



RAPPORT DE M. FLORES, CONSEILLER

Arrêt n° 31 du 7 janvier 2026 (F-D) – Chambre sociale

Pourvoi n° 24-20.496

Décision attaquée : 4 septembre 2024 de la cour d'appel de Paris

Société nationale SNCF

C/

Mme [C] [D]

Rapport commun aux pourvois Z 24-20.496 et P 24-20.785

1 - Rappel des faits et de la procédure

Mme [D] a été engagée en qualité de responsable du programme de fidélisation de Thalys le 14 mai 2001 par la SNCF. Elle a été nommée le 1^{er} septembre 2009 en qualité de chef de projets achats au sein de la direction des achats de la société SNCF voyages.

La salariée a été placée en arrêt de travail pour maladie du 21 janvier 2014 au 5 octobre 2014. Le 16 novembre 2015, le médecin de travail a déclaré la salariée apte à la reprise du travail avec mi-temps thérapeutique. La salariée a de nouveau été placée en arrêt de travail pour cause de maladie du 19 novembre 2015 au 9 mai 2017. Le médecin du travail a, le 10 mai 2017, émis un avis d'aptitude à la reprise avec

restriction temporaire consistant en un mi-temps thérapeutique en ajoutant la précision suivante : « essai ultime de la mission au sein des achats avant de conclure si l'inaptitude aux métiers de cette activité « achats » est à prononcer. » Dans un nouvel avis du 1^{er} août 2017, le médecin du travail a émis un avis d'aptitude sans réserve.

La salariée a de nouveau été placée en arrêt de travail pour maladie du 10 décembre 2018 au 5 mars 2020.

Le 26 février 2020, la salariée a saisi la juridiction prud'homale de demandes en paiement de sommes à titre de dommages-intérêts pour harcèlement moral, manquement de l'employeur à son obligation de sécurité et pour exécution déloyale du contrat de travail.

Elle a repris, le 6 mars 2020, un poste de chef de projet de communication interne à la direction des achats.

Par jugement du 28 septembre 2021, le conseil de prud'hommes de Paris a débouté la salariée de ses demandes.

La salariée a été placée en situation d'arrêt de travail pour maladie depuis le 13 avril 2022.

Par arrêt du 4 septembre 2024, la cour d'appel de Paris a infirmé le jugement en toutes ses dispositions et notamment condamné l'employeur au paiement des sommes de 6 000 euros à titre de dommages-intérêts pour harcèlement moral, 3 000 euros à titre de dommages-intérêts pour manquement de l'employeur à son obligation de sécurité, 3 000 euros à titre de dommages-intérêts pour manquement de l'employeur à son obligation d'exécuter de bonne foi le contrat de travail, 6 315,30 euros à titre d'indemnité compensatrice de congés payés pour les périodes d'arrêts de travail.

L'employeur a formé un pourvoi en cassation le 2 octobre 2014. La salariée a formé un pourvoi en cassation le 18 octobre 2024.

Procédure devant la Cour de cassation

Pourvoi	N° Z2420496 (SNCF) Du 2 octobre 2024 n° P 2420496 (Mme [D]) du 2 octobre 2024
---------	--

Mémoire ampliatif	Déposé par l'employeur le 3 février 2025 (article 700 CPC : 3 000 euros). Déposé par la salariée le 18 février 2025 :(article 700 CPC : 5 000 euros)
Mémoires en défense	- Mémoire en défense de la salariée : déposé le 28 mars 2025 (article 700 CPC : 5 000 euros). - Mémoire en défense de l'employeur : déposé le 18 avril 2025 (article 700 CPC : 4 000 euros)

La procédure semble régulière et l'affaire en état d'être jugée.

2 - Exposé des moyens

2.1 - Pourvoi de l'employeur

2.1.1. Premier moyen

La Société Nationale SNCF FAIT GRIEF à l'arrêt attaqué de l'avoir condamnée à verser à Mme [D] la somme de 6 315,30 euros à titre d'indemnité compensatrice de congés payés pour les périodes d'arrêt de travail ;

ALORS QU'à peine d'irrecevabilité, les parties ne peuvent soumettre à la cour de nouvelles prétentions si ce n'est pour opposer compensation, faire écarter les prétentions adverses ou faire juger les questions nées de l'intervention d'un tiers, ou de la survenance ou de la révélation d'un fait ; que les prétentions ne sont pas nouvelles dès lors qu'elles tendent aux mêmes fins que celles soumises au premier juge, même si leur fondement juridique est différent ; qu'il ne suffit pas que deux prétentions soient liées à l'exécution du même contrat de travail pour qu'elles tendent aux mêmes fins, c'est-à-dire qu'elles aboutissent au même résultat ; qu'une demande d'indemnité compensatrice de congés payés au titre des périodes d'arrêts de travail pour maladie non professionnelle ne tend pas aux mêmes fins que des demandes en dommages-intérêts pour harcèlement moral, manquement à l'obligation de sécurité ou à l'obligation d'exécuter de bonne foi le contrat de travail ; qu'en retenant que si la demande en rappel de congés payés pour les périodes d'arrêt de travail pour maladie non professionnelle n'avait pas été présentée par Mme [D] en première instance, ses demandes relatives tant au harcèlement moral qu'à l'obligation de sécurité de l'employeur tendaient à la mise en cause de la SNCF relativement à l'exécution du contrat de travail et aux arrêts de travail et à l'indemnisation du préjudice en ayant résulté et que dès lors, cette demande en rappel de congés payés au titre des arrêts de travail pour maladie non professionnelle tendait aux mêmes fins que celles relatives au harcèlement moral et à l'obligation de sécurité et n'était pas nouvelle mais recevable, la cour d'appel a violé par fausse application les articles 564 et 565 du code de procédure civile.

2.1.2 - Second moyen

La Société nationale SNCF FAIT GRIEF à l'arrêt attaqué de l'avoir condamnée à verser à Mme [D] la somme de 6 315,30 euros à titre d'indemnité compensatrice de congés payés pour les périodes d'arrêt de travail ;

ALORS QUE si les dispositions des articles L. 3141-3 et suivants du code du travail, relatives aux congés payés, sont, en principe, applicables aux agents de la SNCF, ceux-ci sont, en outre, soumis à des dispositions réglementaires qui comporte diverses règles spécifiques relatives aux congés annuels ; qu'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 de déterminer si les dispositions du régime de droit commun sont plus favorables que celles résultant du règlement propre à la SNCF ; que 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 ; que la Société nationale SNCF soutenait que l'ensemble du régime des congés payés prévu par ce règlement accorde à ses agents des avantages supérieurs à ceux qui résulteraient de l'application du droit commun, notamment en ce qu'il prévoit qu'ils ont droit pour chaque période de référence, à un congé payé de 28 jours ouvrés, quand le code du travail prévoit que les salariés ont droit à un congé de deux jours et demi ouvrables par mois, et que, par suite, seules étaient applicables à Mme [D] les dispositions du règlement GRH00143 à l'exclusion des articles L. 3143-3 et suivants du code du travail (concl. p. 27) ; qu'en se prononçant sur la base des arrêts rendus par la Cour de cassation le 13 septembre 2023 reconnaissant le principe de l'acquisition de droits à congés payés au titre d'une période d'absence pour maladie non professionnelle et des dispositions en ce sens du code du travail issues de la loi n° 2024-364 du 22 avril 2024, sans examiner, comme il lui était demandé, si les dispositions du règlement propre à la SNCF n'étaient pas globalement plus favorables aux salariés que celles résultant droit commun de congés payés, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard du principe fondamental selon lequel la situation des salariés doit être régie, en cas de conflit de normes, par celle qui leur est la plus favorable.

