

# DISCRIMINATION. Discrimination en raison de la nationalité – Point de départ du délai de prescription de l'action en réparation du préjudice – Révélation – Rupture du contrat de travail.

2<sup>e</sup> espèce : COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 29 mai 2019 M. C. contre SNCF (p. n° 18-20.018)

**Isabelle Meyrat**

DANS **LE DROIT OUVRIER** 2019/10 N° 855 , PAGES 662 À 666  
ÉDITIONS **CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DU TRAVAIL**

ISSN 0222-4194

DOI 10.3917/drou.855.0662

Date de mise en ligne : 12/09/2024

Article disponible en ligne à l'adresse

<https://droit.cairn.info/revue-le-droit-ouvrier-2019-10-page-662?lang=fr>



Découvrir le sommaire de ce numéro, suivre la revue par email, s'abonner...  
Scannez ce QR Code pour accéder à la page de ce numéro sur Cairn.info.



**Distribution électronique Cairn.info pour Confédération générale du Travail.**

Vous avez l'autorisation de reproduire cet article dans les limites des conditions d'utilisation de Cairn.info ou, le cas échéant, des conditions générales de la licence souscrite par votre établissement. Détails et conditions sur [cairn.info/copyright](https://cairn.info/copyright).

Sauf dispositions légales contraires, les usages numériques à des fins pédagogiques des présentes ressources sont soumises à l'autorisation de l'Éditeur ou, le cas échéant, de l'organisme de gestion collective habilité à cet effet. Il en est ainsi notamment en France avec le CFC qui est l'organisme agréé en la matière.

animation RH” de la direction de Paris Est en date du 7 décembre 2007, ne peut valoir reconnaissance par l’EPIC SNCF mobilités de la discrimination invoquée ; que de même, la mesure prise pour favoriser le passage des agents contractuels de nationalité marocaine à la classe D ne peut caractériser une reconnaissance de la discrimination » ; qu’en statuant ainsi, par voie de pure affirmation et sans expliquer précisément en quoi cette mesure de « rattrapage » ne pouvait être constitutive d’une reconnaissance de responsabilité interruptive du délai de prescription, la cour d’appel a privé sa décision de toute base légale au regard de l’article 2240 du code civil ;

Mais attendu d’abord que la cour d’appel ayant retenu, d’une part, que les déclarations de candidature à un emploi d’auxiliaire, remplies par les salariés non français, indiquaient expressément qu’ils étaient engagés aux conditions du règlement PS 21, dont ils avaient « pris connaissance », que l’EPIC SNCF mobilités établissait régulièrement des bilans sociaux, dont se prévaut d’ailleurs le salarié, aux termes desquels la situation des agents contractuels était clairement distinguée de celle des salariés permanents, que les statuts des divers agents étaient régulièrement publiés et que le salarié était donc informé, dès la date de son embauche, qu’il relevait d’un régime différent de celui des agents statutaires, d’autre part, que la discrimination fondée sur la nationalité était caractérisée par une différence de traitement dans l’évolution de la carrière par rapport

à celles des agents statutaires découlant d’une série d’actes et de décisions concrets, qui se sont étalés dans le temps jusqu’à la rupture du contrat de travail, laquelle marque la fin de la carrière du salarié et la position atteinte en dernier lieu, a pu en déduire que c’est à cette date que se situait la révélation de la discrimination ;

Attendu ensuite qu’ayant constaté, dans l’exercice de son pouvoir souverain d’appréciation des éléments de fait et de preuve, que le courriel émis par le pôle “relation sociale et animation RH” de la direction de Paris Est en date du 7 décembre 2007 ne constituait pas une reconnaissance par l’EPIC SNCF mobilités de la discrimination invoquée, la cour d’appel en a exactement déduit qu’il ne pouvait interrompre la prescription ;

D’où il suit que le moyen n’est fondé en aucune de ses branches ;

Et attendu que le premier moyen étant rejeté, le second moyen, qui invoque une cassation par voie de conséquence, est sans objet ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne M. Q... aux dépens ;

Vu l’article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes ;

(M. Cathala, prés. - SCP Célice, Soltner, Texidor et Périer, SCP Thouvenin, Coudray et Grévy, av.)

