

SOC.

BD4

COUR DE CASSATION

Audience publique du 8 mars 2023

Rejet

M. SOMMER, président

Arrêt n° 235 FS-B

Pourvoi n° A 21-16.391

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, DU 8 MARS 2023

M. [J] [U], domicilié [Adresse 2], a formé le pourvoi n° A 21-16.391 contre l'arrêt rendu le 11 mars 2021 par la cour d'appel de Paris (pôle 6, chambre 2), dans le litige l'opposant :

1°/ à l'institution Malakoff Médéric, groupement paritaire de prévoyance, dont le siège est [Adresse 3],

2°/ à la société SNCF réseau, société anonyme, dont le siège est [Adresse 1],

3°/ à la société Aon France, société par actions simplifiée, dont le siège est [Adresse 4],

défenderesses à la cassation.

Le demandeur invoque, à l'appui de son pourvoi, les cinq moyens de cassation annexés au présent arrêt.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de Mme Sommé, conseiller, les observations de la SCP Rocheteau, Uzan-Sarano et Goulet, avocat de M. [U], de la SCP Piwnica et Molinié, avocat de l'institution Malakoff Médéric, de la SCP Célice, Texidor, Périer, avocat de la société SNCF réseau, de la SARL Boré, Salve de Bruneton et Mégret, avocat de la société Aon France, et l'avis de Mme Laulom, avocat général, après débats en l'audience publique du 18 janvier 2023 où étaient présents M. Sommer, président, Mme Sommé, conseiller rapporteur, M. Huglo, conseiller doyen, M. Rinuy, Mmes Ott, Bouvier, Bérard, conseillers, Mme Lanoue, M. Le Masne de Chermont, Mme Ollivier, conseillers référendaires, Mme Laulom, avocat général, et Mme Jouanneau, greffier de chambre,

la chambre sociale de la Cour de cassation, composée, en application de l'article R. 431-5 du code de l'organisation judiciaire, des président et conseillers précités, après en avoir délibéré conformément à la loi, a rendu le présent arrêt.

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Paris, 11 mars 2021), M. [U], fonctionnaire de la Cour des comptes, a été, à compter du 10 mai 2004, mis à disposition auprès de l'établissement public à caractère industriel et commercial Réseau ferré de France (RFF) en qualité de directeur financier. Par arrêté du 9 octobre 2007, il a été placé en position de disponibilité pour une durée de trois ans à compter du 1er juillet 2006. Le 1er octobre 2008, il a conclu avec RFF un contrat de travail à durée indéterminée en qualité de directeur général adjoint finances achats.
2. Le 27 février 2009, a été conclu au sein de RFF un « accord d'entreprise instituant un système de garanties collectives de prévoyance et de couverture des frais de santé au profit des agents de Réseau ferré de France ». En application de cet accord, le 21 décembre 2009, RFF a conclu avec l'institution de prévoyance Urrpimmec, du groupe Malakoff Médéric, un contrat d'assurance de groupe.
3. Par arrêté du 30 novembre 2010, M. [U] a été réintégré dans les cadres de la Cour des comptes avec effet au 1er juillet 2010 et placé, à compter de cette date, en position de détachement auprès de RFF.
4. M. [U] a été reconnu en affection longue durée le 23 janvier 2012. Après plusieurs arrêts de travail, le 1er avril 2012, il a repris ses fonctions, dont il a été déchargé par la suite à sa demande pour être nommé conseiller du président à effet du 15 septembre 2012.
5. Par arrêté du 10 octobre 2012, M. [U] a été maintenu en position de détachement pour une période de trois ans, du 1er juillet 2012 au 1er juillet 2015. Du 11 décembre 2012 au 1er octobre 2014, il a été placé en arrêt de travail dans le cadre d'un dispositif de congé de longue durée prévu par l'article 7-4-3 de l'accord collectif RFF du 30 septembre 2012. Le 1er octobre 2014, M. [U] a repris l'exercice de ses fonctions de conseiller du président dans le cadre d'un mi-temps thérapeutique, à raison de trois demi-journées par semaine avec maintien de sa rémunération intégrale sur la base d'un temps plein, selon avenant conclu le 17 novembre 2014.
6. A la suite de l'entrée en vigueur de la loi n° 2014-872 du 4 août 2014 portant réforme ferroviaire, le personnel et les activités de RFF ont été transférés à l'établissement public à caractère industriel et commercial SNCF réseau (l'établissement SNCF réseau) à compter du 1er janvier 2015. Le 23 avril 2015, l'établissement SNCF réseau a indiqué à M. [U] qu'il n'entendait pas solliciter le renouvellement de son détachement au delà du terme de celui-ci, fixé au 30 juin 2015.
7. L'établissement SNCF réseau ayant par la suite accepté de renouveler le détachement de M. [U] pour une période supplémentaire de six mois, ce dernier a été maintenu en position de détachement du 1er juillet au 31 décembre 2015 par arrêté du 19 août 2015.
8. Par lettre du 24 décembre 2015, l'établissement SNCF réseau a informé M. [U] que la fin de son détachement, fixée au 31 décembre 2015, emporterait extinction de son contrat de travail du seul fait et par le seul effet de l'arrivée à son

terme de son détachement.

