



**AVIS DE M. CHARBONNIER,  
AVOCAT GÉNÉRAL**

**Arrêt n° 1034 du 10 décembre 2025 (FS-B) – Chambre sociale**

**Pourvoi n° 24-11.751**

**Décision attaquée : 1<sup>er</sup> décembre 2023 de la cour d'appel de  
Bourges**

**M. [S] [Y]**

**C/**

**La société SNCF Voyageurs**

---

**Faits et procédure**

Monsieur [S] [Y] a été embauché par la SNCF devenue SNCF Mobilités puis SNCF Voyageurs en 2007. Conducteur de ligne principal, il a été placé en isolement de façon continue en tant que salarié vulnérable à compter du 18 mars 2020 dans le contexte de la crise sanitaire liée à la COVID-19.

A l'issue d'une visite médicale le 18 octobre 2021, le médecin du travail a émis un avis d'inaptitude définitif pour la conduite avec une fiche de reclassement détaillant les capacités mobilisables du salarié et spécifiant son inaptitude aux postes imposant certains horaires spécifiques ou comportant des fonctions de sécurité des circulations avec conduite d'engins moteurs.

Le 29 octobre 2021, l'employeur a adressé à son salarié une proposition de mission en qualité d'agent d'accueil au sein de la gare de [Localité 3] et dans l'attente, lui a proposé une mission temporaire d'appui logistique au dépôt de cette gare. Le salarié a rempli cette mission durant deux jours. Il ne s'est plus représenté depuis, n'a donné aucune nouvelle et n'a pas répondu aux demandes de son employeur de justifier ses absences. Une procédure disciplinaire a donc été engagée. Régulièrement convoqué à un entretien préalable le 1<sup>er</sup> mars 2022, le salarié ne s'est pas présenté. Il a donc été radié des cadres par le conseil de discipline du 7 avril 2022, décision notifiée au salarié le 22 avril 2022.

Le même jour, le salarié a saisi le conseil de prud'hommes aux fins de voir prononcer la résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de l'employeur subsidiairement, juger comme rupture abusive la mesure de radiation des cadres prononcée à son encontre et en conséquence, lui allouer diverses sommes en paiement de salaire, de dommages et intérêts et d'indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Par jugement du 2 février 2023, le conseil de prud'hommes a débouté le salarié de toutes ses demandes, décision confirmée par la cour d'appel le 1<sup>er</sup> décembre 2023 dont l'arrêt est attaqué.

## **Pourvoi**

Le pourvoi est fondé sur deux moyens de cassation qui reprochent, en substance, à la cour d'appel, en l'absence de stipulations spécifiques du statut, applicable aux agents de la SNCF :

- une violation des dispositions d'ordre public de l'article L.1226-4 du code du travail, pour avoir débouté le salarié de sa demande de reprise du paiement du salaire, quand elle relevait que l'inaptitude définitive de l'intéressé avait été constatée par le médecin du travail et qu'il n'avait été ni reclassé, ni licencié pendant la période du 18 novembre 2021 au 20 avril 2022,

- une violation des dispositions d'ordre public des articles L.1226-2 et L.1226-2-1 du code du travail, pour avoir jugé que le licenciement, fondé sur un motif autre que son inaptitude, reposait sur une cause réelle et sérieuse et l'avoir débouté de sa demande subséquente de dommages et intérêts ;

La question de droit soulevée est celle de l'articulation des dispositions d'ordre public du code du travail avec celles, spécifiques, dont relèvent les agents du cadre permanent de la SNCF, catégorie à laquelle appartient le demandeur au pourvoi.

## **Discussion**

**Sur le premier moyen :**

1. Les salariés de la SNCF relèvent d'un statut dérogatoire au droit commun (GRH0001), élaboré dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat et qui a une valeur réglementaire.

Plus particulièrement, au regard de l'espèce, les dispositions applicables sont celles du chapitre 12 (article 4) et du chapitre 7 (article 1<sup>er</sup>) du statut telles qu'explicitées par le document intitulé « *Inaptitude et reclassement* » à destination des responsables RH (GRH00360).