2.2. - POURVOI DE LA SALARIEE

2.2.1. - Premier moyen

Mme [D] fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR condamné la SNCF à lui payer la seule somme de 6.000 € à titre de dommages-intérêts pour harcèlement moral,

1°) ALORS QU'aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel ; qu'en retenant, pour limiter le montant des dommages-intérêts pour harcèlement moral à la somme de 6.000 €, qu'« en prenant en considération tous les éléments invoqués par la salariée

pour caractériser l'ampleur de son préjudice, et notamment les éléments d'ordre médical, étant rappelé que l'origine professionnelle de la maladie de la salariée n'a pas été reconnue et que celle-ci n'établit pas, dans les proportions qu'elle invoque, l'existence d'un préjudice économique imputable à un comportement de l'employeur, il convient de condamner la SNCF à payer à Mme [D] la somme de 6.000 € à titre de dommages-intérêts pour harcèlement moral », la cour d'appel, qui a statué par des motifs inopérants, a violé les articles L. 1152-1, L. 1152-2, L. 1152-4 et L. 1154-1 du code du travail ;

2°) ALORS QUE les dommages-intérêts alloués à un salarié doivent réparer intégralement le préjudice subi sans qu'il en résulte pour lui ni perte ni profit ; qu'au surplus, ayant considéré que, pris dans leur ensemble, en y incluant les documents médicaux et les alertes, les quatorze éléments de fait établis, survenus entre 2010 et 2020, faisaient présumer ou laissaient supposer l'existence d'un harcèlement moral et qu'hormis l'un d'eux, la SNCF ne prouvait pas qu'ils n'étaient pas constitutifs d'un harcèlement moral et que ses décisions étaient justifiées par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement, de sorte que l'existence d'un harcèlement moral était retenue, en limitant le montant des dommages-intérêts pour harcèlement moral, réclamé à hauteur de 150.000 €, à la somme de 6.000 €, la cour d'appel a violé les articles L. 1152-1, L. 1152-2, L. 1152-4 et L. 1154-1 du code du travail, et le principe de la réparation intégrale du préjudice.

2.2.2. - Deuxième moyen

Mme [D] fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR condamné la SNCF à lui payer la seule somme de 3.000 € à titre de dommages-intérêts pour manquement de l'employeur à son obligation de sécurité,

1°) ALORS QUE le jugement doit être motivé ; qu'en se bornant, après avoir rappelé que Mme [D] invoquait les mêmes faits que ceux déjà examinés dans le cadre du harcèlement moral et considéré que ces faits, notamment l'absence de mesure adéquate prise par la SNCF à la suite des alertes faites par l'intéressée, qui n'avait pas diligenté d'enquête, caractérisaient des manquements de la SNCF à son obligation de sécurité, à la seule affirmation que « la SNCF est donc condamnée à payer la somme de 3.000 € à Mme [D] » pour limiter le montant des dommages-intérêts, réclamés à hauteur de 50.000 €, à 3.000 €, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

2°) ALORS QUE les dommages-intérêts alloués à un salarié doivent réparer intégralement le préjudice subi sans qu'il en résulte pour lui ni perte ni profit ; qu'en toute hypothèse, ayant rappelé que Mme [D] invoquait les mêmes faits que ceux déjà examinés dans le cadre du harcèlement moral et considéré que ces faits, notamment l'absence de mesure adéquate prise par la SNCF à la suite des alertes faites par l'intéressée, qui n'avait pas diligenté d'enquête, caractérisaient des manquements de la SNCF à son obligation de sécurité, en limitant le montant des dommages-intérêts, réclamés à hauteur de 50.000 €, à 3.000 €, la cour d'appel a violé les articles L. 1152-4, L. 4121-1, dans sa rédaction antérieure à l'ordonnance n° 2017 1389 du 22 septembre 2017, et l'article L. 4121-2 du code du travail, et le principe de la réparation intégrale du préjudice.

2.2.3. - Troisième moyen

Mme [D] fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR condamné la SNCF à lui payer la seule somme de 3.000 € à titre de dommages-intérêts pour manquement de l'employeur à son obligation d'exécuter de bonne foi le contrat de travail,

1°) ALORS QUE le jugement doit être motivé ; qu'en se bornant, après avoir considéré que les manquements de la SNCF relevés lors de l'examen de la demande relative au harcèlement moral établissaient un manquement de l'employeur à son obligation d'exécuter de bonne foi le contrat de travail, à la seule affirmation qu'« il convient de condamner la SNCF à payer à Mme [D] la somme de 3.000 € », pour limiter le montant des dommages-intérêts, réclamés à hauteur de 100.000 €, à 3.000 €, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

2°) ALORS QUE les dommages-intérêts alloués à un salarié doivent réparer intégralement le préjudice subi sans qu'il en résulte pour lui ni perte ni profit ; qu'en toute hypothèse, ayant considéré que les manquements de la SNCF relevés lors de l'examen de la demande relative au harcèlement moral établissaient un manquement de l'employeur à son obligation d'exécuter de bonne foi le contrat de travail, en limitant le montant des dommages-intérêts, réclamés à hauteur de 100.000 €, à 3.000 €, la cour d'appel a violé l'article L. 1222-1 du code du travail, et le principe de la réparation intégrale du préjudice.

2.2.4. - Quatrième moyen

Mme [D] fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR condamné la SNCF à lui payer la seule somme 6.315,30 € à titre d'indemnité compensatrice de congés payés pour les périodes d'arrêt de travail,

1°) ALORS QUE le juge doit, en toutes circonstances, faire observer et observer lui-même le principe de la contradiction, de sorte qu'il ne peut fonder sa décision sur un moyen soulevé d'office sans avoir, au préalable, invité les parties à présenter leurs observations sur celui-ci ; qu'en soulevant d'office, pour limiter à la somme 6.315,30 € l'indemnité compensatrice de congés payés pour les périodes d'arrêt de travail, le moyen tiré de l'application, au litige, de l'article L. 3141-19-2 du code du travail et de la conséquence selon laquelle le salarié toujours en arrêt de travail ne peut demander, dans le cadre d'une instance judiciaire, le paiement des congés payés acquis que dans la limite de la période de quinze mois, sans avoir, au préalable, invité les parties à présenter leurs observations sur ce moyen, la cour d'appel a violé l'article 16 du code de procédure civile ;

2°) ALORS QUE le juge est tenu de préciser, même sommairement, les éléments de preuve sur lesquels il fonde sa décision ; qu'au demeurant, en considérant, pour limiter à la somme 6.315,30 € l'indemnité compensatrice de congés payés pour les périodes d'arrêt de travail, qu'il ressortait « des pièces versées aux débats » que

Mme [D] était toujours en prolongation d'arrêt de travail et que cet arrêt de travail était pour maladie n'ayant pas une origine professionnelle, de sorte que la salariée ne pouvait prétendre qu'au paiement de deux jours de congés payés par mois pendant une période de quinze mois, soit un total de trente jours, et non au cumul des congés payés qu'elle estimait avoir acquis depuis son premier placement en arrêt de travail en 2014, sans autre précision sur ces « pièces versées aux débats », la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile.

3 - Propositions de rejet non spécialement motivé

En application de l'article 1014 du code de procédure civile, il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur certains griefs, qui sont irrecevables ou qui ne sont manifestement pas de nature à entraîner la cassation, pour les raisons suivantes :

Premier moyen du pourvoi de la salariée :

De façon constante la jurisprudence retient que les juges du fond apprécient souverainement le montant du préjudice dont elle a justifié l'existence par l'évaluation qu'ils en ont faite, sans être tenue d'en préciser les divers éléments (Ass. plén., 26 mars 1999, pourvoi n° 95-20.640, Bull. 1999, Ass. plén., n° 3 ; Ch. mixte., 6 septembre 2002, pourvoi n° 98-22.981, Bulletin civil 2002, Ch. mixte, n° 4). La chambre sociale retient également que l'existence d'un préjudice et l'évaluation de celui-ci relèvent du pouvoir souverain d'appréciation des juges du fond (Soc., 13 avril 2016, pourvoi n° 14-28.293, Bull. 2016, V, n° 72).

Sous le couvert de griefs non fondés de violation de la loi le moyen ne tend qu'à remettre en cause le pouvoir souverain d'appréciation des éléments de fait et de preuve par les juges du fond qui ont estimé le montant de préjudice et ont caractérisé son existence par l'évaluation qu'ils en, ont faite.

Deuxième moyen du pourvoi de la salariée : Sous le couvert de griefs non fondés de violation de la loi le moyen ne tend qu'à remettre en cause le pouvoir souverain des juges du fond qui, examinant les éléments de preuve qui leur étaient soumis ont procédé à l'évaluation du préjudice subi par la salariée.

TROISIEME MOYEN DU POURVOI DE LA SALARIEE : Sous le couvert de griefs non fondés de vice de la motivation et de violation de la loi, le moyen ne tend qu'à remettre en cause le pouvoir souverain d'appréciation des juges du fond qui après avoir examiné les éléments de preuve qui leur étaient soumis ont fixé le montant de préjudice subi par la salariée sans être tenus de préciser le détail de leur calcul.

