

N° M1411244

Décision attaquée : 27 novembre 2013 de la cour d'appel de Paris

Société nationale des chemins de fer français

C/

M Patrick Haenler

Philippe Petitprez, avocat général

AVIS
de l'avocat général

Avis commun aux pourvois M1411244, N1411245, P1411246, Q1411247, R1411248, S1411249, T1411250, U1411251, V1411252, W1411253, X1411254, Y1411255, Z1411256, A1411257, B1411258, C1411259, D1411260, E1411261 et F1411262

Rappel des faits et de la procédure

Le litige a trait aux régimes de travail et repos au sein de la SNCF.

Au sein de ce grand groupe public français, les règles d'organisation du travail sont fixées par la Directive RH 0077, qui s'applique à tous les personnels de l'entreprise quel que soit leur statut. Ce cadre général définit plusieurs régimes de travail répondant aux besoins des différents métiers.

L'article 38 de ce règlement prévoit des dispositions particulières applicables aux agents effectuant un remplacement. C'est ainsi que les agents de réserve des établissements d'exploitation et autres entités opérationnelles ont droit à 125 repos chaque année soit 114 repos périodiques et 11 repos supplémentaires. Chaque mois, ils bénéficient au minimum d'un repos périodique placé sur un samedi et un dimanche consécutifs et d'un autre repos périodique double.

Les salariés concernés par le présent pourvoi, qui sont des agents de la réserve, demandaient à bénéficier des dispositions de l'article 32 V de la directive, octroyant aux autres agents sédentaires de l'entreprise 52 repos périodiques doubles au minimum, par an, 12 de ces repos périodiques devant être placés sur un samedi et un dimanche consécutifs. Ils se fondaient, en l'absence de dispositions réglementaires, sur le droit reconnu depuis plus de dix ans par la SNCF aux salariés réservistes de bénéficier du même régime des repos périodiques que leurs collègues et de la promesse réitérée de leur employeur de "faire tout son possible" pour aligner leur situation sur celle des autres agents.

C'est dans ces circonstances que M. Patrick Haenler et dix-huit autres agents de la SNCF ont obtenu du conseil de prud'hommes de Paris la condamnation de leur employeur à leur verser des rappels de salaires pour avoir méconnu leur droit à bénéficier de 52 repos périodiques doubles par an.

Ces décisions ont été confirmées en appel par la cour d'appel de Paris.

Analyse succincte des moyens

Pourvoi principal

La SNCF fait grief aux arrêts attaqués

- d'avoir fait droit à la demande des salariés, en se fondant sur la reconnaissance d'un droit, sous la forme d'une promesse de l'employeur d'aligner le nombre de repos périodiques doubles des réservistes sur celui des autres salariés de l'entreprise, sans caractériser l'existence d'un engagement de nature à mettre en cause sa responsabilité (1^{er} moyen)

- de l'avoir condamné à payer des dommages et intérêts à la fédération Sud Rail pour atteinte à l'intérêt collectif de la profession, à raison d'une inégalité de traitement entre les salariés de l'entreprise, alors que cette inégalité découlait du statut spécial du personnel de la SNCF et des dispositions dérogatoires relatives aux agents réservistes (Second moyen).

Pourvoi incident

Les 19 salariés concernés et la fédération Sud Rail présentent un pourvoi incident éventuel, pour le cas où une cassation interviendrait sur le pourvoi principal, en faisant grief à l'arrêt attaqué d'avoir, en violation de l'article 1134 du code civil, limité la condamnation à des dommages-intérêts mis à la charge de la SNCF, au motif que celle-ci n'aurait pas contracté un véritable engagement unilatéral à leur égard,

- alors qu'elle avait constaté que le droit à bénéficier de 52 repos périodiques doubles s'appliquait à tous les salariés de l'entreprise

- en se fondant sur les circonstances inopérantes que les agents réservistes ne bénéficiaient annuellement que d'une moyenne nationale de 51,1 repos périodiques doubles et seul un décret ministériel pouvait modifier les dispositions afférentes au statut des agents SNCF.

Discussion

Le problème qui se pose est celui de déterminer la valeur et la portée de la promesse faite par la SNCF aux agents de la réserve tendant à leur accorder le même nombre de repos périodiques doubles que les autres agents sédentaires.

