



RAPPORT DE Mme FILLIOL, CONSEILLÈRE

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

Pourvoi n° 24-11.751

**Décision attaquée : 1^{er} décembre 2023 de la cour d'appel de
Bourges**

M. [S] [Y]

C/

La société SNCF Voyageurs

Avis 1014 : le présent rapport contient une proposition de rejet non spécialement motivé le cas échéant, du deuxième moyen subsidiaire.

1 - Rappel des faits et de la procédure

M. [Y] a été engagé en qualité de conducteur de manœuvre le 4 mai 2007 par la SNCF. Il exerçait en dernier lieu les fonctions de conducteur de ligne.

Le 18 octobre 2021, le médecin du travail a rendu l'avis suivant : « inapte définitif conduite. 1034 ce jour » complété par une fiche de reclassement.

Suite à une proposition de mission en qualité d'agent d'accueil au sein de la gare de [Localité 3], validée par le médecin du travail, il a été missionné au service logistique de cette gare du 2 novembre au 31 décembre 2021.

Il ne s'est plus présenté à son poste après le 3 novembre 2021.

Le salarié a saisi la juridiction prud'homale le 25 février 2022 aux fins d'obtenir la résiliation judiciaire de son contrat de travail.

Le 7 avril 2022, il a été radié des cadres par décision du conseil de discipline, avec effet au 20 avril 2022.

Le conseil de prud'hommes de Bourges, par jugement du 2 février 2023, l'a débouté de l'ensemble de ses demandes.

Par arrêt du 1^{er} décembre 2023, la cour d'appel de Bourges a confirmé le jugement.

Le pourvoi :

Déclaration de pourvoi du salarié : 15 février 2024

Mémoire ampliatif : 17 juin 2024 (art. 700 : 4000 euros)

Conclusions banales en défense : 14 août 2024 (art. 700 : 3000 euros)

Mémoires en défense complémentaire et rectificatif: 11 et 27 décembre 2024

La procédure paraît régulière.

2 - Analyse succincte des moyens

2-1 Premier moyen

Le salarié fait grief à l'arrêt de le débouter de l'ensemble de ses demandes alors, « qu' aux termes des dispositions de l'article L. 1226-4 du code du travail, qui sont d'ordre public et qui, en l'absence de stipulations spécifiques du statut applicable aux agents du groupe Sncf admis au cadre permanent relatives au paiement du salaire du salarié déclaré inapte, sont applicables aux agents du groupe Sncf admis au cadre permanent, lorsque, à l'issue d'un délai d'un mois à compter de la date de l'examen médical de reprise du travail, le salarié déclaré inapte n'est pas reclassé dans l'entreprise ou s'il n'est pas licencié, l'employeur lui verse, dès l'expiration de ce délai, le salaire correspondant à l'emploi que celui-ci occupait avant la suspension de son contrat de travail, peu important que le salarié ne se soit pas tenu à sa disposition ; qu'en énonçant, dès lors, pour débouter M. [S] [Y] de l'ensemble de ses demandes, qu'il résultait des dispositions du statut applicable aux agents du groupe Sncf admis au cadre permanent que l'obligation de l'employeur de payer son salaire au salarié déclaré inapte qui n'a été ni reclassé, ni licencié est subordonnée à la condition que le salarié se tienne à la disposition de son employeur, qu'il appartenait donc à M. [S] [Y] de se tenir à la disposition de son employeur pendant la période de reclassement, faute pour lui de démontrer qu'il se trouvait dans un cas

d'absence justifiée et que, M. [S] [Y] n'ayant produit aucun élément justifiant de son absence sur son lieu de travail le 27 septembre 2021, puis à compter du 5 novembre 2021, il n'appartenait pas à la société SnCF voyageurs de rémunérer un temps de travail non effectué dans le cadre de l'affectation temporaire de son agent, même si ce dernier bénéficiait d'une procédure de reclassement en cours et que la société SnCF voyageurs avait valablement retenu une part du traitement de M. [S] [Y] à hauteur de 26 jours au mois de novembre 2021, puis suspendu le versement de son traitement les mois suivants jusqu'à la décision de radiation de M. [S] [Y] des cadres à effet au 20 avril 2022, quand elle relevait que l'inaptitude définitive du salarié avait été constatée par le médecin du travail le 18 octobre 2021 et que M. [S] [Y] n'avait été ni reclassé, ni licencié pendant la période du 18 novembre 2021 au 20 avril 2022, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales qui s'évinçaient de ses propres constatations et a violé les dispositions des articles L. 1226-4 du code du travail. ».

2-2 Second moyen (subsidaire)

Le salarié fait grief à l'arrêt de le débouter de sa demande tendant à voir juger que la rupture de son contrat de travail est dépourvue de cause réelle et sérieuse et de ses demandes au titre d'indemnité de licenciement, de l'indemnité compensatrice de préavis, des congés payés s'y rapportant, de dommages-intérêts pour cause réelle et sérieuse alors, « que le salarié qui a été déclaré inapte à son poste par le médecin du travail ne peut être licencié pour un motif autre que son inaptitude ; que ce principe est applicable aux agents du groupe SnCF admis au cadre permanent, en l'absence de stipulations spécifiques du statut applicable aux agents du groupe SnCF admis au cadre permanent écartant son application à de tels agents ; qu'en retenant, dès lors, pour débouter M. [S] [Y] de sa demande tendant à voir juger que la rupture de son contrat de travail était dépourvue de cause réelle et sérieuse et de ses demandes subséquentes, que la rupture du contrat de travail de M. [S] [Y] décidée par la société SnCF voyageurs pour un motif disciplinaire reposait sur une cause réelle et sérieuse, la cour d'appel a violé les dispositions des articles L. 1226-2 et L. 1226-2-1 du code du travail. »

3 - Identification du ou des points de droit faisant difficulté à juger

Articulation entre les dispositions d'ordre public de l'article L. 1226-4 alinéa 1 du code du travail et les textes applicables aux agents de la SNCF admis au cadre permanent (l'article 6-1 et suivant du référentiel RH 360)

Articulation entre les dispositions d'ordre public des articles L. 1226-2 et L. 1226-2-1 du code du travail et la réglementation applicable aux agents SNCF admis au cadre permanent (référentiel ressources humaines (RH 0001)

4 - Discussion citant les références de jurisprudence et de doctrine

4-1 Le salarié, agent du cadre permanent, a été déclaré inapte le 18 octobre 2021 selon avis complété par une fiche de reclassement détaillant les capacités mobilisables de ce dernier et précisant l'inaptitude aux postes imposant des horaires réguliers, en 3x8 ou entre 22h et 6h ou encore comportant des fonctions de sécurité des circulations avec conduite d'engins moteurs.