2<sup>e</sup> espèce :

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 29 mai 2019

M. C. contre SNCF (p. n° 18-20.018)

Attendu, selon l’arrêt attaqué (Paris, 31 janvier 2018), que M. C., de nationalité marocaine, a été engagé par la Société nationale des chemins de fer français (SNCF) en qualité de cheminot le 5 octobre 1977 ; qu’il a été soumis à un régime statutaire résultant du règlement PS 21, puis de l’annexe A1 du règlement PS 25, devenu RH 0254 ; que la relation contractuelle a cessé le 31 décembre 1998 et que le salarié a liquidé ses droits à la retraite le 1<sup>er</sup> janvier 2001 ; qu’estimant avoir été victime d’une discrimination du fait de sa nationalité ou de son origine, caractérisée notamment par une différence de traitement par rapport aux agents du cadre permanent relevant du statut de la SNCF, tant en ce qui a trait au déroulement de carrière qu’au régime de retraite qui lui a été appliqué, il a saisi la juridiction prud’homale le 2 avril 2014 en indemnisation des préjudices matériels et moral résultant des discriminations alléguées ; qu’en cours d’instance, la loi du 4 août 2014 portant réforme ferroviaire a créé un groupe public ferroviaire comprenant notamment l’EPIC SNCF mobilités, anciennement dénommé SNCF, et que ce dernier a conclu devant la juridiction prud’homale ;

Sur le premier moyen :

Le salarié fait grief à l’arrêt de le déclarer irrecevable en ses demandes tendant à obtenir des dommages et intérêts pour discrimination dans le déroulement de sa carrière, alors, selon le moyen :

1°/ que l’action en réparation du préjudice résultant d’une discrimination se prescrit par cinq ans à compter de la révélation de la discrimination ; que la révélation n’est pas la simple connaissance de la discrimination par le salarié mais correspond au moment où il dispose de tous les éléments lui permettant d’apprécier la réalité et l’étendue de cette discrimination ; qu’en l’espèce, le salarié faisait valoir qu’en dépit des nombreuses sollicitations de communiquer adressées à l’EPIC SNCF mobilités, il n’était toujours pas en possession des éléments lui permettant de cerner l’exacte étendue de la discrimination, et en particulier de l’ensemble des listes préparatoires établies par l’employeur durant la carrière en vue de l’établissement de la liste d’aptitude sur lesquels sont inscrits les agents susceptibles de bénéficier d’une promotion ; qu’en retenant que « ce

constat était insuffisant pour caractériser le fait qu'il n'avait pas connaissance de l'existence de faits précis de nature à révéler la discrimination invoquée », quand la révélation ne pouvait résulter que de la communication de ces éléments de comparaison, détenus par le seul employeur, la cour d'appel a violé l'article L. 1134-5 du code du travail ;

2°/ que l'action en réparation du préjudice résultant d'une discrimination se prescrit par cinq ans à compter de la révélation de la discrimination ; que pour fixer le point de départ de la prescription à la date de rupture du contrat et, partant, déclarer prescrite l'action du salarié, l'arrêt se borne à relever que « la discrimination fondée sur la nationalité caractérisée par une différence de traitement dans l'évolution de la carrière par rapport à celles des agents statutaires découle d'une série d'actes, de décisions concrets qui se sont effectivement étalés dans le temps, en sorte que c'est seulement lorsque la collaboration a cessé, soit à la date de la rupture du contrat de travail que le salarié a pu disposer des éléments suffisants pour avoir connaissance de la réalité de la discrimination » ; qu'en statuant par ces seuls motifs impropres à caractériser, dès la rupture du contrat, la connaissance par le salarié de la réalité de la discrimination et de l'étendue des préjudices subis, la cour d'appel a privé sa décision de toute base légale au regard de l'article L.1134-5 du code du travail ;