9. Le 28 décembre 2015, M. [U] a été placé en arrêt de travail pour maladie. Il a réintégré les effectifs de la Cour des comptes le 1^{er} janvier 2016. A compter de cette date, il a été placé en congé longue maladie jusqu'au 29 novembre 2016, date à laquelle, ayant atteint la limite d'âge, il a été mis d'office à la retraite.

10. Le 29 juillet 2016, M. [U] a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes formées à l'encontre de l'établissement SNCF réseau, aux droits duquel se trouve la société SNCF réseau, et de l'institution de prévoyance Urrpimtec, aux droits de laquelle se trouve l'institution Malakoff Médéric groupement paritaire de prévoyance (l'institution Malakoff Médéric), tendant à obtenir paiement de diverses sommes, d'une part à titre de licenciement nul ou subsidiairement sans cause réelle et sérieuse, d'autre part pour absence d'exécution des dispositions de l'accord d'entreprise RFF du 27 février 2009 et du contrat de prévoyance relatives à la garantie incapacité.

11. La société SNCF réseau a attiré à la procédure en intervention forcée la société AON France afin de solliciter la garantie de celle-ci de toutes condamnations qui pourraient être prononcées à son encontre au titre de l'accord d'entreprise RFF du 27 février 2009 et du contrat de prévoyance Malakoff Médéric.

Examen des moyens

Sur le premier moyen, pris en sa troisième branche, le deuxième moyen, pris en ses deuxième et troisième branches, le troisième moyen, le quatrième moyen, pris en sa quatrième branche et le cinquième moyen, ci-après annexés

12. En application de l'article 1014, alinéa 2, du code de procédure civile, il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur ces griefs, qui ne sont manifestement pas de nature à entraîner la cassation pour la troisième branche du premier moyen, les deuxième et troisième branches du deuxième moyen, le troisième moyen et les deuxième et troisième branches du cinquième moyen, et qui sont irrecevables pour la quatrième branche du quatrième moyen et les première et quatrième branches du cinquième moyen.

Sur le premier moyen, pris en ses deux premières branches

Enoncé du moyen

13. M. [U] fait grief à l'arrêt de le débouter de sa demande de condamnation de la société SNCF réseau à lui payer diverses sommes à titre de dommages-intérêts pour licenciement nul, d'indemnité conventionnelle de licenciement, d'indemnité compensatrice de préavis et de congés payés sur préavis, alors :

« 1° / que le principe de non-discrimination s'oppose à ce que l'employeur puisse prendre en considération l'état de santé du salarié pour arrêter ses décisions en matière de renouvellement de détachement et de rupture du contrat de travail ; qu'en l'espèce, M. [U] faisait valoir que le refus de la société SNCF Réseau de renouveler son détachement en son sein était lié à son état de santé, en sorte que la rupture du contrat qui en était la conséquence présentait un caractère discriminatoire ; que, pour le débouter de ses demandes au titre de la discrimination en fonction de l'état de santé, la cour d'appel a retenu que « l'impossibilité pour le salarié de poursuivre l'exécution de son travail pour des raisons de santé, qui constitue un motif de rupture du contrat de travail aux conditions définies par le code du travail et la jurisprudence, ne peut être invoquée comme un motif discriminatoire qui aurait conduit la SNCF à ne pas solliciter la poursuite du détachement, alors que le contrat se terminait de plein droit par la fin du détachement » ; qu'en statuant ainsi, cependant que la prise en considération de l'état de santé de M. [U] pour refuser le renouvellement de son détachement constituait une discrimination en raison de l'état de santé de l'intéressé entachant de nullité la rupture du contrat de travail qui en a découlé, la cour d'appel a violé l'article L. 1132-1 du code du travail en sa rédaction issue de la loi n° 2014-173 du 21 février 2014 et l'article L. 1134-1 du même code du travail en sa rédaction antérieure à celle issue de la loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016 ;

2° / que lorsque le salarié présente des éléments de fait constituant selon lui une discrimination directe ou indirecte, il appartient au juge d'apprécier si ces éléments, pris dans leur ensemble, laissent supposer l'existence d'une telle discrimination et, dans l'affirmative, il incombe à l'employeur de prouver que ses décisions sont justifiées par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination ; qu'en statuant comme elle l'a fait, cependant qu'elle constatait, d'une part, que M. [U] avait exécuté une prestation de travail au sein de la société Réseau Ferré de France, aux droits de laquelle est venue la société SNCF Réseau, depuis le 1er avril 2004, soit dans le cadre d'une mise à disposition, soit dans celui d'un détachement, ou encore lors d'une période de mise en disponibilité, d'autre part, que le salarié avait été victime d'un accident vasculaire cérébral le 30 septembre 2011 dont il était résulté plusieurs périodes d'arrêt de travail et une reprise d'activité dans le cadre d'un mi-temps thérapeutique à compter du 1er octobre 2014, la cour d'appel - qui n'a pas recherché si ces éléments, pris dans leur ensemble, laissaient supposer l'existence d'une discrimination en raison de l'état de santé de M. [U] et, le cas échéant, si la société SNCF Réseau justifiait sa décision de refuser le renouvellement du détachement de l'intéressé par des éléments objectifs et étrangers à toute discrimination - a violé l'article L. 1132-1 du code du travail en sa rédaction issue de la loi n° 2014-173 du 21 février 2014 et l'article L. 1134-1 du même code du travail en sa rédaction antérieure à celle issue de la loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016. »