Une proposition de poste en qualité d'agent d'accueil au sein de la gare de [Localité 3] validée par le médecin du travail lui a été remise en main propre le 29 octobre 2021 pour la période du 2 novembre au 31 décembre 2021.

Il a été affecté temporairement au service logistique de la gare où il s'est présenté les 2 et 3 novembre 2021 puis ne s'est plus présenté. A la suite de deux mises en demeure, il a été convoqué à un entretien préalable à radiation des cadres, fixé le 1er mars 2022.

Il a été radié des cadres par décision du conseil de discipline du 7 avril 2022 avec effet au 20 avril 2022.

4-2 Articulation entre les dispositions d'ordre public des articles L. 1226-4 alinéa 1 du code du travail et les textes applicables aux agents de la SNCF admis au cadre permanent (premier moyen)

4-2-1 Les textes :

° Le code du travail :

L'article L.1111-1 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. »

L'article L. 1226-4 alinéa 1 du code du travail dispose : « Lorsque, à l'issue d'un délai d'un mois à compter de la date de l'examen médical de reprise du travail, le salarié déclaré inapte n'est pas reclassé dans l'entreprise ou s'il n'est pas licencié, l'employeur lui verse, dès l'expiration de ce délai, le salaire correspondant à l'emploi que celui-ci occupait avant la suspension de son contrat de travail. »

Les dispositions de l'article L 1226-4 sont d'ordre public (Cass. soc. 29 juin 1999 pourvoi n° 96-44.160, Bull. 1999, V, n° 304)

Cette obligation prévue tant en matière d'inaptitude non professionnelle (L. 1226-4) qu'en matière d'inaptitude consécutive à un accident du travail ou une maladie professionnelle (L. 1226-11) a pour objectif d'inciter l'employeur à mettre rapidement en œuvre la procédure de recherche d'un reclassement, afin que le salarié ne soit

pas maintenu trop longtemps dans une situation d'incertitude quant à son avenir professionnel.

Le défaut de paiement des salaires en cas d'absence de reclassement ou de licenciement peut être invoqué par le salarié à l'appui d'une prise d'acte ou d'une demande de résiliation judiciaire (Soc., 11 juillet 2000, n° 98-45.471, Bull 2000. n° 271).

La chambre sociale juge que l'obligation de reprise du paiement du salaire prévue par ces dispositions et celles identiques de l'article L.1226-11 du code du travail n'est pas subordonnée à la condition que le salarié se tienne à la disposition de l'employeur. Soc., 17 novembre 2021, pourvoi n° 20-14.503 , Soc 17 mars 2021, pourvoi n° 20-12.855. L'employeur doit reprendre le paiement du salaire, peu important que le salarié ait déjà retrouvé un emploi (cass Soc 4 mars 2020 n°18.10.719 publié).

° la réglementation applicable aux agents SNCF :

Selon l'article 6.1 du référentiel RH 360 de la SNCF, relatif à l'inaptitude et au reclassement, dans sa version applicable (en prod. sous mémoire ampliatif), lorsqu'un salarié est déclaré inapte pour raison médicale à son poste de travail ou à l'exercice de fonction de sécurité sur le réseau ferré national, son employeur a l'obligation de procéder au recherche de reclassement. Cette obligation, prévue par le code du travail et notamment en ses articles L.1226-2 et suivants, s'impose quel que soit le statut des salariés dans le groupe (agent du cadre permanent commissionnés ou non, salariés contractuels sous contrat à durée indéterminée ou sous contrat à durée déterminée).

L'article 6.3 relatif à la procédure énonce que « L'objet de la procédure est d'établir les étapes et les conditions de réussite du maintien dans l'emploi des salariés inaptes pour raisons de santé ou à l'exercice des fonctions de sécurité. Pendant toute la procédure, en vertu des obligations qui découlent du contrat de travail, l'employeur a l'obligation de fournir du travail au salarié, qui reste soumis au pouvoir de direction de l'employeur et se tenir à sa disposition. Le salarié reste attaché administrativement et budgétairement à son établissement ou à l'entité dont il dépend ».

L'article 6.3.4 intitulé « la rémunération du personnel contractuel CDD et CDI » précise « Lorsque, à l'issue d'un délai d'un mois à compter de la date de l'examen médical de reprise du travail, le salarié titulaire d'un CDD ou d'un CDI déclaré inapte n'est pas reclassé dans l'entreprise ou s'il n'est pas licencié, l'employeur lui verse, dès l'expiration de ce délai, le salaire correspondant à l'emploi qu'il occupait précédemment (article L. 1226-4 et L.1226-4-2 du code du travail).

4-2-2 La jurisprudence et la doctrine

Sur la compétence du juge judiciaire et du juge administratif dans les litiges opposant les entreprises statut leurs personnels

Pour ce qui concerne *les salariés de droit privé en situation contractuelle*, le juge judiciaire est compétent pour connaître des litiges individuels du travail les opposant à une entreprise à statut.

Pour ce qui concerne *les salariés régis par un statut* le juge administratif est compétent pour apprécier la légalité du statut qui est un acte administratif réglementaire dès lors qu'il touche à l'organisation du service public et pour connaître de ce qui, dans un acte conventionnel, peut porter en réalité sur l'organisation du service public. Depuis la loi Auroux du 13 novembre 1982, les conventions ou accords d'entreprise peuvent compléter les dispositions statutaires ou en déterminer les modalités d'application dans les limites du statut (L.2233-1 du code du travail).