Les décisions unilatérales de l'employeur se distinguent des usages en ce qu'elles sont issues d'une volonté explicite de l'employeur, et des accords atypiques en ce qu'aucune négociation ne s'est tenue entre ce dernier et les représentants du personnel.

Ces règles sont unilatéralement arrêtées par l'employeur : c'est la manifestation de son pouvoir réglementaire. Elles peuvent être issues de notes de service ou de réponses aux représentants du personnel ou être prises à l'occasion de la négociation annuelle¹.

Conformément au droit commun, la preuve de la volonté de l'employeur de s'engager doit être apportée dans son existence comme dans son contenu par celui qui l'invoque et fait l'objet d'une appréciation souveraine des juges du fond (Voir par exemple [Soc. 9 décembre 2014](#), n° 13-22.212).

Les engagements unilatéraux de l'employeur revêtent une force obligatoire, sauf s'ils sont contraires à une disposition d'ordre public (Voir par exemple [Soc. 29 mai 2013](#), n° 12-26.457).

En l'espèce la cour d'appel a adopté la motivation suivante :

“La cour, rappelant que seul un décret ministériel peut modifier les dispositions afférentes au statut de la SNCF, constate qu'à ce jour, aucun texte ministériel n'est intervenu depuis le décret du 29 décembre 1999 tel que modifié par le RH077 de 2008, pour reconnaître aux agents réservistes les mêmes droits qu'aux autres agents de la SNCF en matière de repos périodiques doubles.

La cour relève toutefois que, de manière constante et réitérée, et en dépit de l'absence de dispositions réglementaires en vigueur, depuis plus de 10 ans, la SNCF « reconnaît », un droit des salariés réservistes à bénéficier du même nombre de repos périodiques doubles que leurs collègues, affirmant à plusieurs reprises « faire tout son possible », en dépit des contraintes spécifiques à cette catégorie de salariés, pour aligner leur situation sur celle des autres agents.

Cette promesse, cette reconnaissance, rappelées à plusieurs reprises par la SNCF et respectées pour un grand nombre de ces agents réservistes, ne sauraient toutefois être analysées comme un 'engagement unilatéral de l'employeur'.

En effet, ceux-ci bénéficiaient en moyenne nationale en 2010, -dernières données transmises à la cour-, de 51,1 repos périodiques doubles, par an la région ayant le résultat

¹ Lamy social 2015, n° 140 à 142

le moins satisfaisant justifiant d'une moyenne de 50 repos périodiques doubles, et celle ayant le meilleur résultat justifiant d'une moyenne de 51,9 repos périodiques doubles, alors que les dispositions réglementaires en vigueur pour les autres agents de la SNCF prévoient 52 repos périodiques doubles par an.

Ce déficit du nombre des repos périodiques doubles, même s'il apparaît généralement limité, n'en occasionne pas moins un préjudice aux salariés qui le subissent, préjudice ouvrant droit, à proportion, à des dommages et intérêts, pour ceux des salariés vis-à-vis desquels cette promesse d'alignement sur les repos périodiques de leurs collègues non réservistes n'a pu être tenue”.

La cour d'appel n'a donc pas retenu l'existence d'un engagement unilatéral mais s'est fondée uniquement sur la reconnaissance d'un droit sous la forme d'une promesse de l'employeur.

Il convient, à mon avis, d'approuver la première partie du raisonnement consistant à dénier aux promesses de la SNCF le caractère d'un véritable engagement unilatéral. Il résulte en effet des propres constatations de la cour d'appel, que la SNCF a toujours indiqué qu'elle s'efforçait, dans toute la mesure du possible, d'aligner le régime des repos des réservistes sur celui des autres agents, tout en rappelant les spécificités de l'emploi d'agent de réserve qui ne permettaient pas d'atteindre complètement ce résultat.

En revanche, je suis d'avis de considérer que la simple promesse de l'employeur de tout mettre en oeuvre pour octroyer un avantage à certaines catégories de salariés, qui s'analyse en une simple obligation de moyens, ne crée pas une obligation à sa charge, dont la violation serait sanctionnée sur le plan civil.

Il m'apparaît donc que la cour d'appel ne pouvait donner force obligatoire aux promesses de l'employeur, sans constater l'existence d'un véritable engagement unilatéral, lequel, au demeurant, ne me semble nullement caractérisé.

C'est pourquoi je suis à la cassation sur le premier moyen du pourvoi principal et au rejet du pourvoi incident éventuel.