3°/ que les juges sont tenus de motiver leur décision et ne peuvent statuer par voie de simple affirmation sans justifier en fait leur appréciation ; qu'en énonçant péremptoirement que « c'est seulement lorsque la collaboration a cessé, soit à la date de la rupture du contrat de travail que le salarié a pu disposer des éléments suffisants pour avoir connaissance de la réalité de la discrimination », sans préciser sur quoi reposait cette affirmation, et sans même indiquer quels étaient ces éléments et la façon dont il auraient été obtenus, la cour d'appel n'a pas mis la Cour de cassation en mesure d'effectuer son contrôle et, partant, n'a pas satisfait aux exigences de l'article 455 du code de procédure civile ;

4°/ que la reconnaissance par le débiteur du droit de celui contre lequel il prescrivait interrompt le délai de prescription ; que dans ses conclusions d'appel oralement soutenues, le salarié faisait valoir que le délai de prescription avait été interrompu le 7 décembre 2007, dans la mesure où l'EPIC SNCF mobilités avait organisé, pour les agents contractuels de nationalité marocaine de plus de 60 ans, une garantie de passage à la filière commerciale trois mois avant leur départ en retraite pour leur permettre d'accéder à la classe D ; que pour estimer que cette mesure était dépourvue de tout effet interruptif du délai de prescription, et par suite, que l'action du salarié était prescrite, la cour d'appel s'est bornée à énoncer que « le courriel émis par le pôle « relations sociale et

animation RH » de la direction de Paris Est en date du 7 décembre 2007, ne peut valoir reconnaissance par l'EPIC SNCF mobilités de la discrimination invoquée ; que de même, la mesure prise pour favoriser le passage des agents contractuels de nationalité marocaine à la classe D ne peut caractériser une reconnaissance de la discrimination » ; qu'en statuant ainsi, par voie de pure affirmation et sans expliquer précisément en quoi cette mesure de « rattrapage » ne pouvait être constitutive d'une reconnaissance de responsabilité interruptive du délai de prescription, la cour d'appel a privé sa décision de toute base légale au regard de l'article 2240 du code civil ;

Mais attendu d'abord que la cour d'appel ayant retenu, d'une part, que les déclarations de candidature à un emploi d'auxiliaire, remplies par les salariés non français, indiquaient expressément qu'ils étaient engagés aux conditions du règlement PS 21, dont ils avaient « pris connaissance », que l'EPIC SNCF mobilités établissait régulièrement des bilans sociaux, dont se prévaut d'ailleurs le salarié, aux termes desquels la situation des agents contractuels était clairement distinguée de celle des salariés permanents, que les statuts des divers agents étaient régulièrement publiés et que le salarié était donc informé, dès la date de son embauche, qu'il relevait d'un régime différent de celui des agents statutaires, d'autre part, que la discrimination fondée sur la nationalité était caractérisée par une différence de traitement dans l'évolution de la carrière par rapport à celles des agents statutaires découlant d'une série d'actes et de décisions concrets, qui se sont étalés dans le temps jusqu'à la rupture du contrat de travail, laquelle marque la fin de la carrière du salarié et la position atteinte en dernier lieu, a pu en déduire que c'est à cette date que se situait la révélation de la discrimination ;

Attendu ensuite qu'ayant constaté, dans l'exercice de son pouvoir souverain d'appréciation des éléments de fait et de preuve, que le courriel émis par le pôle « relation sociale et animation RH » de la direction de Paris Est en date du 7 décembre 2007 ne constituait pas une reconnaissance par l'EPIC SNCF mobilités de la discrimination invoquée, la cour d'appel en a exactement déduit qu'il ne pouvait interrompre la prescription ;

D'où il suit que le moyen n'est fondé en aucune de ses branches ;