Le juge judiciaire, compétent pour interpréter les dispositions de caractère réglementaire du statut qui régit les rapports de droit privé de la SNCF avec un de ses agents (Soc., 11 juin 1970, pourvoi n°69-40.229, publié), pour trancher un conflit de normes entre le statut et la loi (Cass. soc. 17 juillet 1996 ; RJS 10/96, n° 1115, Soc., 25 mars 1997, pourvoi n° 95-41.537 ; Cass. soc. 24-11-1999 n° 98-43.083 D.), connaît des contestations portant sur la légalité ou l'application d'une convention ou d'un accord collectif conclu en application des dispositions des articles L.2233-1 et L.2233-2 du code du travail, sauf loi contraire, 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° 3652, [A] c/ Et. français du sang ; décision non reproduite. Tribunal des conflits. 15 décembre 2008 n° 3662, [A] c/ RATP).

La rapporteuse n'a pas identifié d'arrêt ayant répondu aux questions posées par le pourvoi.

Deux décisions de la cour d'appel d'Aix-en-Provence ont écarté l'application de l'article L.1226-4 aux agents permanents de la SNCF:

- Cour d'appel d'Aix-en-Provence, Chambre 4-4, Arrêt du 2 mars 2023, Répertoire général n° 19/16491,
- Cour d'appel d'Aix-en-Provence - Chambre 4-4 24 novembre 2022 / n° 18/16694.

Sur l'inaptitude

La chambre sociale a fait application au cas particulier de l'agent SNCF, sur le fondement des règles propres au statut, de sa jurisprudence constante selon laquelle l'employeur est tenu de rechercher un reclassement, quand bien même le médecin du travail rendrait un avis d'inaptitude à tout emploi dans l'entreprise :

Soc., 26 juin 2013, pourvoi n°12-17.902, diffusé

Vu l'article 28 du chapitre 5 du RH 0359 relatif au règlement d'assurance maladie, longue maladie, maternité, réforme et décès des agents du cadre permanent de la SNCF, le préambule du chapitre 2 du règlement RH 360 de la SNCF, relatif aux procédures de reclassement et de mise à la réforme dans sa rédaction applicable au litige et l'article 7 du chapitre 12 du RH 1 portant statut des relations collectives entre la SNCF et son personnel ;

Attendu qu'il résulte de la combinaison de ces textes, que l'obligation de reclassement à laquelle la SNCF est tenue, préalablement à la mise à la réforme d'un agent devenu inapte, en vue de rechercher un emploi compatible avec ses aptitudes, s'applique en cas d'inaptitude à tout emploi dans l'entreprise ; qu'il appartient à l'employeur d'effectuer cette recherche, quel que soit l'avis médical sur ce point ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. [X], engagé par la SNCF le 2 novembre 1979 en qualité d'agent commercial, a été victime d'un accident du travail le 14 septembre 2005 ; que placé en arrêt de travail jusqu'au 23 mars 2006, puis sous le régime de l'arrêt longue maladie, il a saisi le conseil de prud'hommes pour contester la procédure de sa mise à la réforme, notifiée le 9 novembre 2009, sollicitant notamment la condamnation de son employeur à lui payer des dommages-intérêts pour rupture abusive de son contrat de travail ;

Attendu que pour le débouter de sa demande, l'arrêt retient qu'il résulte des dispositions de l'article 7 § 4 du chapitre 12 du statut que lorsque le médecin conseil de la caisse de prévoyance et de retraite du personnel de la SNCF estime que l'état de l'agent en longue maladie ne lui permet plus de tenir un emploi à la SNCF, celle-ci peut engager une procédure de réforme sans recherche de reclassement préalable, que si cette disposition constitue une dérogation au principe de l'obligation de recherche de reclassement en cas d'inaptitude prévue par le code du travail et, au sein de la SNCF, dans l'hypothèse d'une mise à la réforme de l'agent pour incapacité à reprendre son emploi, il n'appartient pas au juge prud'homal de juger de la validité de cette disposition réglementaire et qu'en l'espèce, la procédure a été respectée dès lors que l'initiative émane du médecin conseil, qu'elle est intervenue à l'occasion de l'échéance de la période de longue maladie, que la commission de réforme a été régulièrement saisie et a émis un avis de réforme et que celle-ci a été décidée par le directeur régional ;

Qu'en statuant ainsi, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

Dans son rapport, Mme la conseillère Lambremon observait que la chambre sociale avait déjà jugé, sous l'empire des textes antérieurs (ancienne rédaction du RH 0001, et préambule de l'article 2 du règlement PS 10 D relatif aux procédures de reclassement et de mise à la réforme), que l'obligation de reclassement qui pèse sur la SNCF s'applique également en cas d'inaptitude à tout emploi dans l'entreprise (Soc., 9 juillet 2003, pourvoi n°01-42.934, Bull. n°226 ; Soc., 19 novembre 2008,

pourvoi n°07-42.826). Ces arrêts ont été rendus au visa de ce seul préambule. Ce règlement PS 10 D, après quelques modifications marginales, a été retranscrit dans le référentiel RH0360 applicable à partir du 1 mai 2004, et visé par l'arrêt du 26 juin 2013. »

La position adoptée par la chambre sociale dans l'arrêt du 26 juin 2013 a été confirmée : **Soc., 13 février 2019, pourvoi n°17-15.330**

Vu l'article 28 du chapitre 5 du RH 0359 relatif au règlement d'assurance maladie, longue maladie, maternité, réforme et décès des agents du cadre permanent de la SNCF, le préambule du chapitre 2 du règlement RH 360 de la SNCF, relatif aux procédures de reclassement et de mise à la réforme dans sa rédaction applicable au litige et l'article 7 du chapitre 12 du RH 1 portant statut des relations collectives entre la SNCF et son personnel ;

Attendu qu'il résulte de la combinaison de ces textes, que l'obligation de reclassement à laquelle la SNCF est tenue, préalablement à la mise à la réforme d'un agent devenu inapte, en vue de rechercher un emploi compatible avec ses aptitudes, s'applique en cas d'inaptitude à tout emploi dans l'entreprise ;