Réponse de la Cour

14. En application des dispositions combinées des articles 45 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 et 22 du décret n° 85-986 du 16 septembre 1985, à l'expiration d'un détachement, le fonctionnaire est obligatoirement réintégré dans son corps d'origine et affecté au poste qu'il occupait avant son détachement.

15. Il en résulte que la fin du détachement d'un fonctionnaire pour occuper un emploi de droit privé auprès d'un organisme de droit public, auquel il est lié par un contrat de travail, justifie la rupture de la relation de travail, peu important que le non-renouvellement du détachement résulte de la décision de l'organisme d'accueil.

16. Toutefois, aux termes de l'article L. 1132-1 du code du travail, dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2016-832 du 24 juin 2016, aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses moeurs, de son orientation ou identité sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou en raison de son état de santé ou de son handicap.

17. Il en résulte que le refus par l'organisme d'accueil de solliciter le renouvellement du détachement ne peut être fondé sur un motif discriminatoire au sens de ce texte.

18. En application de l'article L. 1134-1 du code du travail, lorsque le salarié présente plusieurs éléments de fait constituant selon lui une discrimination directe ou indirecte, il appartient au juge d'apprécier si ces éléments pris dans leur ensemble laissent supposer l'existence d'une telle discrimination et, dans l'affirmative, il incombe à l'employeur de prouver que ses décisions sont justifiées par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

19. Ayant relevé, par motifs propres et adoptés, que dans le contexte de la réorganisation du groupe ferroviaire et des emplois de direction en son sein résultant de la réforme ferroviaire du 4 août 2014, l'établissement SNCF réseau avait indiqué, le 23 avril 2015, à M. [U] qu'il ne souhaitait pas renouveler son détachement devant prendre fin le 30 juin suivant, puis qu'il avait accepté de renouveler ce détachement pour une période de six mois supplémentaires afin de permettre à M. [U] de constituer son dossier de prévoyance auprès de l'institution Malakoff Médéric et qu'il avait multiplié les démarches et les interventions auprès de celle-ci pour soutenir les demandes de M. [U] relatives au

dispositif de prévoyance, la cour d'appel, qui a fait ressortir que l'employeur démontrait que sa décision de ne pas solliciter le renouvellement du détachement de l'intéressé à son terme prévu le 31 décembre 2015 était justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination en raison de l'état de santé de ce dernier, a pu en déduire que cette décision n'était pas discriminatoire.

20. Le moyen n'est donc pas fondé.

Sur le deuxième moyen, pris en sa première branche

Enoncé du moyen

21. M. [U] fait grief à l'arrêt de le débouter de sa demande de condamnation de la société SNCF réseau à lui payer diverses sommes à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, d'indemnité conventionnelle de licenciement, d'indemnité compensatrice de préavis et de congés payés sur préavis, alors « que le fonctionnaire mis en disponibilité est, dans ses rapports avec l'établissement public à caractère industriel et commercial au sein duquel il exerce son activité, régi par les dispositions générales applicables au contrat de travail ; que la réintégration du salarié dans son administration d'origine ne met pas fin au contrat de travail conclu par le fonctionnaire pendant sa période de mise en disponibilité, qui demeure soumis aux dispositions législatives et réglementaires du code du travail, et notamment celles relatives à la rupture du contrat de travail ; qu'il s'ensuit que, le détachement du fonctionnaire postérieurement à la conclusion de ce contrat de travail de droit commun étant sans incidence sur celui-ci, l'expiration de la période de détachement n'emporte pas par elle-même rupture du contrat de travail qui lui est antérieur ; qu'en décidant au contraire que « le fonctionnaire détaché est réintégré dans son administration d'origine à l'issue du détachement, et il ne peut pas prétendre au versement d'indemnités au titre de la rupture de son contrat de travail conclu avec l'entreprise d'accueil en application des dispositions du code du travail » et que « M. [U] invoque à tort une situation sui generis résultant de sa mise à disposition initiale par GDF et de l'antériorité du contrat de travail au regard du détachement », la cour d'appel a violé l'article L. 1221-1 du code du travail. »

Réponse de la Cour

22. En application des dispositions combinées des articles 45 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 et 22 du décret n° 85-986 du 16 septembre 1985, à l'expiration d'un détachement, le fonctionnaire est obligatoirement réintégré dans son corps d'origine et affecté au poste qu'il occupait avant son détachement.