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

Une demande en paiement d'un rappel d'indemnité de congé payé tend-elle aux fins qu'une demande au titre de l'obligation de sécurité ?

La cour d'appel qui a mis en oeuvre les dispositions des articles L. 3141-3 et suivants du code du travail permettant d'accorder des droits à congé payé aux salariés malades devait-elle vérifier si les dispositions du GRH00143 qui accordent 28 jours ouvrés de congés payés aux salariés de l'entreprise n'étaient pas globalement plus favorables et devant donc être mises en oeuvre, ne s'opposaient pas à la demande des salariés au titre de l'arrêt de travail pour cause de maladie ?

5 - Discussion citant les références de jurisprudence et de doctrine

5.1 - Sur la notion de demande nouvelle à hauteur d'appel (premier moyen du pourvoi de l'employeur

Aux termes de l'article 564 du code de procédure civile, *« à peine d'irrecevabilité relève d'office, les parties ne peuvent soumettre à la cour de nouvelles prétentions si ce n'est pour opposer compensation, faire écarter les prétentions adverses ou faire juger les questions nées de l'intervention d'un tiers, ou de la survenance ou de la révélation d'un fait »*.

L'article 565 du code de procédure civile précise : *« Les prétentions ne sont pas nouvelles dès lors qu'elles tendent aux mêmes fins que celles soumises au premier juge même si leur fondement juridique est différent »*.

L'article 566 précise : *« Les parties peuvent ajouter aux prétentions soumises au premier juge que les demandes qui en sont l'accessoire, la conséquence ou le complément nécessaire »*.

Extrait du JurisClasseur Procédure civile Fasc. 900-95 : *« 61. – Les parties peuvent ajouter à la demande originaire les demandes qui n'en sont que l'accessoire, la conséquence ou le complément (CPC, art. 566). Les termes d'accessoire, de conséquence ou de complément sont très larges et, en même temps, très vagues. Interprétés à la lettre, ils pourraient justifier la recevabilité de la quasi-totalité des prétentions nouvelles, celles-ci étant presque toujours l'accessoire, la conséquence, ou surtout le complément, des demandes initiales et ce, d'autant plus que le texte comporte le terme « ajouter » et que les demandes visées peuvent être l'accessoire, la conséquence ou le complément des défenses, aussi bien que des demandes . »*

62. – Il est évident qu'une interprétation aussi large, dont le résultat serait d'entraîner la méconnaissance totale du principe du double degré de juridiction, ne peut être admise. C'est pourquoi, il convient de maintenir la condition selon laquelle les demandes visées à l'article 566 du Code de procédure civile doivent se rapporter à la demande originaire, ou, si l'on préfère, qu'il y ait entre ces demandes et les demandes ou défenses originaires un lien suffisant.

Dans cette perspective, le décret n 2017-891 du 6 mai 2017 a ajouté le qualificatif « nécessaire » à l'article 566 du CPC : "les parties ne peuvent ajouter aux prétentions soumises au premier juge que les demandes qui en sont l'accessoire, la conséquence ou le complément nécessaire". Cette modification pourrait être l'occasion d'entendre plus strictement la recevabilité des demandes nouvelles. (...)

63. – Par ailleurs, la recevabilité d'une prétention dont l'objet est d'ajouter à la demande originaire ce qui en est l'accessoire, la conséquence ou le complément,

suppose qu'une demande au fond ait été formulée devant la juridiction du premier degré (Cass. 2e civ., 20 mars 1974 : Bull. civ. II, n 102)(...) o 64. – L'appréciation du lien suffisant est relativement facile :

- lorsqu'il est prétendu que la demande soumise à la cour est la conséquence de la demande originaire.

On peut estimer, en pareil cas, que la demande formulée devant la cour doit être la suite logique de la demande originaire qui, de ce fait, la comprend virtuellement. On se trouve alors ramené à l'hypothèse précédente (V. n 56). À titre d'exemple, la cour d'appel a exactement décidé que la demande qui ne tendait qu'à modifier l'assiette de la demande initiale compte tenu de la prescription et des versements effectués ultérieurement, se rattachait par un lien suffisant à la demande originaire en remboursement de cotisations sociales (Cass. soc., 1er juill. 1999, n 97-21.039 : JurisData n 1999-002739) ; o o • il en est de même pour la demande qui est qualifiée d'accessoire par rapport à la demande originaire : le lien de subordination de l'une par rapport à l'autre est alors le plus souvent évident. On admettra donc toujours – et a fortiori – la possibilité de demander en appel des mesures conservatoires ou provisoires, comme, par exemple, la nomination d'un séquestre, l'exécution de travaux urgents (Cass. req., 4 juin 1894 : DP 1894, 1, p. 375), l'allocation de pensions alimentaires ou de provisions ad litem, notamment au cours des instances en divorce ou en séparation de corps (Cass. civ., 7 janv. 1902 : DP 1902, 1, p. 496. – Cass. req., 24 mars 1925 : DH 1925, p. 289).

69. – Depuis l'entrée en vigueur du Code de procédure civile, on peut relever de fréquentes applications de la possibilité de présenter, pour la première fois en appel, des demandes présentées comme accessoires aux demandes ou défenses soumises au premier juge. Tel est parfois le cas si la victime, bien qu'ayant obtenu le plein de sa demande en première instance, a la possibilité de majorer en appel sa demande initiale afin que son préjudice puisse être apprécié au jour de l'arrêt qui le fixe et ainsi être réparé aussi complètement qu'il est possible.

Mais, attention, il faut garder à l'esprit qu'une partie n'est pas recevable à présenter, pour la première fois devant la cour, des prétentions qui seraient le prolongement ou l'accessoire des demandes formées en première instance par une autre partie (Cass. 2e civ., 30 juin 2011, n 10-23.537 : JurisData n o o 2011-012769 ; JCP G 2011, 1397, spéc. n 19, obs. E. Jeuland).

70. – Il est, en revanche, plus délicat d'apprécier la réalité du lien suffisant qui doit unir la demande qui est présentée comme « complément » des demandes ou des défenses soumises au premier juge.

71. – La « complémentarité », à l'inverse de la connexité, n'est pas une notion connue du droit processuel ; une demande simplement complémentaire peut donc ne présenter qu'un rapport assez distendu avec la demande principale à laquelle elle s'ajoute. C'est la raison pour laquelle le critère de la recevabilité d'une telle demande doit être dégagé en partant de la considération, déjà faite, et selon laquelle l'unité du litige ne doit pas être compromise (V. n 31 et 34). De la sorte, on peut dire qu'une demande complémentaire est finalement une demande qui tend aux mêmes fins que la demande originaire, qui se trouvait déjà « en germe » dans cette demande et y était donc virtuellement comprise.

72. – On constate donc, en définitive, une remarquable convergence des différentes notions de « complémentarité » et de « fins de la demande » auxquelles se réfèrent les articles 565 et 566 du Code de procédure civile. Il en résulte cette conséquence

que ces textes sont, en général, simultanément invoqués dans les conclusions d'appel à l'effet de justifier la recevabilité des prétentions « nouvelles » soumises à la cour, pratique qui entraîne évidemment une altération de chacune des notions ci-dessus évoquées au bénéfice d'une conception que l'on peut qualifier « d'impressionniste » de la notion de prétention nouvelle. ».

Le juge doit vérifier d'office si ces demandes ne constituaient pas l'accessoire, la conséquence ou le complément de celles formées en première instance :

« 6. M. [C...] fait grief à l'arrêt de déclarer irrecevables comme nouvelles les demandes relatives aux avenants de 2010 et 2012 alors « que les parties peuvent ajouter aux prétentions soumises au premier juge les demandes qui en sont l'accessoire, la conséquence ou le complément nécessaire ; que les demandes en substitution du taux d'intérêt légal aux intérêts conventionnels pour les avenants en date du 20 août 2010 et du 11 janvier 2012 au prêt initial consenti à M. [C...] par la caisse régionale de Crédit agricole mutuel des Savoie constituaient le complément ou la conséquence de la demande en déchéance au droit aux intérêts conventionnels de la banque pour le prêt initial en raison de la nullité du taux effectif global ; qu'en décidant que ces demandes étaient irrecevables comme nouvelles, sans rechercher si ces demandes n'étaient pas la conséquence ou le complément nécessaire de la demande formée en première instance, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision au regard de l'article 566 du code de procédure civile. »

Réponse de la Cour

Vu les articles 564 à 567 du code de procédure civile :

7. La cour d'appel est tenue d'examiner au regard de chacune des exceptions prévues aux textes susvisés si la demande est nouvelle. Il résulte de l'article 566 du code de procédure civile que les parties ne peuvent soumettre à la cour d'appel de nouvelles prétentions, sauf à ce que celles-ci soient l'accessoire, la conséquence ou le complément de celles soumises au premier juge.