Qu'il appartient à l'employeur d'effectuer cette recherche, quel que soit l'avis médical sur ce point ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. [K] a été engagé par la SNCF le 14 février 1983 ; que placé en arrêt de travail le 8 août 2012, il a fait l'objet d'une notification de sa mise à la réforme le 15 mai 2013 ; qu'il a saisi le conseil de prud'hommes pour contester cette décision le 25 juillet 2013 ; Attendu que pour le débouter de ses demandes de constat de l'irrégularité de la décision de réforme prononcée contre lui, de l'irrégularité de la rupture de son contrat de travail et de sa demande de condamnation de l'employeur à lui verser diverses sommes au titre de la perte de rémunération, de la perte des droits à la retraite et du préjudice moral, l'arrêt retient que n'étaient pas applicables les dispositions de l'article 7 du chapitre 12 de ce statut prévoyant l'obligation pour la SNCF de mettre en œuvre une procédure de reclassement au cours de laquelle une commission de reclassement peut être appelée à formuler des propositions, tenant compte de l'avis du médecin du travail sur les aptitudes résiduelles de l'agent, que la recherche de reclassement de l'agent ne s'impose à la SNCF que dans l'hypothèse où celui-ci a été déclaré inapte

Plus récemment, la chambre sociale, se fondant sur le contenu du RH360 modifié, a fait application de sa jurisprudence issue des dispositions de la loi n°2016-1088 du 8 août 2016 selon laquelle l'employeur est dispensé de rechercher et de proposer au salarié des postes de reclassement lorsque l'avis d'inaptitude mentionne expressément que l'état de santé de la salariée fait obstacle à tout reclassement dans l'emploi :

Soc., 29 novembre 2023, pourvoi n° 22-12.050, publié

« Il résulte de la combinaison de l'article 7, §§ 2 et 4, du chapitre 12 du référentiel ressources humaines (RH 0001), portant sur le statut des relations collectives entre

la SNCF et son personnel, de l'article 30 du référentiel RH 0359, relatif au règlement d'assurance-maladie, longue maladie, maternité, réforme et décès des agents du cadre permanent de la SNCF, et du préambule du référentiel RH 360 de la SNCF, relatif à l'inaptitude et au reclassement, dans sa version applicable à compter du 1er juillet 2012, que lorsque l'agent est déclaré en invalidité et que le médecin-conseil de la Caisse de prévoyance et de retraite du personnel de la SNCF estime que l'intéressé est dans l'impossibilité de reprendre un emploi, l'employeur n'est pas tenu de rechercher un reclassement. »

Sur la combinaison entre le code du travail et le statut

Dans un arrêt publié du 17 juillet 1996 précité, 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 au personnel qui doit recevoir application (Cass. soc. 17 juillet 1996 ; RJS 10/96, n° 1115).

« Electricité de France - Personnel - Statut - Congés payés - Réglementation - Régime plus favorable - Détermination - Appréciation globale.

Il résulte des termes de l'article L. 200-1 du Code du travail que sont soumis aux dispositions du livre II de ce Code les établissements industriels et commerciaux, qu'ils soient publics ou privés. Les dispositions du livre II et spécialement celles des articles L. 223-1 et suivants, relatives aux congés annuels, sont donc, en principe, applicables aux agents d'EDF-GDF. Ces agents sont, en outre, soumis aux dispositions d'un statut prévu par le décret du 22 juin 1946, qui comporte diverses règles spécifiques relatives aux congés payés, concernant à la fois les conditions de leur attribution, leur durée et leur rémunération. En vertu du principe fondamental en droit du travail selon lequel la situation des salariés doit être régie, en cas de conflit de normes, par celle qui leur est la plus favorable, il convient, dès l'instant qu'aucune illégalité d'une disposition particulière du statut propre à EDF-GDF n'est invoquée, de déterminer si les dispositions de ce statut concernant les congés payés sont plus favorables que celles résultant du régime légal. Cette appréciation doit être globale à raison du caractère indivisible de ce régime de congés payés institué en tenant compte des nécessités du service public. Cette comparaison n'implique aucune appréciation sur la légalité du décret précité, puisqu'il s'agit seulement de choisir entre deux textes, également applicables, le plus avantageux pour les salariés. Il apparaît que l'ensemble du régime des congés payés prévu par le statut du personnel des industries électriques et gazières accorde aux agents des avantages supérieurs à ceux qui résulteraient de l'application du Code du travail.

Dans le même sens : Cass. soc. 2-5-2000 n° 98-43.081 D, EDF-GDF c/ [T...] ; Cass. soc. 12-12-2000 n° 98-45.589 F-D, EDF-GDF c/ [L...] ; Cass. soc. 7-5-2003 n° 01-41.309 F-D, EDF-GDF c/ [X...]

Dans un arrêt publié du 25 février 1998, la Cour de cassation a jugé que la réglementation du personnel navigant de la compagnie nationale Air France ne fait pas obstacle à l'application des dispositions du code du travail relatives à la

protection des salariés accidentés du travail, ces articles n'étant pas en contradiction avec ladite réglementation.

Cass. soc. 25-2-1998 n° 95-44.913 P Cie nationale Air France c/ L. : Bull. civ. V n° 107 ; Cass. soc. 30-3-2011 n° 09-68.075 F-D, Sté Air France c/ V. : RJS 6/11 n° 559.

Ndlr

Le Navis (Série N - Contrat de travail - Division V Maladie - Accident n°16240) commente ces décisions en ces termes : « La question de l'application des dispositions du code du travail organisant la protection des salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle au personnel statutaire des entreprises publiques à statut est résolue par la jurisprudence, au cas par cas, en fonction notamment de l'existence ou non dans le statut en cause de règles régissant ce même point et, si elles existent, de leur compatibilité avec les dispositions du Code du travail.

16240

Conformément à la loi 2003-322 du 9 avril 2003 (JO 10) fixant les dispositions nécessaires à l'accompagnement de la privatisation d'Air France, les anciens statuts du personnel d'Air France ont été remplacés par des conventions d'entreprise soumises au droit commun.