2. En l'espèce :

Les obligations à la charge de l'employeur entreprise publique, dès lors que le salarié est déclaré inapte pour raisons médicales à son poste de travail ou à l'exercice de fonctions de sécurité sur le réseau ferré, sont les suivantes : 1) procéder au reclassement 2) pendant toute la procédure « *fournir un travail au salarié qui reste soumis au pouvoir de direction de l'employeur et (doit) se soumettre à sa disposition* » (article 6.3 du document GRH000360).

Il n'est pas contesté que ces obligations ont bien été respectées par l'employeur.

3. L'application des dispositions du code du travail aux entreprises à statut

3.1 L'article L. 1211-1 du code du travail dispose : « *Les dispositions du présent livre sont applicables aux employeurs de droit privé ainsi qu'à leurs salariés. Elles sont également applicables au personnel des personnes publiques employés dans les conditions du droit privé, sous réserve des dispositions particulières ayant le même objet résultant du statut qui régit ce personnel* ».

Par conséquent, l'article L. 1226-4 du code du travail invoqué par le salarié peut, sous les réserves indiquées, être applicable au personnel des entreprises publiques employé dans les conditions du droit privé car il est bien inséré dans le livre visé par l'article L. 1211-1 du code du travail.

Il convient donc de rechercher si tel est le cas pour les agents du cadre permanent de la SNCF, catégorie à laquelle appartient le salarié.

3.2 Il résulte de l'arrêt de l'assemblée du Conseil d'Etat du 29 juin 2001 que les dispositions du code du travail s'appliquent aux entreprises sous statut si la loi l'a prévu de façon suffisamment précise ; qu'à défaut, seule la règle statutaire s'applique, sous réserve d'un éventuel principe général du droit. En tout état de cause, le code du travail et les éventuels principes généraux du droit ne s'appliquent que sous réserve de leur compatibilité avec les nécessités du service public.

3.2.1 S'agissant des agents de la SNCF, le statut prévoit expressément l'application de l'article L.1226-4 du code du travail pour les agents contractuels de l'entreprise (article 6.3.4 du GRH000360) mais pas pour ceux relevant du cadre permanent. Cette différence est significative : la loi n'ayant prévu l'application de l'article L. 1226-4 du code du travail que pour une catégorie du personnel (les contractuels de la

SNCF) et pas pour l'autre (les agents du cadre permanent de l'entreprise), on pourrait en déduire, par ce seul constat, que ces derniers relèvent exclusivement du statut et que l'article L. 1126-4 du code du travail ne saurait trouver application.

3.2.2 Toutefois, on peut également considérer que cette conclusion mériterait d'être approfondie, notamment au regard du caractère d'ordre public de l'article L. 1226-4 du code du travail (Soc, 12 novembre 1997, n°9443839) et également des dispositions de l'arrêt du 17 juillet 1996 (RJS 10/96, n°1115) cité par Madame la rapporteuse (page 7 du rapport) et qui rappelle que *« la Cour de cassation a jugé, s'agissant du personnel des entreprises publiques à statut qu'en cas de conflit entre le code du travail et la norme statutaire, c'est la norme la plus favorable qui doit recevoir application »*.

En l'espèce, il y a bien conflit entre l'article L. 1226-4 du code du travail, qui impose le versement du salaire à l'expiration du délai d'un mois après la date de l'examen médical de reprise du travail, et l'article 6.3 du document GRH000360 qui ne prévoit pas une telle obligation mais dispose notamment que *« pendant toute la durée de la procédure, en vertu des obligations qui découlent du contrat de travail, l'employeur a l'obligation de fournir un travail au salarié, qui reste soumis au pouvoir de direction de l'employeur et se tenir à sa disposition. Le salarié reste rattaché administrativement et budgétairement à son établissement ou à l'entité dont il dépend »*.