23. Il en résulte que la fin du détachement d'un fonctionnaire pour occuper un emploi de droit privé auprès d'un organisme de droit public, auquel il est lié par un contrat de travail, justifie la rupture de la relation de travail.

24. Ayant relevé que le détachement de M. [U] au sein de l'établissement SNCF réseau avait pris fin à son échéance prévue le 31 décembre 2015, la cour d'appel en a exactement déduit que la rupture du contrat de travail résultant de l'arrivée du terme du détachement n'était pas soumise aux règles du code du travail relatives au licenciement, peu important la conclusion entre RFF et M. [U] d'un contrat de travail durant une période de mise en disponibilité antérieure à son détachement, en sorte que les demandes formées par ce dernier à titre de licenciement sans cause réelle et sérieuse devaient être rejetées.

25. Le moyen n'est donc pas fondé.

Sur le quatrième moyen, pris en ses première à troisième branches

Enoncé du moyen

26. M. [U] reproche à l'arrêt de le débouter de sa demande de condamnation de l'institution Malakoff Médéric à lui verser la somme de 189 782 euros à titre de dommages-intérêts, ou subsidiairement celle de

73 622,16 euros à ce titre, alors :

« 1° / que les garanties de prévoyance prévues par l'accord d'entreprise du 27 février 2009 qui organise un système de garanties collectives de prévoyance et de couverture des frais de santé au profit des agents de Réseau Ferré de France sont régies par les dispositions du chapitre I de l'accord, soit par les articles I-1 et suivants ; que celles afférentes aux frais médicaux le sont par les dispositions du chapitre II, soit les articles II-1 et suivants ; qu'en l'espèce, M. [U] sollicitait la condamnation de l'institution Malakoff Médéric Prévoyance à lui payer des dommages-intérêts en raison de son refus de lui accorder le bénéfice de l'accord de prévoyance de la société Réseau Ferré de France l'ayant privé du complément des indemnités journalières de maladie pour la période du 27 mars 2016 au 29 juillet 2019 ; qu'en se fondant dès lors, pour débouter M. [U] de sa demande concernant les garanties de prévoyance, sur les articles II-2.1.2, II-2.1.3 et II-2.4 de l'accord d'entreprise du 27 février 2009 relatifs à la garantie des frais médicaux, la cour d'appel a violé, par fausse application, ces dernières dispositions, et par refus d'application, les articles I-1 et suivants de l'accord d'entreprise du 27 février 2009 ;

2° / que, lorsque des salariés sont garantis collectivement contre les risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité, le risque décès ou les risques d'incapacité ou d'invalidité, la cessation de la relation de travail est sans effet sur le versement des prestations immédiates ou différées, acquises ou nées durant cette relation ; qu'il ne peut être dérogé à ce principe par une disposition contractuelle ; que, pour débouter M. [U] de sa demande, la cour d'appel a énoncé, d'une part, que « le contrat de prévoyance souscrit par RFF auprès de Malakoff Médéric prévoit dans son article 2 que les participants sont les salariés de l'adhérent, et que les salariés dont le contrat est suspendu, ne sont pas garantis dès lors qu'ils ne perçoivent plus aucun salaire de leur employeur », d'autre part, que « le versement du salaire à M. [U] et des cotisations à l'organisme de prévoyance par SNCF Réseau, a cessé avec la fin du contrat de travail, comme a cessé le versement d'indemnités journalières par la sécurité sociale après le 31 décembre 2015 au titre de l'arrêt maladie de M. [U] » ; qu'en statuant ainsi, cependant qu'elle constatait que le salarié avait été placé en arrêt de travail le 28 décembre 2015, soit antérieurement à la rupture du contrat de travail intervenue le 31 décembre suivant, et qu'il avait bénéficié avant cette date d'indemnités journalières de sécurité sociale, ce dont il résultait que, nonobstant toute clause contraire et délai de franchise applicable au salarié pour le versement des prestations, l'institution Malakoff Médéric Prévoyance devait sa garantie, et ce, quand bien même l'intéressé eût été réintégré dans son corps d'origine à l'issue du détachement et soumis aux règles en vigueur au sein de ce dernier, la cour d'appel a violé l'article L. 911-2 du code de la sécurité sociale en sa rédaction issue de l'ordonnance n° 2006-344 du 23 mars 2006 ;