Le raisonnement tenu par la Cour de cassation (application des dispositions du Code du travail dès lors qu'elles ne sont pas en contradiction avec la réglementation spécifique) conserve son intérêt pour les entreprises à statut encore existantes. »

Dans un arrêt publié du 1^{er} juillet 1997, la Cour de cassation a jugé que la loi du 7 janvier 1981 n'est pas applicable aux personnels de la Société nationale d'exploitation industrielle des tabacs et allumettes (SEITA) dont la rupture du contrat de travail pour mise d'office en retraite invalidité en conséquence d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle est régie, pour les personnels titulaires en fonctions, avant la date d'entrée en vigueur de la loi du 2 juillet 1980 portant modification du statut du service d'exploitation industrielle des tabacs et des allumettes, par l'article 102, alinéa 2, du décret du 6 juillet 1962, expressément maintenu en vigueur par l'article 63 du décret du 8 août 1985 portant statut du personnel de la Société nationale d'exploitation industrielle des tabacs et allumettes, pris en application de l'article 5 de la loi du 13 juillet 1984 créant une société nationale d'exploitation industrielle des tabacs et allumettes.

Cass. soc. 1-7-1997 n° 94-45.198 P, SA Seita c/ S. : RJS 8-9/97 n° 1039, Bull. civ. V n° 243.

Le Navis (Série N - Contrat de travail - Division V Maladie - Accident n°16250) commente cette décision en ces termes : « La Seita (devenue Altadis) a été privatisée dans les conditions prévues par la loi 94-1135 du 27 décembre 1994 (JO 28), qui a notamment organisé la substitution d'une convention collective ou d'un accord collectif de travail, au sens du code du travail, aux dispositions réglementaires portant statut du personnel de cette entreprise.

La solution retenue par l'arrêt du 1^{er} juillet 1997 ne présente donc plus d'intérêt pour cette entreprise. Elle reste cependant intéressante en ce qu'elle illustre le raisonnement de la Cour de cassation excluant l'application des dispositions du code du travail protectrices des victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, lorsqu'une loi spéciale y déroge. ».

Dans un arrêt du 1^{er} juillet 1998 le conseil d'Etat a refusé de faire application au personnel des entreprises publiques dotées d'un statut réglementaire des dispositions du code du travail à moins que celles-ci ne comprennent explicitement les intéressés dans leur champ d'application (CE Ass. 1er juillet 1988, [X...] et [Y...] c/ SNCF : Lebon p. 268).

Dans un arrêt du 29 juin 2001 (n° 222600, Ass. Berton c la SNCF) le conseil d'état a affirmé l'existence d'un principe général du droit dont s'inspirent les dispositions de l'article 1134 du code civil et les dispositions de l'article L 121-1 du code du travail qui implique que toute modification des termes d'un contrat de travail recueille l'accord à la fois de l'employeur et du salarié auxquels les statuts des entreprises publiques ne peuvent déroger, sauf nécessité de services public.

Cet arrêt a été commenté par les éditions Francis Lefebvre (revue de jurisprudence sociale 2001) « Dans son arrêt du 29 juin 2001 ci-dessus reproduit, le Conseil d'Etat contourne la difficulté en donnant naissance à un nouveau principe général du droit applicable même sans texte : le principe selon lequel toute modification d'un contrat de travail doit recueillir l'accord à la fois de l'employeur et du salarié.

Mais ce principe ne revêt pas une portée absolue. Pour le Conseil d'Etat, l'application des dispositions du code du travail au personnel des entreprises publiques demeure, en effet, subordonnée, alors même qu'elle découle dans son principe des dispositions expresses du code du travail, à leur compatibilité avec les exigences du service public..... »

° La doctrine nous enseigne (Répertoire de droit du travail / Agents publics et personnels des entreprises du secteur public Trav. – Florence DEBORD – Dalloz Février 2023 n° 114 et suivant : « 114. La question de la combinaison « code du travail - statut » n'a pas dans un premier temps soulevé de grand débat car celui-ci était exclusivement théorique ; le contenu des statuts étant largement plus favorable que le droit commun, il n'y avait pas de litige. Le problème a surgi lorsque les statuts se sont trouvés rattrapés, voire dépassés par l'évolution du droit commun (M. LOMBARD, L'application du code du travail aux entreprises à statut , AJDA 1991. 601)(...)

115. Aujourd'hui, même si les principes sur lesquels se fondent la Cour de cassation et le Conseil d'Etat sont effectivement différents, il n'y a plus sur le fond de grands risques de divergence de solutions. Ainsi, par exemple, et dès le milieu des années 1990, la Cour de cassation décidait que les articles (aujourd'hui abrogés) L. 122-14-12 et L. 124-14-13 de l'ancien code du travail ne s'appliquaient pas aux entreprises à statut au motif que ces dispositions ne visaient que « les contrats de travail et les accords collectifs » (il s'agissait des dispositions interdisant les « clauses couperets » de mise à la retraite fondée sur l'âge des salariés : Soc. 21 juin 1995, no 93-46.193

, D. 1995. 184 ; Dr. soc. 1996. 175, étude J. Chorin . – Pour un exemple plus récent : Soc. 23 janv. 2007, no 05-41.608 , Bull. civ. V, no 9). Il ne s'agit donc que de quelques petites divergences d'appréciation entre la Cour de cassation et le Conseil d'État. En effet, si la chambre sociale de la Cour de cassation applique à ces salariés le code du travail dès lors qu'il contient des dispositions d'ordre public (Soc. 17 juill. 1996, no 95-41.745 , Bull. civ. V, no 296 ; D. 1996. 208 ; Dr. soc. 1996. 1049, concl. P. Lyon-Caen ; Dr. soc. 1996. 1054, note J. Savatier), le Conseil d'État considère que les dispositions de ce code ne sont applicables que lorsque la loi l'a expressément prévu, ou par l'intermédiaire d'éventuels principes généraux du droit du travail , à la condition que ces dispositions ne soient pas incompatibles avec les nécessités du service public (CE 6 mai 1970, Synd. nat. du cadre secrétaire comptable de la Banque de France, Lebon 306. – CE 7 juill. 1995, Lebon 289. – CE, ass., 29 juin 2001, req. no 222600). Bien sûr les dispositions statutaires doivent être conformes aux principes de valeur constitutionnelle (CE 2 juill. 2008, req. no 309647 , [A] c/ SNCF, Lebon ; AJDA 2008. 1365 ; AJFP 2008. 310 et les obs.).

116. Il en résulte pour les litiges individuels une application de principe du code du travail , sauf si celui-ci exclut expressément l'application de ses dispositions aux salariés des entreprises publiques à statut (...)