8. Pour déclarer irrecevables comme nouvelles les demandes relatives aux avenants de 2010 et 2012, l'arrêt retient que ces demandes n'ont jamais été formées en première instance et ne tendent pas aux mêmes fins, la nature des prêts étant différente et les demandes présentées supposant une analyse différente.

9. En se déterminant ainsi, sans rechercher, même d'office, si ces demandes ne constituaient pas l'accessoire, la conséquence ou le complément de celles formées par M. [C...] en première instance, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision. » (Civ. 2°, 17 septembre 2020, pourvoi n° 19-17.449, B).

Une demande nouvelle en paiement de salaire n'entre pas dans les prévisions de l'article 566 du code de procédure civile lorsque les demandes initiales portent sur des dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse :

« 4. Le salarié fait grief à l'arrêt de déclarer irrecevable la demande d'heures supplémentaires présentée pour la première fois en cause d'appel, alors « que ne constituent pas des demandes nouvelles les demandes qui sont l'accessoire la conséquence ou le complément de celles soumises au premier juge ; que la cour d'appel a énoncé que la demande d'heures supplémentaires n'était ni l'accessoire ni la conséquence ni le complément des prétentions soumises au conseil de

prud'homme et qu'il n'était pas suffisant que M. [T] soutienne à l'appui de sa demande d'heures supplémentaires qu'il n'était pas cadre dirigeant alors qu'il avait fondé sa demande d'indemnité pour exécution déloyale du contrat de travail sur le retrait d'attributions et d'autonomie ; qu'en statuant de la sorte alors que la perte d'autonomie et le retrait d'attributions avaient pour conséquence la perte du statut de cadre dirigeant et en conséquence le droit au paiement d'heures supplémentaires, la cour d'appel a violé l'article 564 et l'article 566 du code de procédure civile. »

Réponse de la Cour

5. Aux termes de l'article 566 du code de procédure civile les parties ne peuvent ajouter aux prétentions soumises au premier juge que les demandes qui en sont l'accessoire, la conséquence ou le complément nécessaire .

6. La cour d'appel, qui a constaté que les demandes formées par le salarié devant les premiers juges étaient limitées à des dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et pour exécution déloyale du contrat de travail, en a exactement déduit que la demande au titre du paiement des heures supplémentaires formulée pour la première fois en appel n'était pas l'accessoire, la conséquence, ou le complément nécessaire des prétentions originaires et qu'elle était irrecevable.

7. Le moyen n'est donc pas fondé. » (Soc., 25 mai 2022, pourvoi n° 21-11.478 publié)

« 4. Le salarié fait ce grief à l'arrêt, alors « que les prétentions ne sont pas nouvelles dès lors qu'elles tendent aux mêmes fins que celles soumises au premier juge même si leur fondement juridique est différent ; que tendent aux mêmes fins les demandes en exécution d'un même rapport contractuel ; que M. [K] a saisi le conseil de prud'hommes d'une demande tendant à ce que l'employeur soit condamné à lui payer un rappel de salaires pour heures supplémentaires ; qu'en déclarant irrecevable comme nouvelle en cause d'appel la demande que M. [K] avait formée afin d'obtenir le remboursement de ses frais professionnels, quand elle tendait comme la demande en paiement d'un rappel de salaire à l'exécution du même rapport contractuel, la cour d'appel a violé l'article 565 du code de procédure civile. »

Réponse de la Cour

5. Aux termes de l'article 565 du code de procédure civile, les prétentions ne sont pas nouvelles dès lors qu'elles tendent aux mêmes fins que celles soumises au premier juge, même si leur fondement juridique est différent.

6. La cour d'appel, qui a constaté que les demandes formées par le salarié devant les premiers juges portaient sur le paiement d'un rappel d'heures supplémentaires et la contrepartie obligatoire en repos, en a exactement déduit que la demande en remboursement de frais professionnels, qui est dépourvue de caractère salarial, formulée pour la première fois en cause d'appel, ne tendait pas aux mêmes fins et qu'elle était irrecevable.

7. Le moyen n'est donc pas fondé.

Mais sur le premier moyen, pris en sa première branche, en ce qu'il fait grief à l'arrêt de déclarer irrecevable la demande du salarié en paiement d'un rappel de rémunération variable

8. Le salarié fait ce grief à l'arrêt, alors « que les prétentions ne sont pas nouvelles dès lors qu'elles tendent aux mêmes fins que celles soumises au premier juge même si leur fondement juridique est différent ; que M. [K] a saisi le conseil de prud'hommes d'une demande tendant à ce que l'employeur soit condamné à lui payer un rappel de salaires pour heures supplémentaires ; qu'en déclarant

irrecevable en raison de sa nouveauté en cause d'appel la demande que M. [K] avait formée afin d'obtenir le paiement d'un rappel de salaire au titre de sa rémunération variable, quand elle tendait aux mêmes fins que la demande portée en première instance, la cour d'appel a violé l'article 565 du code de procédure civile. »

Réponse de la Cour

Vu l'article 565 du code de procédure civile :

9. Aux termes de ce texte, les prétentions ne sont pas nouvelles dès lors qu'elles tendent aux mêmes fins que celles soumises au premier juge, même si leur fondement juridique est différent.

10. Pour déclarer irrecevable la demande du salarié en paiement d'un rappel de rémunération variable formée pour la première fois en cause d'appel, l'arrêt retient que cette demande constitue une prétention distincte qui ne tend pas aux mêmes fins que les demandes initiales qui tendent à obtenir le paiement d'heures supplémentaires avec son corollaire au titre de la contrepartie obligatoire en repos qui reposent sur un litige afférent à la durée du travail, que ni leur nature salariale commune, ni le fait qu'elles portent sur l'exécution du contrat de travail ne sont à eux seuls déterminants et qu'aucun élément du dossier ne fait ressortir de lien suffisant ou de dépendance avec les premières demandes et que le salarié n'explicite ni ne justifie en quoi ses demandes nouvelles sont l'accessoire, la conséquence ou le complément des demandes initiales.

11. En statuant ainsi, alors que la demande nouvelle du salarié en paiement d'un rappel de rémunération variable tendait aux mêmes fins que les demandes initiales en paiement de la rémunération versée en contrepartie du travail, la cour d'appel a violé le texte susvisé. » (Soc., 25 juin 2025, pourvoi n° 23-20.007, publié)

« 4. Le salarié fait grief à l'arrêt de déclarer irrecevable la demande au titre des congés payés acquis pendant la période d'arrêt maladie formulée pour la première fois en cause appel, alors « que les prétentions ne sont pas nouvelles dès lors qu'elles tendent aux mêmes fins que celles soumises au premier juge, même si leur fondement juridique est différent ; que la demande au titre des congés payés acquis au cours d'un arrêt maladie tend à la même fin que les demandes formées au titre des congés payés acquis à un autre titre, la finalité étant de remplir le salarié de l'intégralité de ses droits à congés payés acquis, quelle qu'en soit la période d'acquisition ; qu'en décidant au contraire que la demande au titre des congés payés acquis pendant la période d'arrêt maladie formulée pour la première fois en appel n'avait pas les mêmes fins que les autres demandes formulées au titre des congés payés, - congés forcés et congés dans le cadre de l'indemnité d'éviction-, la cour d'appel a violé l'article 565 du code de procédure civile. »

Réponse de la Cour

Vu les articles 564 et 565 du code de procédure civile :

5. Selon le premier de ces textes, à peine d'irrecevabilité relevée d'office, les parties ne peuvent soumettre à la cour de nouvelles prétentions si ce n'est pour opposer compensation, faire écarter les prétentions adverses ou faire juger les questions nées de l'intervention d'un tiers, ou de la survenance ou de la révélation d'un fait.