3° / que, si les conditions particulières du contrat de prévoyance souscrit par la société Réseau Ferré de France auprès de l'institution Malakoff Médéric prévoient, après un délai de franchise de 90 jours, que le salarié a droit à des indemnités journalières de prévoyance du 91^e au 180^e jour d'arrêt de travail « sous déduction du salaire maintenu et des indemnités journalières versées par la sécurité sociale » puis au-delà du 181^e jour d'arrêt de travail ou en cas de longue maladie sous la seule « déduction des indemnités journalières versées par la sécurité sociale », aucune stipulation des conditions particulières dudit contrat de prévoyance ou des conditions générales annexées à celui-ci, ni aucune disposition de l'accord d'entreprise du 27 février 2009, ne subordonne le paiement des indemnités journalières de prévoyance au versement d'indemnités journalières de la sécurité sociale ; qu'en statuant comme elle l'a fait, par un motif inopérant tiré de la cessation du versement d'indemnités journalières par la sécurité sociale après le 31 décembre 2015, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article 1134 du code civil en sa rédaction antérieure à celle issue de l'ordonnance n° 2016-131 du 10 février 2016, ensemble l'accord d'entreprise du 27 février 2009. »

Réponse de la Cour

27. La cour d'appel, qui a constaté que le contrat de prévoyance stipulait que les salariés avaient droit à des indemnités journalières pour compléter les indemnités journalières versées par la sécurité sociale à l'expiration d'un délai de franchise de quatre-vingt-dix jours et que M. [U] ne percevait plus d'indemnités journalières de la sécurité sociale depuis le 1^{er} janvier 2016 par suite de sa réintégration à cette date dans son administration d'origine, en sorte qu'il était mal fondé à invoquer le bénéfice des prestations de la garantie incapacité pour la période postérieure au 31 décembre 2015, a légalement justifié sa décision.

28. Le moyen, inopérant en ses première et deuxième branches, ne peut donc être accueilli.

PAR CES MOTIFS, la Cour :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne M. [U] aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du huit mars deux mille vingt-trois.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Rocheteau, Uzan-Sarano et Goulet, avocat aux Conseils, pour M. [U]

PREMIER MOYEN DE CASSATION

M. [J] [U] fait grief à l'arrêt attaqué, confirmatif de ce chef, de l'AVOIR débouté de sa demande en condamnation de la société SNCF Réseau à lui payer diverses sommes à titre de dommages et intérêts pour licenciement nul, d'indemnité conventionnelle de licenciement, d'indemnité compensatrice de préavis et de congés payés sur préavis ;

1°) ALORS QUE le principe de non-discrimination s'oppose à ce que l'employeur puisse prendre en considération l'état de santé du salarié pour arrêter ses décisions en matière de renouvellement de détachement et de rupture du contrat de travail ; qu'en l'espèce, M. [U] faisait valoir que le refus de la société SNCF Réseau de renouveler son détachement en son sein était lié à son état de santé, en sorte que la rupture du contrat qui en était la conséquence présentait un caractère discriminatoire ; que, pour le débouter de ses demandes au titre de la discrimination en fonction de l'état de santé, la cour d'appel a retenu que « l'impossibilité pour le salarié de poursuivre l'exécution de son travail pour des raisons de santé, qui constitue un motif de rupture du contrat de travail aux conditions définies par le code du travail et la jurisprudence, ne peut être invoquée comme un motif discriminatoire qui aurait conduit la SNCF à ne pas solliciter la poursuite du détachement, alors que le contrat se terminait de plein droit par la fin du détachement » ; qu'en statuant ainsi, cependant que la prise en considération de l'état de santé de M. [U] pour refuser le renouvellement de son détachement constituait une discrimination en raison de l'état de santé de l'intéressé entachant de nullité la rupture du contrat de travail qui en a découlé, la cour d'appel a violé l'article L. 1132-1 du code du travail en sa rédaction issue de la loi n° 2014-173 du 21 février 2014 et l'article L. 1134-1 du même code du travail en sa rédaction antérieure à celle issue de la loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016 ;

2°) ALORS QUE, lorsque le salarié présente des éléments de fait constituant selon lui une discrimination directe ou indirecte, il appartient au juge d'apprécier si ces éléments, pris dans leur ensemble, laissent supposer l'existence d'une telle discrimination et, dans l'affirmative, il incombe à l'employeur de prouver que ses décisions sont justifiées par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination ; qu'en statuant comme elle l'a fait, cependant qu'elle constatait, d'une part, que M. [U] avait exécuté une prestation de travail au sein de la société Réseau Ferrée de France, aux droits de laquelle est venue la société SNCF Réseau, depuis le 1er avril 2004, soit dans le cadre d'une mise à disposition, soit dans celui d'un détachement, ou encore lors d'une période de mise en disponibilité, d'autre part, que le salarié avait été victime d'un accident vasculaire cérébral le 30 septembre 2011 dont il était résulté plusieurs périodes d'arrêt de travail et une reprise d'activité dans le cadre d'un mi-temps thérapeutique à compter du 1er octobre 2014, la cour d'appel - qui n'a pas recherché si ces éléments, pris dans leur ensemble, laissent supposer l'existence d'une discrimination en raison de l'état de santé de M. [U] et, le cas échéant, si la société SNCF Réseau justifiait sa décision de refuser le renouvellement du détachement de l'intéressé par des éléments objectifs et étrangers à toute discrimination - a violé l'article L. 1132-1 du code du travail en sa rédaction issue de la loi n° 2014-173 du 21 février 2014 et l'article L. 1134-1 du même code du travail en sa rédaction antérieure à celle issue de la loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016 ;