117. Les exemples d'application par la Cour de cassation du code du travail aux salariés des entreprises publiques sont nombreux. Outre les arrêts relatifs à la mise à la retraite et aux retenues sur salaires pour fait de grève, on peut relever également l'obligation de respecter le délai de deux mois à partir de la connaissance de la faute pour engager la procédure disciplinaire (Soc. 29 sept. 2014, no 12-28.679 , D. 2014. 2003 , à propos de la RATP) (...)

118. Le Conseil d'État, quant à lui, a au cours des dernières décennies affirmé l'existence de principes généraux du droit auxquels les statuts des entreprises publiques ne peuvent déroger, sauf nécessité de services public. Il s'agit de l'interdiction de licencier une femme enceinte (CE 8 juin 1973, Dame [X...], Lebon 406, S. Grévisse), du versement d'une rémunération au moins égale au SMIC (CE 23 avr. 1982, Ville de Toulouse c/ [X...], Lebon 152, concl. D. Labetoulle), de la prohibition des sanctions pécuniaires (CE 1er juill. 1988, [X...] et [Y...], Dr. soc. 1988. 775, O. Van Ruymbeke : « Le code du travail s'applique-t-il aux entreprises publiques à statut ? ») ou des mesures discriminatoires à l'encontre des grévistes (CE 12 nov. 1990, [X...], Lebon 321), de la nécessité d'un entretien préalable avant le prononcé d'une sanction (CE 28 juill. 1993, Féd. nat. des tabacs et allumettes FO et autres, Lebon T. 573, concl. G. Le Chatelier ; CJEG 1993. 509), de l'interdiction de mettre fin au contrat de travail d'un salarié en considération de son sexe ou de sa situation de famille (CE 27 mars 2000, [Z...], Lebon), de la limitation du pouvoir de modification du contrat de travail (CE 29 juin 2001, Berton, Dr. soc. 2001. 955, concl. S. Boissard , « Modification du contrat de < travail > et pouvoir de direction de l'employeur dans les entreprises à statut >»), ou du droit au reclassement pour raison d'inaptitude médicale (CE 2 oct. 2002, Ch. de commerce et d'industrie de Meurthe-et-Moselle, req. no 227868, Lebon) ou lorsque l'emploi est supprimé (CE 25 sept. 2013, req. no 365139). »

119. On s'aperçoit donc que, sur le fond, il n'y a que très peu de divergences entre les deux ordres de juridiction, même si les moyens d'y parvenir sont différents. ».

L'arrêt attaqué

Le salarié faisait valoir que le statut spécifique de la SNCF ne pouvait conduire à écarter l'application des dispositions d'ordre public de l'article L.1226-4 du code du travail et qu'il ne pouvait lui être opposé le fait qu'il ne s'était pas tenu à la disposition de l'employeur, compte-tenu de son inaptitude constatée le 12 octobre 2020.

Pour débouter le salarié de sa demande de rappel de salaire à la suite de l'avis d'inaptitude du 18 octobre 2021, la cour d'appel a retenu que « *compte-tenu de l'inaptitude au poste constatée, (l'agent) devait bénéficier des dispositions de l'article L.1226-4 du code du travail, tout en répondant aux obligations rappelées par le chapitre 6-3 du référentiel GRH 360* », qu' « *il lui appartenait donc de se tenir à la disposition de son employeur durant la période de reclassement* », que faute pour lui de démontrer qu'il se trouvait dans un cas d'absence injustifiée le 27 septembre 2021 puis à compter du 5 novembre 2021 et ce malgré deux mises en demeure et une demande d'explication écrite alors qu'il bénéficiait d'une affectation temporaire sur des missions sédentaires, l'employeur n'avait pas à rémunérer un temps de travail non effectué dans le cadre de la procédure de reclassement en cours et avait ainsi valablement retenu une part du traitement de M. [Y] à hauteur de 26 jours au mois de novembre, puis suspendu une part de son traitement les mois suivants jusqu'à la décision de radiation des cadres.

Le mémoire ampliatif critique cette motivation, faisant valoir que l'obligation de l'employeur de payer le salaire au salarié déclaré inapte qui n'est ni reclassé ni licencié telle qu'elle résulte de l'article 1226-4 du code du travail est applicable aux agents du groupe SNCF admis au cadre permanent dès lors que les dispositions du statut applicables à ces derniers n'ont pas trait au paiement du salaire de l'agent déclaré inapte pendant la procédure de reclassement et ne dérogent donc pas aux dispositions de l'article 1226-4 précité ; que pendant la période du 18 novembre 2021 au 20 avril 2022, l'agent dont l'inaptitude avait été constatée par le médecin du travail le 18 octobre 2021, n'était ni reclassé ni licencié de sorte la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations.

Le mémoire en défense fait valoir en substance d'une part que les dispositions de l'article L.1226-4 du code du travail qui ont pour objet d'éviter qu'un employeur laisse un salarié inapte sans ressources dans une situation d'inactivité forcée ne s'applique pas aux agents de la SNCF engagés au cadre permanent, ces derniers étant tout au long de la procédure de reclassement rémunérés et affectés sur des missions temporaires compatibles avec les capacités identifiées par le médecin du travail et d'autre part qu'elles ne sont pas applicables dès lors que l'employeur avait offert à l'agent un nouveau poste de travail conforme aux préconisations du médecin du travail, la retenue sur salaire étant fondée sur une absence injustifiée.

La chambre appréciera la pertinence de ce moyen à la lumière de ces développements.

4-3 Articulation entre les dispositions d'ordre public des articles L. 1226-2 et L. 1226-2-1 du code du travail et la réglementation applicable aux agents SNCF admis au cadre permanent (second moyen subsidiaire)

4-3-1 La réglementation :

- Le code du travail :

Selon l'article L. 1226-2 du code du travail lorsque le salarié victime d'une maladie ou d'un accident non professionnel est déclaré inapte par le médecin du travail, en application de l'article L. 4624-4, à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur lui propose un autre emploi approprié à ses capacités.