6. Aux termes du second, les prétentions ne sont pas nouvelles dès lors qu'elles tendent aux mêmes fins que celles soumises au premier juge même si leur fondement juridique est différent.

7. Pour déclarer irrecevable comme nouvelle la demande formée par le salarié au titre des congés payés pendant la période d'arrêt maladie, l'arrêt retient, d'une part,

que cette demande et celles formulées à titre d'indemnité compensatrice des congés payés forcés et au titre des congés payés pendant la période d'éviction, ne tendent pas aux mêmes fins, d'autre part, que cette demande ne découle pas de ces prétentions originaires et ne leur est pas accessoire, qu'elle n'en est ni la conséquence, ni le complément nécessaire.

8. En statuant ainsi, alors que **la demande nouvelle du salarié au titre des congés payés acquis au cours d'un arrêt de travail pour maladie, tend aux mêmes fins que les demandes initiales en paiement des congés payés pendant la période d'éviction et d'une indemnité compensatrice au titre des congés payés que l'employeur lui avait imposé de prendre sans délai de prévenance, même si le fondement juridique est différent, à savoir l'indemnisation des conséquences du non-respect par l'employeur de son obligation d'assurer au salarié la possibilité d'exercer effectivement son droit à congé, la cour d'appel a violé les textes susvisés** ». (Soc., 10 juillet 2024, pourvoi n° 22-16.805, public).

« 4. La salariée fait grief à l'arrêt du 24 septembre 2021 de déclarer irrecevable la demande présentée pour la première fois en cause d'appel au titre du manquement par l'employeur à son obligation de sécurité, de dire que l'employeur a satisfait à son obligation de reclassement, de déclarer fondé son licenciement et de la débouter de ses demandes au titre de la rupture injustifiée de son contrat de travail, alors « que les prétentions soumises à la cour d'appel ne sont pas nouvelles lorsqu'elles tendent aux mêmes fins que celles soumises au premier juge, même si leur fondement est différent ; qu'en l'espèce, pour déclarer irrecevable la demande de la salariée tendant à ce qu'il soit jugé que l'employeur n'a pas rempli son obligation de sécurité à son égard et qu'elle a commis des fautes, la cour d'appel a retenu qu'il s'agissait d'une demande nouvelle au sens de l'article 564 du code de procédure civile, qui n'entraîne pas dans les champs des exceptions énoncées à l'article 565 du même code ; qu'en statuant ainsi quand la salariée demandait à la cour d'appel de constater que l'employeur avait manqué à son obligation de sécurité uniquement pour en déduire que son licenciement était sans cause réelle et sérieuse, prétention qu'elle avait déjà formée en première instance, de sorte qu'il s'agissait d'une demande qui tendait aux mêmes fins que celle soumise au conseil de prud'hommes, la cour d'appel a violé les articles 564 et 565 du code de procédure civile. »

Réponse de la Cour

Vu l'article 565 du code de procédure civile :

5. Aux termes de ce texte, les prétentions ne sont pas nouvelles dès lors qu'elles tendent aux mêmes fins que celles soumises au premier juge, même si leur fondement juridique est différent.

6. Pour déclarer irrecevable la demande de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse présentée par la salariée pour la première fois en cause d'appel au titre du manquement de l'employeur à son obligation de sécurité, l'arrêt retient qu'il s'agit d'une demande nouvelle qui n'entre pas dans les prévisions de l'article 565 du code de procédure civile.

7. En statuant ainsi, alors que la demande de dommages-intérêts formée devant la cour d'appel par la salariée aux fins d'indemnisation des conséquences de son licenciement en raison d'une inaptitude pour manquement à l'obligation de sécurité de l'employeur tendait aux mêmes fins que celle, soumise aux premiers juges, qui visait à obtenir l'indemnisation de la rupture du contrat de travail par l'employeur

pour manquement à l'obligation de reclassement, de sorte que la demande était recevable, la cour d'appel a violé le texte susvisé. » (Soc., 18 septembre 2024, pourvoi n° 22-17.737, publié)

« Vu les articles 564 , 565 et 566 du code de procédure civile :

6. Aux termes du premier de ces textes, à peine d'irrecevabilité relevée d'office, les parties ne peuvent soumettre à la cour de nouvelles prétentions si ce n'est pour opposer compensation, faire écarter les prétentions adverses ou faire juger les questions nées de l'intervention d'un tiers, ou de la survenance ou de la révélation d'un fait.

7. Aux termes du deuxième, les prétentions ne sont pas nouvelles dès lors qu'elles tendent aux mêmes fins que celles soumises au premier juge, même si leur fondement juridique est différent.

8. Aux termes du dernier, les parties ne peuvent ajouter aux prétentions soumises au premier juge que les demandes qui en sont l'accessoire, la conséquence ou le complément nécessaire.

9. Pour déclarer les demandes recevables, l'arrêt, après avoir constaté que la salariée avait formé pour la première fois à hauteur d'appel des demandes en paiement d'un rappel de salaire au titre des heures supplémentaires outre congés payés afférents, des demandes indemnitaires au titre des repos compensateurs et au titre du travail dissimulé alors qu'en première instance elle avait formé une demande de dommages-intérêts en réparation des préjudices nés du manquement de l'employeur à son obligation de sécurité caractérisé par un dépassement des amplitudes horaires et une absence de contrôle de la charge de travail, retient que ces demandes tendent aux mêmes fins que la demande de dommages-intérêts en réparation des préjudices nés du manquement à l'obligation de sécurité évoqué en première instance en ce sens qu'elles tendent à rétablir la salariée dans ses droits au titre du temps de travail et à effacer les dommages en résultant. L'arrêt ajoute que ces demandes en appel sont le complément nécessaire de la demande initiale dans la mesure où le rappel de salaires découle de la discussion sur le forfait en jours et que de plus, il influe nécessairement sur le préjudice subsistant qui devra, s'il est établi, être réparé dans une proportion qui devra en tenir compte.

10. En statuant ainsi, alors que les demandes en paiement d'un rappel de salaire au titre des heures supplémentaires outre congés payés afférents fondées sur la privation d'effet du forfait en jours non évoquée en première instance, ainsi que les demandes indemnitaires au titre des repos compensateurs et du travail dissimulé ne tendent pas aux mêmes fins que la demande en paiement de dommages-intérêts en réparation des préjudices nés du manquement de l'employeur à son obligation de sécurité invoqué par la salariée au soutien d'une demande au titre du harcèlement moral et de l'exécution déloyale du contrat de travail caractérisée par un dépassement des amplitudes horaires et une absence de contrôle de la charge de travail ni n'en constituent l'accessoire, la conséquence ou le complément nécessaire, la cour d'appel a violé les textes susvisés. » (Soc., 6 novembre 2024, pourvoi n° 22-17.335, publié)

En l'espèce la cour d'appel a énoncé : « la demande en rappel de congés payés pour les périodes d'arrêt de travail pour maladie non professionnelle n'avait pas été présentée par Mme [D] devant le conseil de prud'hommes, ainsi que le rappelle à juste titre la SNCF. Toutefois, les demandes relatives tant au harcèlement moral qu'à

l'obligation de sécurité de l'employeur, formées par Mme [D] dès sa saisine du conseil de prud'hommes, tendaient notamment à la mise en cause de la SNCF relativement à l'exécution du contrat de travail et aux arrêts de travail subis par la salariée et à l'indemnisation du préjudice en ayant résulté. Dès lors, la demande en rappel de congés payés pour les périodes d'arrêt de travail pour maladie non professionnelle, en ce qu'elle tend aux mêmes fins que celles relatives au harcèlement moral et à l'obligation de sécurité, n'est pas retenue comme étant nouvelle. »

5.2 - Sur l'application du principe de faveur (second moyen de l'employeur)

Le mémoire en défense soulève l'irrecevabilité du moyen pour défaut à agir. Il expose à cet effet que l'employeur, en invoquant le principe de faveur, se plaint de ce que la cour d'appel se serait fondée sur des règles moins favorables à Mme [D] que celles dont elle se prévalait.

Dans un mémoire complémentaire, l'employeur réplique que le moyen tend à démontrer que la bonne application du principe de faveur devait conduire la cour d'appel à rejeter la demande de la salariée et de sorte qu'il est bien recevable à critiquer une décision qui lui fait grief.