Sur le deuxième moyen :

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de le déclarer irrecevable en ses demandes tendant à obtenir des dommages et intérêts pour discrimination dans les droits à la retraite, alors, selon le moyen, que l'action en réparation du préjudice résultant d'une discrimination se prescrit par cinq ans à compter de la révélation de la discrimination ; qu'en posant en principe que le préjudice né d'une discrimination

dans l'application d'un régime de retraite devient certain « au moment où le salarié s'est trouvé en droit de prétendre à la liquidation de ses droits à pension », quand la connaissance effective de la discrimination et de l'étendue du préjudice ne coïncide pas nécessairement avec la date de liquidation de la retraite, la cour d'appel a violé l'article L. 1134-5 du code du travail ;

Mais attendu que la cour d'appel ayant retenu, d'une part, que le salarié était informé dès son embauche qu'il relevait du régime général de retraite comme tous les agents contractuels et non du régime spécial de retraite des agents statutaires, d'autre part, que le préjudice né de la discrimination fondée sur la nationalité s'agissant du régime de retraite n'est devenu certain qu'au moment où le salarié s'est trouvé en droit de prétendre à la liquidation de ses droits à pension, a pu en déduire que c'est à cette date que se situait le point de départ de la prescription de l'action au titre de la discrimination en matière de pension de retraite ; que le moyen n'est pas fondé ;

Et attendu que le premier et le deuxième moyens étant rejetés, le troisième moyen, qui invoque une cassation par voie de conséquence est sans objet ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne M. C. aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes ;

(M. Cathala, prés. - SCP Célice, Soltner, Texidor et Périer, SCP Thouvenin, Coudray et Grévy, av.)

## Note.

*Travailleurs étrangers : de quel droit ? (1)*

Les arrêts rendus le 29 mai 2019 s'inscrivent dans la consternante affaire au long cours des « chibanis » de la SNCF. En effet, à côté des agents du cadre permanent ayant bénéficié d'un système d'avancement permettant une évolution en termes de qualification, de niveau et de rémunération ainsi que d'un régime spécial de retraite, la SNCF a massivement embauché, dans les années 70, des agents non statutaires, principalement des travailleurs marocains, régis par règlement spécifique, dit règlement PS21 devenu RH254, ne comportant que trois niveaux et à laquelle un niveau supplémentaire a été ajouté en 2004. Si le premier acte de cette affaire a connu un juste dénouement avec l'arrêt de la Cour d'appel

de Paris du 31 janvier 2018 (2), le sort de certains de ces anciens salariés demeurait en suspens. Il a été sèchement scellé par la chambre sociale.

La question centrale posée à la Cour de cassation concernait la détermination du point de départ du délai de prescription de l'action en réparation du préjudice résultant de la discrimination, c'est-à-dire de sa révélation. En effet, ces anciens salariés, dont le contrat de travail avait été rompu au 31 décembre 1999, ont saisi la juridiction prud'homale le 2 avril 2014 d'une action en réparation des préjudices de carrière et de retraite résultant de la discrimination à raison de leur nationalité.

L'on sait que la loi du 17 juin 2008 portant réforme de la prescription en matière civile a drastiquement réduit ces délais de prescription puisque le principe de la prescription trentenaire a été abandonné au profit d'une prescription quinquennale de droit commun (3). Aux termes de l'article 2224 du Code civil, « les actions personnelles et mobilières se prescrivent par cinq ans à compter du jour où le titulaire a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant de l'exercer ». Cette réduction du délai de prescription ainsi que la fixation de son point de départ à la connaissance par le salarié n'ont pas manqué de susciter l'inquiétude s'agissant des actions en réparation du préjudice résultant d'une discrimination, tout particulièrement de la discrimination dans le déroulement de carrière. En effet, parce que la discrimination découle, le plus souvent, pour reprendre les termes employés par la Cour d'appel dans la présente affaire, « d'une série d'actes et de décisions concrets, qui se sont étalés dans le temps », le point de départ du délai de prescription ne saurait être le moment où le salarié a pris connaissance des faits constitutifs de la discrimination dont il est l'objet. Le succès de son action est largement tributaire de la « qualité » de l'information dont il dispose pour « apprécier- au sens de donner une valeur, y compris financière- la réalité et l'étendue du préjudice subi » (4), information que l'employeur est seul à détenir et dont l'obtention peut nécessiter l'intervention de l'inspection du travail, voire l'introduction d'une action visant à ordonner la production de documents permettant de caractériser la discrimination. En d'autres termes, une chose est de connaître l'existence d'un traitement discriminatoire, une autre d'être en mesure d'apprécier l'étendue du préjudice en résultant. De plus, le salarié n'agira bien souvent