Cette appréciation de la norme la plus favorable doit être, selon la jurisprudence précitée du 17 juillet 1996, *« globale en raison du caractère indivisible »* du régime concerné, en l'occurrence, celui de la procédure de reclassement du salarié inapte.

3.2.3 C'est donc une appréciation au cas par cas à laquelle il convient de se livrer.

- Dans le régime de droit commun de l'inaptitude, aux termes de l'article L. 1226-4 du code du travail, l'employeur qui n'a pas, dans le délai d'un mois à compter de la date de l'examen médical de reprise du travail, soit reclassé soit licencié le salarié, doit reprendre le versement du salaire que ce dernier percevait avant la suspension de son contrat de travail, que le salarié soit resté ou non à sa disposition (Soc, 30 avril 2014, n°1227181 ; Soc, 17 novembre 2021, n°2014503 ; Soc 24 janvier 2024, n°2214152). L'objectif de cette disposition est de dynamiser la procédure de reclassement et éviter que le salarié reste trop longtemps dans une situation précaire. L'employeur, s'il ne parvient pas à trouver une solution dans le délai fixé, doit alors reprendre le versement du salaire.

- Le statut des agents de la SNCF prévoit que *« pendant toute la procédure (de reclassement), en vertu des obligations qui découlent du contrat de travail, l'employeur a l'obligation de fournir un travail au salarié qui reste soumis au pouvoir de direction de l'employeur et doit se tenir à sa disposition »* (article 6.3 du GRH000360).

La comparaison entre les dispositions de droit commun et celles du statut établit des différences notables entre les deux dispositifs : ainsi, en droit commun, l'employeur

doit reprendre le versement du salaire à l'expiration d'un délai d'un mois après la date de l'examen médical de reprise du travail s'il n'a pas reclassé ou licencié le salarié (article L.1226-4 du code du travail), tandis que dans le statut, l'employeur doit non seulement rechercher un poste de reclassement mais en plus fournir un travail moyennant salaire, le salarié demeurant sous son pouvoir hiérarchique et devant demeurer à sa disposition (article 6.3 du GRH00360).

Plus précisément au regard du moyen, il apparaît que les conditions du maintien de la rémunération du salarié déclaré inapte obéissent à des règles différentes : versement du salaire d'avant la suspension du contrat de travail après expiration du délai d'un mois aux termes de l'article L. 1226-4 du code du travail ; versement du salaire correspondant au travail fourni selon le statut.

En conséquence, le salarié du cadre permanent de la SNCF doit se voir appliquer le régime spécifique prévu dans son statut et non celui de l'article L. 1226-4 du code du travail.

Cette conclusion est cohérente avec le constat rappelé précédemment de la différence faite par le statut entre les agents contractuels de la SNCF soumis au droit commun, avec une disposition prévoyant expressément une application de l'article L. 1226-4 du code du travail (article 6.3.4 du GRH00360), et les agents du cadre permanent pour lesquels le renvoi à cette disposition fait défaut.

Cette conclusion me paraît également validée par la comparaison, à un niveau global, des deux régimes.

Le statut de la SNCF me semble en effet plus favorable pour le salarié que les dispositions de droit commun. Dans les deux cas, l'employeur doit procéder au reclassement du salarié inapte. Mais aux termes du statut de la SNCF, non seulement l'employeur doit rechercher un poste de reclassement avec des obligations plus encadrées que dans le droit commun sur le type de poste à proposer, la localisation... mais en plus, il doit fournir un travail, ce qui implique le versement d'un salaire. Ce régime plus favorable justifie le maintien des obligations habituelles pour le salarié, la soumission au pouvoir de direction de l'employeur et le maintien à sa disposition.

Au bout du compte, si la procédure de reclassement échoue, le salarié sera licencié en droit commun, réformé en application du statut de la SNCF, ce qui impliquera le déroulement d'une procédure spécifique impliquant l'intervention d'une commission consultative et le versement d'une pension, dispositions évidemment favorables pour le salarié.

