

Entreprises Publiques

ENTREPRISES PUBLIQUES – Entreprises dont le personnel est soumis à un statut législatif ou réglementaire – Nécessité pour le statut de respecter les principes généraux du droit du travail – Immutabilité du contrat de travail sauf accord des deux parties constituant un tel principe – Illégalité de la disposition incluse à l'article 55 du règlement PS3 de la SNCF autorisant celle-ci à modifier unilatéralement le contrat de travail certains agents.

CONSEIL D'ETAT (Assemblée)

29 juin 2001

B. contre SNCF

Considérant que, par arrêt en date du 2 mai 2000, la Cour de Cassation a sursis à statuer sur la requête présentée par M. B., salarié de la Société Nationale des Chemins de Fer français (SNCF), jusqu'à ce que le Conseil d'Etat se soit prononcé sur la légalité des dispositions de l'article 55 du règlement du personnel PS 3 de cette société ;

Considérant qu'aux termes de l'article 1134 du Code Civil : « Les conventions légalement formées tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faites » ; que l'article L. 121-1 du Code du Travail dispose que « le contrat de travail est soumis aux règles du droit commun. Il peut être constaté dans les formes qu'il convient aux parties contractantes d'adopter » ; que le principe général du droit dont s'inspirent ces dispositions implique que toute modification des termes d'un contrat de travail recueille l'accord à la fois de l'employeur et du salarié ;

Sans qu'il soit besoin d'examiner l'autre moyen de la requête :

Considérant qu'en vertu de l'article L. 134-1 du Code du Travail les relations collectives de travail au sein de certains établissements ou entreprises publics sont régies, non par un accord collectif de travail, mais par un statut législatif ou réglementaire ; que ni l'existence d'un tel statut ni l'effet de ce dernier, qui fait que toute modification susceptible de lui être apportée, sans s'incorporer aux contrats individuels de travail liant l'entreprise ou l'établissement à chacun de ses agents, s'impose nécessairement à ces contrats, ne sont pas par eux-mêmes inconciliables avec le principe général du droit énoncé ci-dessus ; qu'il convient cependant, d'une part, d'appliquer, au cas par cas, ce principe en tenant compte de l'économie générale du statut, et notamment des limitations qu'il peut apporter à la possibilité pour l'employeur de mettre fin au contrat et, d'autre part, de réserver les hypothèses dans lesquelles les nécessités du service public confié à l'entreprise ou à l'établissement feraient obstacle à son application ;

Considérant que l'article 55 du règlement PS 3 de la Société Nationale des Chemins de Fer français dispose que, « lorsqu'il est constaté qu'un attaché n'a manifestement pas les moyens et les aptitudes voulues soit pour suivre le programme de formation de son groupe et rendre ultérieurement les services qu'on doit attendre de lui en raison de son diplôme, soit pour être pourvu d'une fonction définitive d'un niveau et d'un indice au moins égaux à ceux du commissionnement, il y a lieu, dans le premier cas, de le ramener à un niveau et un indice inférieurs correspondant à l'emploi qu'il est au plus susceptible d'occuper et, dans le second cas, de le pourvoir, dans le délai maximal prévu à l'article 54, d'une fonction en rapport avec ses aptitudes et de le placer sur le niveau et l'indice correspondants » ; que ces dispositions permettent à la SNCF, dans le cas où l'un de ses agents échoue à un examen professionnel, et hors de toute procédure disciplinaire, de modifier unilatéralement le contrat de travail la liant à cet agent en ramenant ce dernier à un niveau, et donc à une rémunération, qui est fixé discrétionnairement et peut être nettement inférieur à celui stipulé dans le contrat de travail conclu lors du recrutement ;

Considérant que les dispositions précitées de l'article 55 du règlement PS 3 de la Société Nationale des Chemins de Fer français, qui, par leur généralité, ne peuvent trouver leur justification dans les nécessités du service public confié à l'entreprise, confèrent à l'employeur un pouvoir de modification unilatérale du contrat de travail qui, même en tenant compte du fait que le statut de la SNCF limite strictement les cas dans lesquels l'employeur peut mettre fin à ce contrat de travail, est excessif au regard du principe général du droit énoncé ci-dessus ; qu'il suit de là que l'article 55 du règlement PS 3 de la Société Nationale des Chemins de Fer français doit être déclaré illégal ;

DÉCIDE :

Art. 1^{er} : L'article 55 du règlement PS 3 de la Société Nationale des Chemins de Fer Français est déclaré illégal.

(M. Donnat, Rapp. - Mme Boissart, Comm. du Gov. - SCP Masse-Dessen, Georges et Thouvenin, M^e Odent, Av.)