(1) Ce titre renvoie à l'ouvrage de D. Lochak, *Etrangers : de quel droit ?* PUF 1985.

(2) C. de Lesquen, « Les Chibanis : une réalité poignante, une discrimination patente », *SS Lamy* 2018, n°1804.

(3) Sur l'ensemble de la question, V. L'excellente étude de F. Batard, « La prescription en matière prud'homale », *Dr. ouv.* 2019, p. 521.

(4) E. Boussard-Verrechia, « L'abréviation de la prescription en matière de discrimination compensée par l'exigence d'une révélation informée », *RDT* 2008, p. 677.

qu'après la rupture de son contrat de travail, en raison de sa situation de subordination. Cette dimension temporelle de la discrimination justifiait donc que le point de départ de la prescription s'écarte du droit commun c'est-à-dire de la seule connaissance des faits, et qu'il soit déplacé, ainsi que le prévoit l'article L.1134-5 alinéa 1<sup>er</sup> du Code du travail (5), au moment de la « révélation » de la discrimination. Lors des débats parlementaires, le rapporteur à l'Assemblée Nationale avait précisé que la « révélation » « n'est pas la simple connaissance de la discrimination ; elle correspond au moment où il dispose des éléments de comparaison mettant en évidence la discrimination. Tant qu'il ne dispose pas d'éléments probants, la discrimination ne peut pas être considérée comme révélée et, donc, le délai de prescription de l'action ne peut pas courir ». Il convient de préciser que cette notion de révélation s'inscrit dans le prolongement d'un arrêt de la chambre sociale du 22 mars 2007 (6). En effet, après avoir rappelé que « l'action en réparation du préjudice résultant d'une discrimination syndicale se prescrit par trente ans », celle-ci avait approuvé une cour d'appel d'avoir « souverainement constaté que le préjudice lié à une discrimination syndicale n'avait été exactement connu des salariées qu'à la suite de la communication par l'employeur, après l'achèvement de la précédente procédure, des éléments de comparaison nécessaires » et, ce faisant, d'avoir écarté la règle de l'unicité de l'instance.

Dans la présente affaire, le pourvoi soutenait logiquement que la révélation de la discrimination n'avait pu se situer au moment de la rupture du contrat de travail puisque, malgré leurs demandes réitérées, les salariés n'avaient pu obtenir les éléments leur permettant de cerner l'exacte étendue de la discrimination.

A rebours d'une compréhension réaliste des enjeux qui s'attachent à la détermination du point de départ de la prescription en matière de discrimination à travers la notion de révélation, les arrêts du 29 mai 2019, en approuvant la cour d'appel d'avoir pris la rupture du contrat de travail comme point de départ de la prescription, aux motifs, d'une part, que « les déclarations de candidature à un emploi auxiliaire, remplies par des salariés non français, indiquaient expressément qu'ils étaient engagés aux conditions du règlement PS21 dont ils avaient pris connaissance »,