3°) ET ALORS QU'en statuant comme elle l'a fait, cependant qu'elle constatait que M. [U] avait repris son activité dans le cadre d'un mi-temps thérapeutique depuis le 1er octobre 2014, la cour d'appel s'est déterminée par des motifs inopérants tirés de l'impossibilité pour le salarié de poursuivre l'exécution de son travail pour des raisons de santé et de l'existence de dispositions législatives autorisant la rupture du contrat de travail à raison de l'état de santé de celui-ci, sans nullement faire ressortir que le salarié aurait bénéficié des garanties strictes encadrant la rupture du contrat de travail du salarié inapte, privant sa décision de base légale au regard de l'article L. 1132-1 du code du travail en sa rédaction issue de la loi n° 2014-173 du 21 février 2014 et de l'article L. 1134-1 du même code du travail en sa rédaction antérieure à celle issue de la loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016.

DEUXIEME MOYEN DE CASSATION (subsidaire)

M. [J] [U] fait grief à l'arrêt attaqué, confirmatif de ce chef, de l'AVOIR débouté de sa demande en condamnation de la société SNCF Réseau à lui payer diverses sommes à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, d'indemnité conventionnelle de licenciement, d'indemnité compensatrice de préavis et de congés payés sur préavis ;

1°) ALORS QUE le fonctionnaire mis en disponibilité est, dans ses rapports avec l'établissement public à caractère industriel et commercial au sein duquel il exerce son activité, régi par les dispositions générales applicables au contrat de travail ; que la réintégration du salarié dans son administration d'origine ne met pas fin au contrat de travail conclu par le fonctionnaire pendant sa période de mise en disponibilité, qui demeure soumis aux dispositions législatives et réglementaires du code du travail, et notamment celles relatives à la rupture du contrat de travail ; qu'il s'ensuit que, le détachement du fonctionnaire postérieurement à la conclusion de ce contrat de travail de droit commun étant sans incidence sur celui-ci, l'expiration de la période de détachement n'emporte pas par elle-même rupture du contrat de travail qui lui est antérieur ; qu'en décidant au contraire que « le fonctionnaire détaché est réintégré dans son administration d'origine à l'issue du détachement, et il ne peut pas prétendre au versement d'indemnités au titre de la rupture de son contrat de travail conclu avec l'entreprise d'accueil en application des dispositions du code du travail » et que « M. [U] invoque à tort une situation sui generis résultant de sa mise à disposition initiale par GDF et de l'antériorité du contrat de travail au regard du détachement », la cour d'appel a violé l'article L. 1221-1 du code du travail ;

2°) ALORS QUE le salarié ne peut renoncer par avance au droit de se prévaloir des règles d'ordre public relatives à la rupture du contrat de travail à durée indéterminée ; que, pour statuer comme elle a fait, la cour d'appel a encore retenu que « le détachement ne fait pas disparaître le lien avec son corps d'origine, au sein duquel il avait été réintégré à sa demande, le 1er juillet 2010, pour bénéficier des droits à l'avancement, même s'il se trouvait placé auparavant en position de disponibilité, sollicitant à la même date son placement en position de détachement » ; qu'en se déterminant ainsi, par un motif inopérant tiré de la demande de réintégration dans le corps d'origine et de placement en position de détachement, laquelle n'implique, en soi, aucune renonciation expresse du salarié à se prévaloir des règles régissant la rupture du contrat de travail, la cour d'appel, qui n'a pas caractérisé l'existence d'une telle renonciation claire et non équivoque de l'intéressé postérieurement à la naissance de ses droits résultant desdites règles, a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1231-4 du code du travail ;

3°) ET ALORS, subsidiairement, QUE s'analyse en un licenciement non motivé, le fait pour l'employeur d'adresser au salarié, sans attendre l'expiration de sa période de détachement, son solde de tout compte ; qu'en décidant au contraire que « le contrat de travail est indissociable de la position de détachement de M. [U], de sorte que les documents de fin de contrat pouvaient être remis dès le 29 décembre 2015, la date de fin du détachement ayant été définie par l'arrêté du 19 août 2015 », la cour d'appel a violé l'article L. 1232-6 du code du travail en sa rédaction antérieure à l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, ensemble l'article 45 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat.

TROISIEME MOYEN DE CASSATION (plus subsidiairement)

M. [J] [U] fait grief à l'arrêt attaqué, confirmatif de ce chef, de l'AVOIR débouté de sa demande en condamnation de la société SNCF Réseau à lui payer une indemnité conventionnelle de licenciement ;

ALORS QUE M. [U] - qui sollicitait le paiement d'une indemnité de licenciement pour la période antérieure à son détachement, pendant laquelle, mis en disponibilité par son administration d'origine, il avait conclu un contrat de travail avec la société Réseau Ferrée de France, aux droits de laquelle vient la société SNCF réseau - faisait expressément valoir que, si les dispositions de l'article 45 de la loi du 11 janvier 1984 s'opposent au paiement d'une indemnité légale ou conventionnelle de licenciement en cas de détachement, elles ne sont en revanche pas applicables à la période pendant laquelle le salarié, mis en disponibilité, a conclu un contrat de travail (cf. conclusions d'appel du salarié, p. 37 et p. 59, § 1) ; qu'en déboutant dès lors le salarié de sa demande sans répondre à ce moyen péremptoire de ses écritures d'appel, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile.