Il faut également prendre en considération les contraintes de service public auxquelles est soumise la SNCF que le statut permet, pour les agents du cadre permanent, d'intégrer avec la recherche d'un équilibre entre ces contraintes et les garanties apportées au salarié, dont certaines ont été développées ci-dessus. Cela justifie également, de mon point de vue, la non-application des dispositions de droit commun.

Enfin, dans son rapport (page 8), Madame la rapporteuse rappelle la jurisprudence de votre chambre qui fait application des dispositions du code du travail dès lors qu'elles ne sont pas en contradiction avec le règlement spécifique de l'entreprise publique (Soc, 25 février 1998, n°9544913). En l'espèce, il me semble qu'il y a bien une contradiction entre l'article L. 1226-4 du code du travail qui s'applique alors que le salarié n'a pas de poste de travail, étant dans l'attente soit d'un reclassement soit d'un licenciement, et l'article 6.3 du GRH00360 qui s'applique aux agents du cadre permanent de la SNCF qui se sont vus fournir un travail conformément aux obligations pesant sur l'employeur. Dès lors, cette jurisprudence ne saurait trouver application en l'espèce.

*Ainsi, en relevant que le salarié « ne produit aucun élément justifiant de son absence sur son lieu de travail le 27 septembre 2021, malgré le courrier du 13 septembre 2021 de la responsable gestion administrative, puis à compter du 5 novembre 2021, alors qu'il bénéficiait d'une affectation temporaire sur des missions sédentaires dont il n'est pas établi qu'elles étaient incompatibles avec l'ensemble de ses aptitudes résiduelles listées par le médecin du travail et ce, malgré les mises en demeure de l'employeur des 15 novembre et 2 décembre 2021 et la demande d'explication écrite du 5 janvier 2022 de celui-ci.*

*C'est ainsi de manière pertinente que l'employeur soutient qu'il ne lui appartenait pas de rémunérer un temps de travail non effectué dans le cadre de l'affectation temporaire de son agent, et ce quand bien même ce dernier bénéficiait d'une procédure de reclassement en cours. Il s'ensuit que l'employeur a valablement retenu une part du traitement (du salarié), à hauteur de 26 jours au mois de novembre, puis a suspendu le versement de son traitement les mois suivants jusqu'à la décision de radiation des cadres à effet au 20 avril 2022 », la cour d'appel me paraît avoir fait une exacte application de la loi.*

Dès lors, le moyen ne saurait prospérer.

#### **Sur le second moyen :**

Ce moyen ne me paraît pas opérant et pourrait justifier un rejet non spécialement motivé car n'étant pas de nature à entraîner la cassation.

En effet, les cas de rupture du contrat de travail des agents de la SNCF relevant du cadre permanent sont précisément énumérés par le statut : il s'agit de la démission, la retraite, la réforme, la radiation ou encore la révocation (article 1<sup>er</sup> du chapitre 7 du GRH0001). En cas d'échec des tentatives de reclassement, la procédure prévoit non pas la rupture du contrat de travail et le licenciement comme dans le droit commun mais la mise en œuvre d'une procédure spécifique de réforme au cours de laquelle l'employeur a des obligations (saisir une commission, verser une pension...), le contrat de travail, à la différence du droit commun, n'étant alors pas rompu.

Dès lors, les dispositions des articles L. 1226-2 et L. 1226-2-1 du code du travail qui posent les règles de droit commun ne sauraient trouver application en l'espèce, des dispositions spécifiques, celles du statut, devant être appliquées par dérogation.

Ainsi, en relevant que le salarié « *était agent statutaire, et non contractuel, et à ce titre soumis à des dispositions réglementaires spécifiques en matière d'inaptitude et de rupture de son contrat de travail* », en concluant après une analyse souveraine des circonstances de l'espèce que la rupture du contrat de travail du salarié reposait sur une cause réelle et sérieuse et en confirmant le débouté du salarié quant à ses prétentions, la cour d'appel me paraît avoir fait une exacte application de la loi.

Je conclus donc au rejet de ce moyen et donc, au rejet du pourvoi.