d'autre part, que la discrimination résulte « d'une série d'actes et de décisions concrets, qui se sont étalés dans le temps », enferment l'action dans un délai bien souvent incompatible avec les obstacles auxquels sont confrontés les salariés ou anciens salariés pour faire valoir leurs droits (7). Le Rapport annuel 2014 de la Cour cassation soulignait pourtant que « pour déterminer le point de départ du délai de prescription, la chambre sociale exerce son contrôle sur l'appréciation de la date à laquelle le créancier était en mesure de connaître les faits sur lesquels porte son action (...) En pratique la Cour vérifie si, de par ses fonctions, le salarié pouvait connaître les éléments ouvrant droit à une rémunération ou encore si l'employeur a manqué à son obligation de faire connaître ces éléments au salarié. Si les fonctions exercées par le salarié dans l'entreprise ne lui permettent pas de connaître par lui-même ces éléments, et que l'employeur, qui les détient, ne les a pas communiqués au salarié, bien qu'il y fût tenu, le délai de prescription ne court pas (Soc., 26 janvier 2012, pourvoi n° 10-13.825) ». Or, les énonciations des juges du fond selon lesquelles « les déclarations de candidature à un emploi auxiliaire, remplies par des salariés non français, indiquaient expressément qu'ils étaient engagés aux conditions du règlement PS21 dont il avaient pris connaissance » pour justifier l'écoulement du délai de prescription de l'action engagée par les anciens salariés n'emportent aucunement la conviction. En effet, ce raisonnement tend à rabattre la révélation de la discrimination sur sa « connaissance » et à neutraliser par là-même un dispositif spécifique de computation du délai de prescription. De surcroît, la référence à des « déclarations de candidature (...), remplies par des salariés non français, (qui) indiquaient expressément qu'ils étaient engagés aux conditions du règlement PS21 dont il avaient pris connaissance » apparaît tout particulièrement décalé s'agissant de travailleurs étrangers, assignés, durant toute leur « carrière », à des emplois de seconde zone, privés de toute possibilité d'évolution professionnelle.

Le pourvoi soutenait également que le délai de prescription avait été interrompu le 7 décembre 2007 par une mesure de la SNCF organisant le passage des agents contractuels à une classe supérieure trois mois avant leur départ en retraite. En effet, selon l'article 2240 du Code civil, « la reconnaissance par le débiteur du droit de celui contre lequel il

(5) Issu d'un amendement sénatorial introduit grâce à la vigilance d'un Collectif d'avocats, de syndicalistes et de militants associatifs au contact quotidien des difficultés rencontrées par les personnes victimes de discriminations pour en établir la réalité, l'article L.1134-5 du Code du travail énonce que « L'action en réparation du préjudice résultant d'une discrimination se prescrit par cinq ans à compter de la révélation de la discrimination ».

(6) Soc. 22 mars 2007 (n°05-45163), M. Grévy, « Discrimination et règle de l'unicité de l'instance : quand le fondement de l'action en discrimination dans le déroulement de carrière est-il révélé ? », Dr. ouv. p. 525.

(7) F. Batard, « La prescription en matière prud'homale », op.cit. p. 521.

prescrivait interrompre le délai de prescription ». Ainsi que le souligne un auteur (8), « cette reconnaissance peut être non seulement expresse mais aussi tacite ». Or, la mesure de « rattrapage » était bien de nature à caractériser la reconnaissance, certes tacite, par la SNCF, de la situation de discrimination dans laquelle les salariés ont été maintenus et, ce faisant, à interrompre le délai de prescription. Mais là encore, la Cour de cassation approuve la Cour d'appel d'avoir « exactement déduit que cette mesure ne pouvait avoir interrompu la prescription ». Cette solution s'inscrit

néanmoins dans le sillage d'une admission restrictive des faits, des mesures et des actes constitutifs d'une reconnaissance de dette (9), conception d'autant plus discutable compte tenu de la brièveté des délais de prescription qui caractérise dorénavant la matière prud'homale.

De ces décisions, le combat juridique contre les discriminations ne sort pas grandi.

**Isabelle Meyrat**

(8) F. Batard, « La prescription en matière prud'homale », *ibid.*, spec. p. 528.