Selon l'article L. 1226-2-1 du code du travail, l'employeur ne peut rompre le contrat de travail que s'il justifie soit de son impossibilité de proposer un emploi dans les conditions prévues à l'article L. 1226-2, soit du refus par le salarié de l'emploi proposé dans ces conditions, soit de la mention expresse dans l'avis du médecin du travail que tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi.

Ces dispositions d'ordre public font obstacle à ce que l'employeur prononce un licenciement pour un motif autre que l'inaptitude, peu important que l'employeur ait engagé antérieurement une procédure de licenciement pour une autre cause.

La Cour de cassation décide en effet qu'il résulte des dispositions d'ordre public des articles L. 1226-2 et L. 1226-2-1 du code du travail que, lorsque le salarié est déclaré inapte par le médecin du travail, l'employeur ne peut pas prononcer un licenciement pour un motif autre que l'inaptitude (Cass. soc., 20 déc. 2017 pourvoi n°16-14.983 Bull. 2017, V, n° 223 ; Soc., 8 février 2023, pourvoi n° 21-16.258 publié.)

° La réglementation applicable aux agents SNCF :

La rupture du contrat de travail d'un agent de la SNCF admis au cadre permanent déclaré inapte est régie par le référentiel ressources humaines (RH 0001) (visé par le mémoire en défense) portant sur le statut des relations collectives entre la SNCF et son personnel et en particulier par l'article 7 § 2 du chapitre 12 de ce même référentiel, qui énonce que s'il apparaît que, pour des raisons médicales dûment constatées par le médecin du travail, l'agent est incapable de reprendre son ancien emploi, la SNCF met prioritairement en œuvre une procédure de reclassement (...). En cas d'échec des tentatives de reclassement, une procédure de réforme est engagée.

Par ailleurs, conformément à l'article 1^{er} chapitre 7 du référentiel GRH 001, ces agents ne cessent leur fonction que par démission, retraite, réforme ou radiation des cadres ou révocation.

4-3-2 Pour mémoire, l'employeur ne peut licencier un salarié déclaré inapte pour une autre cause que l'inaptitude :

-s'agissant d'un licenciement prononcé pour désorganisation de l'entreprise et nécessité de pourvoir au remplacement définitif du salarié (Soc. 5 décembre 2012, n° 11-17.913, Bull. V n°320) et d'un licenciement pour insuffisance professionnelle (Soc. 13 juin 2019, n°17-23.892),

- pour un licenciement pour motif disciplinaire :

« Viole les articles L. 1226-2 et L. 1226-10 du code du travail la cour d'appel qui retient que le licenciement d'un salarié reposait sur une faute grave alors qu'elle avait constaté que ce salarié, déclaré inapte à son poste par le médecin du travail, avait été licencié pour un motif autre que l'inaptitude. » (Soc. 20 décembre 2017, n°16-14.983, Bull. V n°223).

Dans son avis rendu dans ce dernier arrêt, l'avocate générale F. Reméry indiquait: « La déclaration d'inaptitude oblige l'employeur à proposer un poste de reclassement, quelle que soit l'origine de l'inaptitude, professionnelle (L1226-10) ou non professionnelle (L 1226-2). Cette rigueur est mise au service de deux objectifs : maintenir l'emploi dans les meilleures conditions de sécurité physique et mentale ou permettre au salarié inapte pour lequel un reclassement est impossible de bénéficier des procédures prévues en cas de licenciement aux articles L 1226-12 (maladie ou accident professionnel) et L 1226-4 (maladie ou accident non professionnel). Ces dispositions sont d'ordre public (Soc 14 mars 2000 n 98-41556 B. V n 103; Soc 5 décembre 2012 n 11-17913 B.V n 320).(...) "la recherche du reclassement est une condition de légitimité du licenciement". En conséquence, en présence d'un avis d'inaptitude, l'employeur peut-il licencier un salarié pour d'autres causes que celles prévues par les articles L 1226-2 ou L.1226-10 dans leur rédaction applicable à la cause (impossibilité où il se trouve de proposer un emploi dans les conditions prévues par ces dispositions ou refus par le salarié de l'emploi proposé), en particulier peut-il licencier un salarié déclaré inapte pour faute grave ? Dans l'arrêt précité (Soc 14 mars 2000 B.V n 103, RJS mai 2000 n 526), la chambre sociale a affirmé, en relevant un motif de pur droit, qu'un employeur dont le salarié a été déclaré inapte à son emploi par le médecin du travail à la suite d'un accident du ne peut licencier ce salarié que s'il justifie soit de l'impossibilité où il se trouve de proposer un emploi dans les conditions prévues par l'article L122-32-5 du code du travail, soit du refus par le salarié de l'emploi proposé, que l'employeur ne pouvait dès lors le licencier pour motif économique. Cette solution a été reprise dans des arrêts ultérieurs, étant précisé que l'impossibilité de licencier pour motif économique un salarié inapte a été tempérée par votre arrêt du 09 décembre 2014 (n 13-12535 B. V o n280) en cas de cessation totale de l'activité de l'entreprise n'appartenant à aucun groupe. Contrairement à l'article L1226-9 du code du travail prévoyant expressément la possibilité pour l'employeur de rompre le contrat de travail pour faute grave durant les périodes de suspension pour accident du travail ou maladie professionnelle, ou l'article L1225-4 prévoyant aussi la possibilité pour l'employeur de rompre le contrat de travail d'une salariée en état de grossesse pour faute grave non liée à cet état, cette cause de rupture n'est pas prévue par les dispositions d'ordre public des articles L 1226-2 et L1226-10 qui enserment les possibilités de