Dans leur rédaction applicable à l'espèce, les dispositions du code du travail relatives aux congés payés sont les suivantes :

Article L3141-3 (Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)) : *Le salarié a droit à un congé de deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif chez le même employeur.*

La durée totale du congé exigible ne peut excéder trente jours ouvrables.

Article L3141-4 (Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)) : *Sont assimilées à un mois de travail effectif pour la détermination de la durée du congé les périodes équivalentes à quatre semaines ou vingt-quatre jours de travail.*

Article L3141-5 (Modifié par LOI n°2024-364 du 22 avril 2024 - art. 37 (V)) : *Sont considérées comme périodes de travail effectif pour la détermination de la durée du congé :*

1° Les périodes de congé payé ;

2° Les périodes de congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant et d'adoption ;

3° Les contreparties obligatoires sous forme de repos prévues aux articles L. 3121-30, L. 3121-33 et L. 3121-38 ;

4° Les jours de repos accordés au titre de l'accord collectif conclu en application de l'article L. 3121-44 ;

5° Les périodes pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;

6° Les périodes pendant lesquelles un salarié se trouve maintenu ou rappelé au service national à un titre quelconque ;

7° Les périodes pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'arrêt de travail lié à un accident ou une maladie n'ayant pas un caractère professionnel. »

Article L3141-5-1 (Création LOI n°2024-364 du 22 avril 2024 - art. 37 (V)) : *Par dérogation au premier alinéa de l'article L. 3141-3, la durée du congé auquel le salarié a droit au titre des périodes mentionnées au 7° de l'article L. 3141-5 est de deux jours ouvrables par mois, dans la limite d'une attribution, à ce titre, de vingt-quatre jours ouvrables par période de référence mentionnée à l'article L. 3141-10 ».*

Article L3141-6 (Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)) : *L'absence du salarié ne peut avoir pour effet d'entraîner une réduction de ses droits à congé plus que proportionnelle à la durée de cette absence.*

Article L3141-7 (Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)) : *Lorsque le nombre de jours ouvrables calculé conformément aux articles L. 3141-3 et L. 3141-6 n'est pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre entier immédiatement supérieur.*

(...)

Article L3141-9 : (Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)) : *Les dispositions de la présente section ne portent atteinte ni aux stipulations des conventions et des accords collectifs de travail ou des contrats de travail ni aux usages qui assurent des congés payés de plus longue durée.*

Art. L. 3141-10 : *« Sous réserve de modalités particulières fixées en application de l'article L. 3141-32, un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut :*

1° Fixer le début de la période de référence pour l'acquisition des congés ;

2° Majorer la durée du congé en raison de l'âge, de l'ancienneté ou du handicap. »

La loi n°2024-364 du 22 avril 2024, a mis en conformité les dispositions du code du travail relatives au congés payés avec le droit de l'Union. Avec l'article 37 II, elle a introduit des dispositions transitoires :

« Sous réserve des décisions de justice passées en force de chose jugée ou de stipulations conventionnelles plus favorables en vigueur à la date d'acquisition des droits à congés, le 7° de l'article L. 3141-5, les articles L. 3141-5-1 et L. 3141-19-1 à L. 3141-19-3 et le 4° de l'article L. 3141-24 du code du travail sont applicables pour la période courant du 1er décembre 2009 à la date d'entrée en vigueur de la présente loi.

Toutefois, pour la même période, les congés supplémentaires acquis en application des dispositions mentionnées au premier alinéa du présent II ne peuvent, pour chaque période de référence mentionnée à l'article L. 3141-10 du code du travail, excéder le nombre de jours permettant au salarié de bénéficier de vingt-quatre jours ouvrables de congé, après prise en compte des jours déjà acquis, pour la même

période, en application des dispositions du même code dans leur rédaction antérieure à la présente loi.

Toute action en exécution du contrat de travail ayant pour objet l'octroi de jours de congé en application du présent II doit être introduite, à peine de forclusion, dans un délai de deux ans à compter de l'entrée en vigueur de la présente loi. »

Ainsi que le relève Mme Salque « Au sein de la SNCF , coexistent d'une part, le Statut qui regroupe l'ensemble des garanties individuelles et collectives portant sur le contrat de travail les salaires, les congés, les droits syndicaux, etc. C'est le RH0001 applicable aux agents du cadre permanent (communément appelés " cheminots " et, d'autre part, les salariés ayant un contrat de travail relevant du droit privé, appelés " contractuels". Le RH0077 regroupe les règles relatives à l'organisation et au temps de travail qui sont applicables à tous les salariés de la SNCF , qu'ils soient au statut ou contractuels. » (Juris classeur Transports, Fasc. 615-10 : TRANSPORT FERROVIAIRE INTERNE. – Évolution du groupe SNCF. – De la Loti au nouveau pacte ferroviaire",)

Indépendamment des règles applicables au salarié, le principe de faveur peut également être mobilisé au sein de la SNCF :

Vu les articles L. 200-1 et L. 223-11 du Code du travail, le chapitre 10 du statut des relations collectives entre la SNCF et son personnel, et le règlement PS 2 ;

Vu le principe fondamental en droit du travail, selon lequel, en cas de conflit de normes, c'est la plus favorable aux salariés qui doit recevoir application ;

Attendu, selon le jugement attaqué, que MM. [Y...] et [X...], employés de la SNCF en qualité de cadres permanents, soutenant ne pas avoir perçu pendant leurs congés payés une rémunération équivalente à celle qu'ils auraient dû percevoir s'ils avaient travaillé, diverses primes et indemnités s'ajoutant à leur rémunération de base n'ayant pas été prises en considération dans le calcul des indemnités de congés payés, ont saisi la juridiction prud'homale, le 18 novembre 1992, d'une demande en paiement d'un rappel d'indemnités de congés payés pour les cinq dernières années ; que la Fédération générale des transports et de l'équipement (FGTE-CFDT) est intervenue à l'appui de cette demande ;

Attendu que, pour condamner la SNCF à verser à MM. [Y...] et [X...] diverses sommes à titre de rappel de congés payés pour les années 1987 à 1991, le jugement a énoncé, d'une part, que les dispositions du Code du travail sont applicables de plein droit aux salariés de la SNCF, toutes les fois qu'elles sont plus favorables que les règles statutaires, quand bien même ces dernières auraient été agréées par l'autorité administrative, et d'autre part, que, si le règlement PS 2 relatif à la rémunération du personnel du cadre permanent de la SNCF énonce les indemnités qui continuent à être versées à un agent pendant la durée de son congé annuel, les dispositions de ce règlement ne font pas obstacle à l'application de l'article L. 223-11 du Code du travail, relatif au calcul de l'indemnité de congé à laquelle a droit tout salarié pendant la durée de son congé annuel ;

Attendu, cependant, qu'il résulte des termes de l'article 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 ; que 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 de la SNCF ;

Attendu que ces agents sont, en outre, soumis aux dispositions d'un statut prévu par le décret n° 50-637 du 1er juin 1950, qui comporte diverses règles spécifiques relatives aux congés payés, concernant à la fois les conditions de leur attribution, leur durée et leur rémunération ;

Attendu qu'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 la SNCF n'est invoquée, de déterminer si les dispositions de ce statut concernant les congés payés sont plus favorables que celles résultant du régime légal ; que 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 ; que 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 ;

Et attendu qu'il apparaît que, même si en ce qui concerne les bases de calcul de l'indemnité de congés payés, le statut de la SNCF prévoit une disposition moins favorable, l'ensemble du régime des congés payés prévu par ce statut accorde aux agents des avantages supérieurs à ceux qui résulteraient de l'application du Code du travail ;

D'où il suit qu'en statuant comme il l'a fait, le conseil de prud'hommes a violé les textes et le principe susvisés ; (Soc., 17 juillet 1996, pourvoi n° 95-41.313, Bulletin 1996 V N° 297)