NOTE. — Dans les entreprises publiques dont le personnel est soumis à l'application d'un statut législatif ou réglementaire, il peut survenir que les dispositions statutaires ne soient pas conformes à celles du Code du Travail applicable en principe à tout salarié.

Pour résoudre un tel conflit, deux raisonnements sont envisageables.

Il est tout d'abord possible de considérer que les agents de ces entreprises étant par nature des salariés de droit privé le Code du Travail s'applique sans restriction, sauf s'il écarte expressément cette application dans certains cas, le statut devant être conforme ou plus favorable, ce

qui revient à aligner la relation statut - contrat individuel sur la relation convention collective - contrat individuel. Dans cette optique, une disposition statutaire moins favorable ne pourrait être justifiée que par une nécessité impérieuse du service public dont l'entreprise a la charge.

Ce point de vue soutenu par Paul Durand dès 1954 (Cahiers Juridiques E.G 1954 p. 103) est celui qui a été développé dans notre revue (voir Francis Saramito, Le droit applicable aux relations de travail à la SNCF - Dr. Ouv. 1989 p. 161, également notes sous Cassation Sociale 19 juin 1991 Dr. Ouv. 91 p. 462, 11 mai 1993 Dr. Ouv. 93 p. 348, Conseil d'Etat 28 juillet 1993 Dr. Ouv. 94 p. 87, Cassation Sociale 22 février 1995, 21 juin 1995, Conseil d'Etat 5 mai 1995, 2 juillet 1995 Dr. Ouv. 96 p. 124) et qui semble être dans une large mesure celui de la Chambre sociale de la Cour de Cassation (17 juillet 1996, Dr. Ouv. 1997 p. 35 - 17 décembre 1997, Dr. Ouv. 1998 p. 417).

Il correspond en outre au sentiment majoritaire du personnel lorsque par une modification progressiste, le Code du Travail devient plus favorable que le statut.

Mais on peut soutenir au contraire que le Code du Travail ne s'applique aux entreprises à statut que lorsqu'il le prévoit expressément, à défaut le statut réglant seul les relations entre l'entreprise et son personnel, sous réserve toutefois des principes généraux du droit du travail dégagés par le juge administratif dans la mesure où leur application n'est pas incompatible avec les nécessités du service public.

Telle est la position qu'a adopté finalement le Conseil d'Etat lorsqu'il est appelé à statuer sur la légalité des dispositions d'un statut contraires aux règles du Code du Travail. C'est ainsi que plutôt que d'appliquer directement l'article L. 122-42 au personnel de la SNCF, il a préféré faire de l'interdiction des sanctions pécuniaires un principe général du droit du travail (Conseil d'Etat, 1^{er} juillet 1989, Dr. Ouv. 1989 p. 178).

Le choix ainsi opéré par le Conseil d'Etat n'a manifestement pas eu pour critère l'intérêt des personnels. Il correspond à des considérations de pure opportunité faisant prévaloir l'intérêt supposé des entreprises concernées. C'est ce qui ressort clairement des conclusions du Commissaire du Gouvernement (Droit Social 2001 p. 940). Quoi qu'il en soit, c'est de ces principes qu'a fait application la Haute Juridiction Administrative à l'espèce objet de son arrêt du 29 juin 2001.

Etaient en cause les dispositions d'un règlement du personnel de la SNCF autorisant cette dernière à modifier unilatéralement le contrat de travail de certains agents (« les attachés ») recrutés sur titres lorsqu'ils s'avéraient ne pas disposer dans la pratique des aptitudes nécessaires pour suivre le parcours de formation prévu pour eux ou d'occuper les fonctions auxquelles ils étaient destinés. En ce cas, elle disposait de pouvoir les rétrograder en des postes correspondant à leur niveau réel.

Un tel pouvoir de modification unilatérale a été censuré par application du principe général d'immutabilité du contrat de travail imposant qu'une

modification ne peut lui être apportée sans l'accord confome du salarié, les nécessités du service public ne justifiant pas qu'en la circonstance une dérogation.

A cette occasion, un nouveau principe général du droit du travail est ainsi dégagé, l'application directe de l'article L, 121-1 du Code du Travail étant écarté. On peut se demander toutefois, la partie législative du Code du Travail ne pouvant correspondre qu'à des principes fondamentaux au sens de l'article 34 de la Constitution,

quelles hiérarchies existent entre ceux-ci et les principes généraux révélés par la Haute Assemblée ? En effet, il ne saurait y avoir identité car le Code du Travail apparaîtrait comme une norme à valeur supérieure devant nécessairement prévaloir sur le statut. Peut-être à l'occasion d'une prochaine espèce, le Conseil d'Etat s'expliquera-t-il à cet égard ?

F.S.