licenciement du salarié déclaré inapte dans les strictes limites et selon les modalités précises qu'ils déterminent. Il ne peut, dès lors, y avoir de place à d'autres modes de rupture, en particulier disciplinaires, que ceux limitativement énumérés par ces textes. Comme le soulignaient les auteurs "Au vu des dispositions précitées de l'article L 122-32-5 du code du travail auxquelles renvoie expressément l'article L 122-32-6 du code, l'employeur semble bien être enfermé dans l'alternative reclassement ou licenciement. Et la chambre sociale de la Cour de cassation vient du reste de décider de l'impossibilité d'une rupture d'un commun accord du contrat de travail d'un salarié déclaré inapte, que cette inaptitude ait ou non une origine professionnelle (Cass. Soc. 29 juin 1999 : Bull. civ. V n 304) tout comme est déclarée nulle comme ayant un objet illicite, toute convention destinée à faire échec à l'application des dispositions spécifiques au salarié malade (Cass.soc.29 juin 1999 : Bull. civ. V n 315)". De l'analyse de votre jurisprudence en la matière, il n'en va autrement que lorsque le comportement gravement fautif du salarié s'est manifesté alors que la procédure de recherche de reclassement avait été engagée par l'employeur. En effet, si le refus par le salarié d'un reclassement ne permet pas à l'employeur de procéder à un licenciement disciplinaire pour faute (Soc. 25 mai 2011 n 09-71.543), il en va différemment lorsque le salarié déclaré inapte à son poste de travail a refusé de façon réitérée de se rendre aux convocations de l'employeur à des visites médicales destinées à rechercher un poste de reclassement. Dans ce cas, la chambre a considéré que ce refus réitéré était constitutif d'une faute grave (Soc 22 juin 2011 n 10-30415) . Comme le souligne la chambre comme le commentaire sous cet arrêt, le salarié pendant cette période de recherche de reclassement était soumis au pouvoir de direction de l'employeur, devait se tenir à sa disposition et déférer à toute convocation. Or il s'était délibérément soustrait aux convocations faisant sciemment obstacle à la recherche d'un poste approprié à ses capacités. Ce manquement réitéré à ses obligations contractuelles rendait impossible son maintien dans l'entreprise et constitue une faute grave." De la même façon, la chambre (soc 16 mars 2016 n 14-21304 Ed .EFL 2017 Social) a approuvé une cour d'appel d'avoir considéré que le salarié qui refusait de se soumettre à la seconde visite médicale, à l'issue de laquelle seulement l'inaptitude peut être considérée comme définitive sauf danger immédiat du maintien du salarié à son poste de travail ou visite de pré reprise dans les 30 jours précédant l'examen par le médecin du travail "avait mis l'employeur dans l'impossibilité d'appliquer les règles relatives au licenciement pour inaptitude médicale et volontairement fait obstacle à la recherche d'un poste de reclassement, elle a, sans modifier l'objet du litige, pu en déduire l'existence d'une faute grave".

En dehors de ces types de situation, à savoir un comportement fautif du salarié empêchant la mise en œuvre des règles relatives au licenciement pour inaptitude médicale ou commis alors que la procédure de recherche de reclassement est engagée, il ne peut, nous semble-t-il, y avoir de place pour un licenciement disciplinaire. »

- La règle a été réaffirmée pour une inaptitude prononcée après l'entretien préalable et avant la notification, par l'employeur, du licenciement. Soc., 8 février 2023, pourvoi n° 21-16.258 (Sommaire) Il résulte des dispositions d'ordre public des articles L. 1226-2 et L. 1226-2-1 du code du travail que, lorsque le salarié est déclaré

inapte par le médecin du travail, l'employeur ne peut prononcer un licenciement pour un motif autre que l'inaptitude, peu important qu'il ait engagé antérieurement une procédure de licenciement pour une autre cause.

La seule exception admise par la chambre sociale est celle d'un licenciement pour motif économique en cas de cessation totale d'activité d'une entreprise n'appartenant pas à un groupe (Soc. 4 octobre 2017, pourvoi n°16-16.441, Bull. V n°168, Soc. 15 septembre 2021, pourvoi n°19-25.613, publié), situation dans laquelle le reclassement du salarié est impossible. La portée de cette solution pragmatique est circonscrite à la seule hypothèse où toute recherche de reclassement ne pourrait être qu'infructueuse.

La chambre admet désormais la possibilité de conclure une rupture conventionnelle avec un salarié inapte (Soc. 9 mai 2019, pourvoi n°17-28.767, publié).

Par ailleurs, le refus pour le salarié de se rendre à la visite de reprise peut constituer une faute (Soc, 17 octobre 2020, pourvoi n°97-45.286, 98-42.379). La faute grave a également été retenue s'agissant d'un salarié inapte ayant quitté la France pour un long séjour à l'étranger et s'étant ainsi, en toute connaissance de cause, délibérément soustrait aux convocations, faisant sciemment obstacle à la recherche d'un poste approprié à ses capacités (Cass. soc., 22 juin 2011, n° 10-30.415 D). Le Conseil d'État applique le même principe aux salariés protégés (CE, 12 avr. 2023, n° 458974).

L'arrêt attaqué

Le salarié faisait valoir que la rupture du contrat de travail était dépourvue de cause réelle et sérieuse, l'employeur ne pouvant la fonder sur un motif disciplinaire dès lors qu'il avait été déclaré inapte à son poste de travail.

Pour dire que la rupture du contrat de travail repose sur une cause réelle et sérieuse, la cour d'appel a retenu que le salarié agent contractuel, soumis à des dispositions spécifiques en matière d'inaptitude et de rupture du contrat de travail, ne s'est plus présenté à son poste de travail à compter du 5 novembre 2021.

Le mémoire ampliatif critique cette motivation, faisant valoir que le principe selon lequel l'employeur ne peut licencier un salarié déclaré inapte pour une autre cause que l'inaptitude est applicable aux agents du groupe SNCF admis au cadre permanent en l'absence de stipulations spécifiques écartant son application à ces derniers.

Le mémoire en défense fait valoir en substance d'une part que la règle de droit commun invoquée par le pourvoi n'est pas applicable aux agents statutaires de la SNCF puisque la mise à réforme n'est pas assimilable à un licenciement pour inaptitude et d'autre part qu'en tout état de cause il ne résulte pas de la

jurisprudence citée par le pourvoi que l'employeur est privé de tout pouvoir disciplinaire à l'égard d'un salarié déclaré inapte.

La chambre appréciera la pertinence de ce moyen subsidiaire à la lumière de ces développements et pourrait, le cas échéant, rejeter ce moyen par un rejet non spécialement motivé si elle l'estimait inopérant en ce qu'il invoque les dispositions des articles L.1226-2 et L.1226-2-1 du code du travail qui ne s'appliquent pas à la rupture du contrat de travail d'un agent statutaire de la SNCF déclaré inapte.