*Attendu que la SNCF fait grief à l'arrêt de l'avoir condamnée à rembourser à l'agent concerné l'incidence financière de la sanction qui lui avait été infligée, alors, selon le moyen, qu'en application de la règle *specialia generalibus derogant*, le texte particulier doit s'appliquer par exception à la règle générale ; qu'ainsi, pour refuser d'appliquer les règles spécifiques du statut des relations collectives entre la SNCF et son personnel, les juges du fond ont nécessairement considéré que lesdites règles étaient contraires à la loi du 4 août 1982 ; que, dès lors, ayant admis que le caractère réglementaire du statut n'est pas discutable, avec pour conséquence la compétence de la juridiction administrative pour apprécier la légalité des dispositions de ce statut, les juges du fond n'ont pas tiré les conséquences légales de leurs constatations au regard de l'article 13 de la loi des 16 et 24 août 1790 et du 16 fructidor an III ;*

Mais attendu qu'après avoir relevé à juste titre que les dispositions d'ordre public des articles L. 122-40 et L. 122-41 du Code du travail, issus de la loi du 4 août 1982 relative aux libertés des travailleurs dans l'entreprise, s'imposaient à la SNCF dont les salariés pouvaient donc être assistés par un agent dépendant d'un autre établissement que le leur, pour peu qu'il appartienne à la SNCF, et qu'elles devaient s'appliquer comme étant plus favorables aux salariés que les dispositions statutaires, la cour d'appel a exactement énoncé qu'une telle comparaison entre les dispositions légales et celles invoquées par la SNCF n'impliquait aucune appréciation sur la légalité du statut de cet établissement public ; que le moyen ne peut être accueilli ; (Soc., 17 décembre 1997, pourvoi n° 95-40.816, Bull. 1997, V, n° 451)

Vu les articles L. 200-1 et L. 223-11 du Code du travail, le chapitre 10 du statut des relations collectives entre la SNCF et son personnel et le règlement PS 2 ;

Vu le principe fondamental en droit du travail, selon lequel, en cas de conflit de normes, c'est la plus favorable aux salariés qui doit recevoir application ;

Attendu, selon le jugement attaqué, que M. [X...], agent de la SNCF travaillant à la gare de [1], soutenant ne pas avoir perçu pendant ses congés payés une rémunération équivalente à celle qu'il aurait dû percevoir s'il avait travaillé, diverses primes et indemnités s'ajoutant à sa rémunération de base n'ayant pas été prises en considération dans le calcul des indemnités de congés payés, a saisi la juridiction prud'homale, le 22 juillet 1992, d'une demande en paiement de diverses somme à titre de rappel d'indemnités de congés payés pour les cinq dernières années ;

Attendu que, pour condamner la SNCF à payer à M. [X...] une somme à titre de solde de congés payés pour les années 1988 à 1992, le conseil de prud'hommes a énoncé que le statut de la SNCF n'est pas une source de réglementation exclusive de toute autre et, notamment, des dispositions du Code du travail, lorsque celles-ci sont plus favorables que les règles statutaires et compatibles avec les nécessités de la mission de service public assurée par l'entreprise ; que les dispositions de l'article 197 du règlement PS 2 ne font pas obstacle à l'application de celles de l'article L. 223-11 du Code du travail relatif au calcul de l'indemnité de congés payés à laquelle tout salarié a droit pendant la durée de son congé annuel ;

Attendu, cependant, qu'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 ; que les dispositions du livre II et spécialement celles des articles L. 223-11 et suivants, relatives aux congés annuels, sont donc, en principe, applicables aux agents de la SNCF ;

Attendu que ces agents sont, en outre, soumis aux dispositions d'un statut prévu par le décret n 50-637 du 1er juin 1950, qui comporte diverses règles spécifiques relatives aux congés payés, concernant à la fois les conditions de leur attribution, leur durée et leur rémunération ;

Attendu qu'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 la SNCF n'est invoquée, de déterminer si les dispositions de ce statut concernant les congés payés sont plus favorables que celles résultant du régime légal ; que 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 ; que 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 ;

Et attendu qu'il apparaît que, même si, en ce qui concerne les bases de calcul de l'indemnité de congés payés, le statut de la SNCF prévoit une disposition moins favorable, l'ensemble du régime des congés payés prévu par ce statut accorde aux agents des avantages supérieurs à ceux qui résulteraient de l'application du Code du travail ;

D'où il suit qu'en statuant comme il l'a fait, le conseil de prud'hommes a violé les textes et le principe susvisés ; (Soc., 25 mars 1997, pourvoi n° 95-41.537)

Sur la question de l'application du principe de faveur après la loi du 22 avril 2024, Mme Bergeron et M. Morand soutiennent (Dispositions de la loi du 22 avril 2024 relatives aux congés payés : articulation avec les stipulations conventionnelles ; Droit social 2024. 587) :

« La question n'est pas nouvelle. Il a pu être soutenu que le volume des avantages à prendre en considération doit être plus limité lorsque l'une des sources en concurrence était d'origine légale(26) et que « des dispositions conventionnelles qui seraient en elles-mêmes défavorables aux salariés ne peuvent être validées pour la seule raison qu'elles font partie de blocs conventionnels globalement ou partiellement favorables »(27). Ce découpage plus précis des dispositions en concours se justifierait par l'impératif de protection que poursuit la règle légale et, surtout, par le fait que le salarié « tient un droit subjectif de la loi d'ordre public »(28). Rien ne doit en effet priver un salarié des droits minima qui lui sont reconnus par la loi ou le règlement. Or, une appréciation des dispositions en concours trop « enveloppante » emporte un tel risque.

Là encore, il est très délicat d'affirmer que la jurisprudence a consacré ces positions doctrinales, que nous partageons. Certains arrêts ont, certes, énoncé que l'appréciation devait s'opérer « avantage par avantage », ce qui pourrait laisser accroire que la comparaison se fait « point par point et non thème par thème »(29). Toutefois, la Cour de cassation fait souvent précéder cette expression du qualificatif « global », pour juger qu'il convient de procéder à une « appréciation globale avantage par avantage »(30). Et, nous l'avons vu, l'expression « avantage par avantage » se retrouve aussi parfois sous la plume des hauts magistrats lorsqu'il s'agit de comparer deux accords collectifs, alors que le découpage, en l'occurrence, reste semi-analytique. Les arrêts relatifs au mode de comparaison des avantages, lorsque l'un des termes de la comparaison est une disposition légale ou réglementaire, sont fréquemment, là aussi, non publiés. Surtout, il n'est pas rare qu'ils soient dépourvus d'attendu de principe - l'on dirait de rappel de la règle de droit applicable, depuis la disparition des attendus(31).

La thèse d'un découpage plus fin des normes à comparer lorsqu'une règle étatique est en jeu trouve peut-être un appui plus solide dans le fait que nombre d'arrêts énoncent que « si, en cas de concours de dispositions légales et conventionnelles, les avantages qu'elles instituent ne peuvent se cumuler, c'est à la condition qu'ils aient le même objet et (32) la même cause »(33). D'alternatives(34) (même objet ou même cause), lorsqu'il s'agit de comparer des normes conventionnelles entre elles, les deux conditions deviendraient cumulatives (même objet et même cause) lorsqu'est en balance une disposition légale. Un examen, certes non exhaustif, des décisions de la Cour de cassation fait apparaître que l'alternative n'apparaît que très rarement lorsque le concours oppose deux accords collectifs(35). Et il n'est certainement pas dû au hasard que l'assemblée plénière de la Cour de cassation ait opté pour la conjonction « ou »(36). Or, l'exigence d'un cumul des deux conditions conduit à un découpage plus fin des dispositions concurrentes. Raisonnons à partir de l'exemple des congés payés et des congés d'ancienneté. Ils ont, vraisemblablement, le même objet, à savoir octroyer du repos rémunéré au salarié, mais ils n'ont pas la même cause - ou la même finalité - : permettre au salarié de se reposer et d'accéder à des loisirs pour les congés payés ; récompenser sa fidélité pour les congés d'ancienneté. Dès lors, dans le cadre d'un concours entre dispositions légales relatives au congé payé et stipulations conventionnelles

relatives au congé d'ancienneté, les deux types de congés devraient être accordés aux salariés(37). Toutefois, malgré ce cumul, le congé d'ancienneté ne devrait pas être soumis aux nouvelles règles d'acquisition des droits à congés payés pendant la maladie puisque, n'ayant pas la même finalité, ils ne sont pas fongibles. En revanche, si ces deux types de congés étaient prévus concurremment par deux accords collectifs, ils ne devraient pas être cumulables, en raison du caractère alternatif des conditions d'objet et de cause (s'ils n'ont pas la même cause, ils ont le même objet).