QUATRIEME MOYEN DE CASSATION

M. [J] [U] fait grief à l'arrêt attaqué, infirmatif de ce chef, de l'AVOIR débouté de sa demande en condamnation de l'institution Malakoff Mederic Prévoyance à lui verser la somme de 189.782 euros à titre de dommages et intérêts, ou subsidiairement celle de 73.622,16 euros à ce titre ;

1°) ALORS QUE les garanties de prévoyance prévues par l'accord d'entreprise du 27 février 2009 qui organise un système de garanties collectives de prévoyance et de couvertures des frais de santé au profit des agents de Réseau de Ferré de France sont régies par les dispositions du chapitre I de l'accord, soit par les articles I-1 et suivants ; que celles afférentes aux frais médicaux le sont par les dispositions du chapitre II, soit les articles II-1 et suivants ; qu'en l'espèce, M. [U] sollicitait la condamnation de l'institution Malakoff Médéric Prévoyance à lui payer des dommages-intérêts en raison de son refus de lui accorder le bénéfice de l'accord de prévoyance de la société Réseau Ferré de France l'ayant privé du complément des indemnités journalières de maladie pour la période du 27 mars 2016 au 29 juillet 2019 ; qu'en se fondant dès lors, pour débouter M. [U] de sa demande concernant les garanties de prévoyance, sur les articles II-2.1.2, II-2.1.3 et II-2.4 de l'accord d'entreprise du 27 février 2009 relatifs à la garantie des frais médicaux, la cour d'appel a violé, par fausse application, ces dernières dispositions, et par refus d'application, les articles I-1 et suivants de l'accord d'entreprise du 27 février 2009 ;

2°) ALORS QUE, lorsque des salariés sont garantis collectivement contre les risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité, le risque décès ou les risques d'incapacité ou d'invalidité, la cessation de la relation de travail est sans effet sur le versement des prestations immédiates ou différées, acquises ou nées durant cette relation ; qu'il ne peut être dérogé à ce principe par une disposition contractuelle ; que, pour débouter M. [U] de sa demande, la cour d'appel a énoncé, d'une part, que « le contrat de prévoyance souscrit par RFF auprès de Malakoff Médéric prévoit dans son article 2 que les participants sont les salariés de l'adhérent, et que les salariés dont le contrat est suspendu, ne sont pas garantis dès lors qu'ils ne perçoivent plus aucun salaire de leur employeur », d'autre part, que « le versement du salaire à M. [U] et des cotisations à l'organisme de prévoyance par SNCF Réseau, a cessé avec la fin du contrat de travail, comme a cessé le versement d'indemnités journalières par la sécurité sociale après le 31 décembre 2015 au titre de l'arrêt maladie de M. [U] » ; qu'en statuant ainsi, cependant qu'elle constatait que le salarié avait été placé en arrêt de travail le 28 décembre 2015, soit antérieurement à la rupture du contrat de travail intervenue le 31 décembre suivant, et qu'il avait bénéficié avant cette date d'indemnités journalières de sécurité sociale, ce dont il résultait que, nonobstant toute clause contraire et délai de franchise applicable au salarié pour le versement des prestations, l'institution Malakoff Médéric Prévoyance devait sa garantie, et ce, quand bien même l'intéressé eût été réintégré dans son corps d'origine à l'issue du détachement et soumis aux règles en vigueur au sein de ce dernier, la cour d'appel a violé l'article L. 911-2 du code de la sécurité sociale en sa rédaction issue de l'ordonnance n° 2006-344 du 23 mars 2006 ;

3°) ALORS QUE, si les conditions particulières du contrat de prévoyance souscrit par la société Réseau Ferrée de France auprès de l'institution Malakoff Médéric prévoient, après un délai de franchise de 90 jours, que le salarié a droit à des indemnités journalières de prévoyance du 91^e au 180^e jour d'arrêt de travail « sous déduction du salaire maintenu et des indemnités journalières versées par la sécurité sociale » puis au-delà du 181^e jour d'arrêt de travail ou en cas de longue maladie sous la seule « déduction des indemnités journalières versées par la sécurité sociale » (cf. production n° 10, pp. 6 et 7), aucune stipulation des conditions particulières dudit contrat de prévoyance ou des conditions générales annexées à celui-ci, ni aucune disposition de l'accord d'entreprise du 27 février 2009, ne subordonne le paiement des indemnités journalières de prévoyance au versement d'indemnités journalières de la sécurité sociale ; qu'en statuant comme elle l'a fait, par un motif inopérant tiré de la cessation du versement d'indemnités journalières par la sécurité

sociale après le 31 décembre 2015, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article 1134 du code civil en sa rédaction antérieure à celle issue de l'ordonnance n° 2016-131 du 10 février 2016, ensemble l'accord d'entreprise du 27 février 2009 ;

