salarié (...).*

---

<sup>34</sup> Une [note de la Caisse de coordination aux assurances sociales de la RATP](#) en donne la définition suivante : "L'attachement doit organiser une visite médicale de reprise, même si l'agent a déjà bénéficié d'une visite médicale de pré-reprise. Le médecin du travail se prononce sur l'aptitude de l'agent et l'éventuelle nécessité d'aménager son poste de travail. En effet, la reprise peut s'effectuer dans l'emploi statutaire ou à un autre poste, selon l'avis du médecin du travail. L'attachement détermine ensuite les modalités pratiques du TPT (horaires de travail, jours travaillés), en fonction des contraintes du service et des recommandations du médecin du travail".

*Seuls les salariés soumis à l'horaire collectif peuvent organiser le temps partiel par réduction journalière. Les salariés aux horaires variables et au forfait organisent leur temps partiel par absences à la journée”.*

D'autre part, **les modalités de calcul** contenues dans l'annexe 2 de la note **confirment la prise en compte du nombre de mois de TPT fixé par le corps médical et la possibilité**, en fonction du régime horaire de chaque salarié, **de durées inférieures à l'année**.

Ainsi, **la formule de calcul générale**<sup>35</sup> fixée par cette annexe **prévoit la prise en compte du nombre de mois de TPT** et la mise en place de celui-ci par **réduction de l'horaire journalier, dans le respect des prescriptions médicales** :

*“Le nombre de jours d'absence (A) à attribuer au salarié découle du taux (T) et du nombre de mois (M) du temps partiel pour motif thérapeutique fixé par le corps médical.*

*Dans le cas du temps partiel par réduction journalière, le volume d'heures d'absence (D) permettant de réduire la journée de travail est déterminé en fonction du taux (T) de TPT, et du nombre de mois (M) de TPT et de la durée de travail théorique du salarié (DTJ)”.*

**3.4. Tout en jugeant légitime** la faculté de l'employeur de recourir à **l'annualisation du temps de travail**, la cour d'appel a, selon le **postulat erroné que la note GIS-PAP 2016-5024 n'ouvrirait aucune autre modalité d'organisation du TPT, considéré qu'un tel régime conduisait à enfreindre potentiellement les prescriptions médicales** relatives à celui-ci :

*“A défaut de dispositions particulières organisant les modalités de calcul du travail à temps partiel pour motif thérapeutique, l'employeur peut, comme cela est le cas dans la note GIS-PAP 2016-5024 de février 2016, retenir une modalité annuelle, laquelle, dans certaines situations, s'avère être plus favorable aux salariés que la prescription médicale en définissant les modalités.*

*Toutefois, le travail à temps partiel pour motif thérapeutique étant de nature à favoriser l'amélioration de l'état de santé du salarié ou ayant pour objet de lui offrir une rééducation ou d'une réadaptation professionnelle en vue de recouvrer un emploi compatible avec son état de santé, il doit être appliqué en stricte conformité avec les prescriptions médicales retenues.*

*Or, dès lors que la note GIS-PAP 2016-5024 de février 2016 de la RATP annualise le calcul du travail à temps partiel pour motif thérapeutique, qui peut être médicalement prescrit selon la modalité d'une réduction de l'horaire journalier, hebdomadaire ou mensuel pour une période inférieure à un an et que ce calcul annualisé a pour effet, dans certaines situations, d'enfreindre cette prescription sans qu'aucun correctif ne soit prévu dans cette même note pour éviter son dépassement, elle renferme une potentialité de violation des dispositions légales qui en définissent l'objet” (arrêt attaqué, p. 6).*

Dès lors, en annulant la note GIS-PAP 2016-5024 de février 2016 contenant les règles internes d'organisation du TPT fixées par l'employeur, conformément à l'avenant du 3 juillet 2000 au protocole d'accord sur le temps partiel, au motif qu'elle imposerait une organisation du TPT sur une base exclusivement annuelle portant potentiellement atteinte aux prescriptions médicales, la cour d'appel a, ainsi que le soutient le **premier moyen**, violé l'article L. 323-3 du code de la sécurité sociale, le protocole d'accord précité ainsi que les articles 5, 10 et l'annexe 2 de la note litigieuse<sup>36</sup>.

<sup>35</sup> Laquelle se décline en formules propres aux horaires collectifs (temps partiel par absence à la journée, par réduction de la journée de travail), aux horaires variables (temps partiel par absences à la journée) et au forfait annuel en jours (temps partiel par absences à la journée).

<sup>36</sup> Faute de précision sur l'ensemble des salariés concernés, il ne paraît pas envisageable de censurer l'arrêt, comme le soutient le moyen, sur le fondement de l'article L. 1321-1, alinéa 2, du code des transports, les conducteurs d'autobus étant soumis en vertu de ce texte aux dispositions du code du travail sur la durée (voir *supra*, § 1.2).

L'arrêt s'expose donc à la **cassation** sur ce fondement.

En revanche, il ne ressort explicitement des formules de calcul mentionnées dans l'annexe 2 de la note, propres au temps partiel par absences à la journée en horaires collectifs, variables ou au forfait annuel en jours, que le fait que le terme "A" (nombre de jours d'absences) soit "*arrondi à l'entier supérieur*" ait pour finalité d'éviter tout risque de dépassement des prescriptions médicales.

De surcroît, l'identification du régime applicable nécessite l'articulation de trois sources normatives différentes et le maniement de formules mathématiques complexes nécessitant l'interprétation de la note GIS-PAP litigieuse, ce qui exclut tout grief de dénaturation de l'écrit.

Il conviendra donc de **rejeter** le second moyen du pourvoi.

Enfin, le troisième moyen ne saurait alléguer un défaut de motifs au sens strict, ceux-ci étant, quoique peu étayés et erronés au regard du risque de violation des prescriptions médicales relatives aux modalités du TPT, bien présents dans la décision.

En revanche, l'énonciation de l'arrêt selon laquelle la note "*renferme une potentialité de violation des dispositions légales qui en définissent l'objet*" se réfère à un fait dont l'incertitude est assumée par le juge du fond, alors qu'il s'agit d'un élément essentiel au raisonnement juridique : l'illégalité supposée de la décision de l'employeur justifiant son annulation.

Celle-ci caractérise de manière claire un motif hypothétique, justifiant une **censure** de l'arrêt au titre de l'article 455 du code de procédure civile.

Il résulte de l'ensemble de ces éléments que sous réserve que la chambre admette sa compétence pour connaître de l'affaire, il y aura lieu de prononcer la **cassation** de l'arrêt sur le fondement des premier et troisième moyens du pourvoi.

## **PROPOSITION**

Cassation.