Un découpage plus fin des dispositions à comparer ne doit pas, pour autant, conduire à écarter la règle du non-cumul des avantages. Ainsi, à propos d'un arrêt rendu en matière de congés payés, le 27 février 1986(38), un auteur écrivait-il que « la fixation de la durée des congés payés ne peut être empruntée à une source et la définition des périodes de "travail effectif" ouvrant droit à congé à une autre »(39). Il convenait donc de calculer l'indemnité de congés payés due au terme de la rupture du contrat en appliquant le régime le plus favorable, résultant en l'occurrence de l'ordonnance du 16 janvier 1982 ayant instauré une cinquième semaine de congés payés(40).

Une remarque peut être faite à ce stade. Lorsqu'il n'est pas certain que l'aménagement d'une disposition étatique conduise à améliorer la situation des salariés, il faudrait considérer que cette disposition est d'ordre public absolu et, de fait, « il est assez apparent que, dans certaines hypothèses où la Cour de cassation a placé des règles dans le domaine de l'ordre public absolu, le choix s'explique par le fait qu'il était très difficile de déterminer la solution la plus favorable aux salariés »(41). Encore faut-il savoir quel est le périmètre des intérêts à prendre en considération.

(...)

Pour qu'un salarié puisse revendiquer l'application d'une règle légale de préférence à celle d'une disposition conventionnelle non conforme, ne suffit-il pas que cette application lui soit plus favorable, en fonction de sa situation propre ? »(51). Une réponse positive peut être soutenue(52). La loi d'ordre public social instituant une protection minimale pour chaque salarié, ce filet protecteur serait inefficace si l'on en refusait le bénéfice à un salarié pris individuellement, au motif que la stipulation conventionnelle concurrente se révèle plus favorable à la collectivité des salariés. Ou, pour le dire autrement, « cette solution est la conséquence du caractère unilatéral de la construction législative et du fait qu'elle vise la protection de chaque citoyen »(53). Certaines décisions de la Cour de cassation, qui font prévaloir les règles légales sur des dispositions conventionnelles moins avantageuses « compte tenu de la situation particulière du salarié », semblent corroborer cette position(54). Cependant, encore une fois, l'analyse de la jurisprudence ne permet pas d'affirmer que la Cour de cassation ait incontestablement consacré cette solution. En effet, certaines décisions ont pris en considération les intérêts de l'ensemble des salariés ou, tout au moins, de ceux qui relevaient de la même catégorie. Est, à cet égard, souvent cité un arrêt du 17 janvier 1996, dans lequel la Cour de cassation a énoncé que « la détermination du régime le plus favorable doit résulter d'une appréciation globale avantage par avantage », s'agissant d'un concours opposant un accord d'entreprise et l'accord interprofessionnel du 10 décembre 1977, annexé à la loi du 19 janvier 1978 relative à la mensualisation(55). Toutefois, et comme le relève un auteur, l'on ne sait pas « vraiment si la Cour de cassation a tenu compte du caractère législatif de ce dernier »(56). Et si, dans d'autres arrêts relatifs au concours

entre stipulations conventionnelles et dispositions étatiques, la comparaison a été faite au regard de l'intérêt de l'ensemble des salariés, la solution peut s'expliquer par les circonstances particulières des espèces, ce qui ne permet donc pas de dégager une position de principe(57).

Par ailleurs, comme cela a été constaté précédemment lorsque sont en concours deux normes conventionnelles, il faut encore ici souligner l'ambiguïté du terme « global », lorsqu'il est employé s'agissant d'un concours entre accord collectif et loi ou règlement. En effet, la formule « appréciation globale avantage par avantage » semble parfois non pas condamner la prise en compte de l'intérêt individuel du salarié partie au litige, mais exprimer le fait qu'il n'est pas permis de piocher dans les normes en concours au point d'aboutir à un cumul d'avantages(58).

La détermination du périmètre des intérêts à prendre en considération, selon que sont en concours deux accords collectifs ou un accord collectif et une disposition législative, devrait être différenciée. Comme l'a fort pertinemment exprimé un auteur, « ce n'est pas parce qu'un salarié est légitime à revendiquer l'application d'un accord collectif que cet accord fonde un droit individuel. L'application du droit au salarié n'est qu'une déclinaison de l'avantage que l'accord a posé pour la collectivité. C'est là toute la spécificité des concours entre accords collectifs par rapport à ceux qui impliquent la loi et/ou le contrat de travail »(59).

Nous considérons ainsi que, lorsque l'accord et la loi sont en concours, la comparaison doit se faire de façon plus fine que lorsqu'il s'agit de comparer deux normes conventionnelles et être réalisée au regard de l'intérêt individuel de chaque salarié et non au vu de celui de la collectivité de travail. Comment appliquer pratiquement ces consignes au concours entre stipulations conventionnelles et dispositions légales relatives à l'acquisition des droits à congés payés pendant un arrêt maladie ?

Le GRH00143, applicable à l'ensemble des salariés de la SNCF, statutaires comme contractuels énonce :

Article 3.1 : « Tout agent commissionné à temps complet a droit chaque année, du 1er janvier au 31 décembre (période de référence), à un congé réglementaire avec solde de 28 jours ouvrés ».

Article 18 : « Le congé à attribuer chaque année ne subit aucune réduction si le total des absences est inférieur à 30 jours. Si le total des absences est égal ou supérieur à 30 jours, le nombre de jours de congé auquel l'agent aurait pu prétendre s'il n'avait pas été absent est diminué de 2 jours à partir du trentième jour d'absence et de 1 jour par période supplémentaire de 15 jours d'absence.

Cette règle s'applique pour l'un des motifs ci-après :

- (...)

- absences pour raison de santé : pour ce motif, la durée du congé annuel proportionnel ne peut être inférieure à 20 jours ouvrés par période de référence.

Sont considérées comme périodes de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel, les périodes pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle, dans la limite d'une année à compter du début de chaque évènement. Au-delà, les congés subissent l'abattement prévue au présent article »

Dans ses conclusions la SNCF soutenait :

- que les dispositions de l'article L. 3141-3 du code du travail ne s'appliquaient pas à la SNCF, la salariée relevant de dispositions propres plu favorables que les dispositions légales et que les dispositions prévues par le droit de l'Union.
- que les salariés de la SNCF relèvent de dispositions réglementaires qui leur garantissent déjà les quatre semaines de droit à congé en cas de maladie, de sorte que la salariée en pouvait pas réclamer le bénéfice des arrêts rendus le 13 septembre 2023 par la Cour de cassation.

5.3. - Sur l'application par le juge des dispositions de l'article L. 3141-19-2 du code du travail (quatrième moyen de la salariée)

L'article 16 du code de procédure civile fait obligation au juge de faire respecter et de respecter lui-même le principe de la contradiction.

La cour d'appel a mis en oeuvre les dispositions de la loi du 22 avril 2024, dans ses dispositions prévoyant la perte des droits à congé payé acquis pendant l'arrêt maladie au terme du délai de quinze mois après la fin de la période d'acquisition des congés payés. Cette loi, intervenue huit jours avant l'ordonnance de clôture, n'était pas invoquée par les parties dans leurs conclusions.

Si la cour d'appel a interrogé les parties sur l'irrecevabilité relevée d'office des demandes nouvelles de la salariée au titre des congés payés acquis pendant l'arrêt de travail, il ne résulte pas de l'arrêt que la cour d'appel ait demandé aux parties de présenter leurs observations sur l'application de la loi du 22 avril 2024. Il conviendra donc de se demander si ce moyen était dans le débat du fait des demandes nouvelles de la salariée.

Le mémoire en défense soutient que la cour d'appel était tenue de trancher le litige conformément aux règles de droits qui lui étaient, selon elle, applicables, et qu'elle n'a pas soulevé un moyen d'office lorsqu'elle a vérifié si les conditions d'application des dispositions légales étaient réunies, c'est-à-dire si l'appelante pouvait prétendre, au titre des droits à congés payés acquis durant une période de plus de dix ans et non pris, d'une période de report supérieure à quinze mois. Le mémoire en défense ajoute que la question selon laquelle l'arrêt de travail avait été causé par une maladie non-professionnelle, était implicitement, mais nécessairement dans le débat du fait de la discussion relative à la recevabilité de cette demande nouvelle sur laquelle la cour d'appel avait demandé une note en délibéré.