4°) ET ALORS subsidiairement QUE toute personne a droit au respect de ses biens et des espérances légitimes de créance ; que le juge, amené à interpréter le sens et la portée d'un contrat, doit le faire en lui donnant les effets respectant le droit à la protection des biens et le principe de non-discrimination ; qu'en l'espèce, en considérant que l'application des règles spécifiques au corps dans lequel M. [U] avait été réintégré quant au maintien de traitement n'étaient pas assimilables au versement d'indemnités journalières par la sécurité sociale, de sorte – à supposer qu'une telle condition subordonnât le versement des indemnités de prévoyance- qu'il ne remplissait pas les conditions pour bénéficier des stipulations du contrat de prévoyance relative au versement d'indemnités journalières de prévoyance, la cour d'appel a violé l'article 1er du premier protocole additionnel à la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, ensemble l'article 14 de cette Convention.

CINQUIEME MOYEN DE CASSATION

M. [J] [U] fait grief à l'arrêt attaqué de l'AVOIR débouté de sa demande en condamnation de la société SNCF Réseau à lui verser la somme de 189.782 euros, ou subsidiairement 73.622,16 euros, à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice spécial résultant de l'absence d'exécution des dispositions de l'article 7-4-2 de l'accord collectif de RFF complété par l'accord collectif du 27 février 2009 « instituant un système de garanties collectives de prévoyance et de couverture des frais de santé au profit des agents de RFF » ;

1°) ALORS QUE l'accord collectif qui met en place un régime de prévoyance complémentaire engage l'employeur vis-à-vis de ses salariés, y compris lorsque la gestion du versement des prestations prévues est confiée à un institut de prévoyance ou à tout autre organisme assureur ; qu'en retenant dès lors que « la mise en oeuvre de la responsabilité SNCF Réseau, réclamée à titre subsidiaire par M. [U], ne repose sur aucun fondement juridique sérieux, dès lors que la solution du litige résulte uniquement du régime du détachement arrivé à son terme le 31 décembre 2015 », pour débouter M. [U] de sa demande de dommages et intérêts dirigée contre la société SNCF Réseau, cependant que l'employeur était tenu de répondre personnellement de la complète exécution des engagements de prévoyance pris par lui au chapitre 1er de l'accord d'entreprise du 27 février 2009 organisant un système de garanties collectives de prévoyance et de couvertures des frais de santé au profit des agents de Réseau de Ferré de France, la cour d'appel a violé ce texte ;

2°) ALORS QUE les garanties de prévoyance prévues par l'accord d'entreprise du 27 février 2009 qui organise un système de garanties collectives de prévoyance et de couvertures des frais de santé au profit des agents de Réseau de Ferré de France sont régies par les dispositions du chapitre I de l'accord, soit par les articles I-1 et suivants ; que celles afférentes aux frais médicaux le sont par les dispositions du chapitre II, soit les articles II-1 et suivants ; qu'en se fondant dès lors, pour débouter M. [U] de sa demande concernant les garanties de prévoyance, sur les articles II-2.1.2, II-2.1.3 et II-2.4 de l'accord d'entreprise du 27 février 2009 relatifs à la garantie des frais médicaux, la cour d'appel a violé, par fausse application, ces dernières dispositions, et par refus d'application, les articles I-1 et suivants de l'accord d'entreprise du 27 février 2009 ;

3°) ALORS QU'aucune disposition de l'accord d'entreprise du 27 février 2009 ne subordonne le paiement des indemnités journalières de prévoyance au versement d'indemnités journalières de la sécurité sociale ; qu'en statuant comme elle l'a fait, par un motif inopérant tiré de la cessation du versement d'indemnités journalières par la sécurité sociale après le 31 décembre 2015, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'accord d'entreprise du 27 février 2009 ;

4°) ET ALORS subsidiairement QUE toute personne a droit au respect de ses biens et des espérances légitimes de créance ; que le juge, amené à interpréter le sens et la portée d'un contrat, doit le faire en lui donnant les effets respectant le droit à la protection des biens et le principe de non-discrimination ; qu'en l'espèce, en considérant que l'application des règles spécifiques au corps dans lequel M. [U] avait été réintégré quant au maintien de traitement n'étaient pas assimilables au versement d'indemnités journalières par la sécurité sociale, de sorte – à supposer qu'une telle condition subordonnât le versement des indemnités de prévoyance- qu'il ne remplissait pas les conditions pour

bénéficiaire des stipulations du contrat de prévoyance relative au versement d'indemnités journalières de prévoyance, la cour d'appel a violé l'article 1er du premier protocole additionnel à la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, ensemble l'article 14 de cette Convention.