(9) Soc. 7 mars 2012, (n°10-18-118) jugeant qu'« en l'absence de disposition particulière, la signature d'un accord d'entreprise ne constitue pas pour l'employeur la reconnaissance des droits individuels allégués par le salarié pour la période antérieure à cette signature. »

## LIBERTÉS ET DROITS FONDAMENTAUX Licencierement – Code de la sécurité intérieure

(art. L. 114-2) – RATP – 1<sup>ère</sup> espèce : salarié occupant déjà les fonctions pour lesquelles l'enquête est diligentée (salarié stagiaire statutaire) – Avis d'incompatibilité du ministre – Licencierement – Saisine du tribunal administratif – Obligation du ministre de notifier un avis motivé – Annulation de l'avis – 2<sup>ème</sup> espèce : demande de mobilité – Salarié occupant déjà un poste sensible – Avis d'incompatibilité du ministre de l'Intérieur – Licencierement – Saisine des prud'hommes en référé – Absence d'information par l'employeur relative à l'enquête diligentée et de notification par le ministre d'un avis motivé – Droit à un recours effectif – Atteinte à une liberté fondamentale constituant un trouble manifestement illicite – Annulation du licencierement – Réintégration.

1<sup>ère</sup> espèce

TRIBUNAL ADMINISTRATIF DE PARIS (Section 3 – Ch. 2) 7 juin 2019

M. A. contre RATP (N° 19.02925/3-2)

[...]

Considérant ce qui suit :

1. M. A. a été recruté par la Régie autonome des transports parisiens (RATP) le 6 novembre 2017 en qualité d'élève machiniste-receveur (conducteur de bus) pour une durée de douze mois. Le 5 décembre 2017, la RATP a saisi le Service national des enquêtes administratives de sécurité (SNEAS) sur le fondement du premier alinéa de l'article L. 114-2 du Code de la sécurité intérieure. Par un courrier du 22 février 2018, le ministre de l'Intérieur a adressé à la RATP un avis d'incompatibilité à l'exercice des fonctions. La RATP a alors décidé le licencierement de M. A. le 10 mars 2018. Celui-ci demande l'annulation de l'avis d'incompatibilité émis par le ministre de l'Intérieur le 22 février 2018.

Sur la recevabilité de la requête :

2. En premier lieu, aux termes de l'article L. 114-2 du Code de la sécurité intérieure : « Les décisions de recrutement et d'affectation concernant les emplois en lien direct avec la sécurité des personnes et des biens au sein d'une entreprise de transport public de personnes ou d'une entreprise de transport de marchandises dangereuses soumises à l'obligation

*d'adopter un plan de sûreté peuvent être précédées d'enquêtes administratives destinées à vérifier que le comportement des personnes intéressées n'est pas incompatible avec l'exercice des fonctions ou des missions envisagées. / Si le comportement d'une personne occupant un emploi mentionné au premier alinéa laisse apparaître des doutes sur la compatibilité avec l'exercice des missions pour lesquelles elle a été recrutée ou affectée, une enquête administrative peut être menée à la demande de l'employeur ou à l'initiative de l'autorité administrative. / (...) L'enquête précise si le comportement de cette personne donne des raisons sérieuses de penser qu'elle est susceptible, à l'occasion de ses fonctions, de commettre un acte portant gravement atteinte à la sécurité ou à l'ordre publics. / (...) Le salarié peut contester, devant le juge administratif, l'avis de l'autorité administrative dans un délai de quinze jours à compter de sa notification et, de même que l'autorité administrative, interjeter appel, puis se pourvoir en cassation dans le même délai. Les juridictions saisies au fond statuent dans un délai de deux mois. (...) ». L'article R. 114-7 du même code fixe la liste des fonctions pour lesquelles l'avis peut être sollicité par l'employeur, l'article R. 114-8 définit les modalités selon lesquelles les demandes*