

11 mai 2022

Cour de cassation

Pourvoi n° 20-20.717

Chambre sociale - Formation de section

Publié au Bulletin

ECLI:FR:CCASS:2022:SO00550

Titre

- contrat de travail, execution
- maladie du salarié
- maladie ou accident non professionnel
- inaptitude au travail
- inaptitude consécutive à la maladie
- reclassement du salarié
- obligation de l'employeur
- dispositions applicables
- dispositions antérieures à la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016
- conditions
- détermination
- portée

Sommaire

L'obligation qui pèse sur l'employeur de rechercher un reclassement au salarié déclaré par le médecin du travail inapte à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment naît à la date de la déclaration d'inaptitude par le médecin du travail. Dès lors que l'inaptitude n'a pas été constatée en application de l'article L. 4624-4 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, entrée en vigueur postérieurement à l'avis d'inaptitude, une cour d'appel décide à bon droit que les dispositions antérieures à l'entrée en vigueur de cette loi s'appliquent

Texte de la décision

SOC.

ZB

COUR DE CASSATION

Audience publique du 11 mai 2022

Rejet

M. CATHALA, président

Arrêt n° 550 FS-B

Pourvoi n° H 20-20.717

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 11 MAI 2022

M. [M] [K], domicilié [Adresse 2], a formé le pourvoi n° H 20-20.717 contre l'arrêt rendu le 15 juillet 2020 par la cour d'appel de Reims (chambre sociale), dans le litige l'opposant à la société SNCF Réseau, établissement public à caractère industriel et commercial, dont le siège est [Adresse 1], défenderesse à la cassation.

Le demandeur invoque, à l'appui de son pourvoi, le moyen unique de cassation annexé au présent arrêt.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de Mme Pecqueur, conseiller référendaire, les observations de la SCP Boutet et Hourdeaux, avocat de M. [K], de la SCP Piwnica et Molinié, avocat de la société SNCF Réseau, et l'avis de Mme Roques, avocat général référendaire, après débats en l'audience publique du 15 mars 2022 où étaient présents M. Cathala, président, Mme Pecqueur, conseiller référendaire rapporteur, Mme Farthouat-Danon, conseiller doyen, MM. Pion, Ricour, Mmes Van Ruymbeke, Capitaine, Lacquemant, Nirdé-Dorail, conseillers, Mmes Valéry, Laplume, conseillers référendaires, Mme Rémerly, avocat général, et Mme Pontonnier, 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 (Reims, 15 juillet 2020), M. [K], engagé le 10 décembre 2013 par la société SNCF réseau en qualité d'opérateur de production de voies, a été déclaré inapte à son poste par le médecin du travail à l'issue de

deux examens des 15 et 29 février 2016.

2. Licencié pour inaptitude et impossibilité de reclassement le 18 septembre 2017, le salarié a saisi la juridiction prud'homale de demandes relatives à la rupture de son contrat de travail.

Examen des moyens

Sur le moyen, pris en ses troisième, quatrième et septième branches, ci-après annexé

3. 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.

Sur le moyen, pris en ses première et deuxième branches

Enoncé du moyen

4. Le salarié fait grief à l'arrêt de le débouter de toutes ses demandes, alors :

« 1°/ que selon l'article L. 1226-2 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, depuis le 1er janvier 2017, lorsque le salarié victime d'une maladie ou d'un accident non professionnel est déclaré inapte par le médecin du travail, l'employeur lui propose un autre emploi approprié à ses capacités ; cette proposition prend en compte, "après avis des délégués du personnel" lorsqu'ils existent, les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur les capacités du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise ; que la consultation des délégués du personnel s'impose même si l'inaptitude a été déclarée avant le 1er janvier 2017, pour toutes les recherches de reclassement entreprises à compter de cette date, dès lors que le licenciement est notifié postérieurement ; qu'en l'espèce, il est constant, comme le concluait d'ailleurs l'Epic SNCF Réseau, que de nombreuses démarches de reclassement et propositions de postes sont intervenues après le 1er janvier 2017, en particulier un poste d'opérateur de maintenance mécanique au sein du technicentre de [Localité 3], consécutif à la journée découverte du 8 mars 2017, un poste d'opérateur logistique industriel au sein du technicentre de [Localité 4] le 14 avril 2017 ; qu'en retenant, motif pris que M. [K] avait été déclaré inapte avant le 1er janvier 2017, que la consultation des délégués du personnel n'était pas nécessaire, cependant qu'ils devaient être consultés sur les recherches de reclassement accomplies après le 1er janvier 2017 qui devaient être poursuivies jusqu'au licenciement notifié le 18 septembre 2017, la cour d'appel a violé par refus d'application l'article L. 1226-2 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi du 8 août 2016 ;

2°/ que selon l'article L. 1226-2 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi du 8 août 2016, depuis le 1er janvier 2017, lorsque le salarié victime d'une maladie ou d'un accident non professionnel est déclaré inapte par le médecin du travail, "le médecin du travail formule des indications sur la capacité du salarié à bénéficier d'une formation le préparant à occuper un poste adapté" ; que l'obligation pour l'employeur de solliciter le médecin du travail s'impose même si l'inaptitude a été déclarée avant le 1er janvier 2017, dès lors que les recherches de reclassement se poursuivent jusqu'au licenciement, notifié postérieurement ; qu'en l'espèce, en ne tirant pas les conséquences légales de ses constatations, selon lesquelles "le médecin du travail n'a pas formulé d'indications sur la capacité du salarié à bénéficier d'une formation le préparant à occuper un poste adapté", et en retenant, motif pris que les avis d'inaptitude étaient antérieurs au 1er janvier 2017, que "rien n'obligeait l'employeur à consulter le médecin du travail sur ce point", cependant que les recherches de reclassement devaient être poursuivies jusqu'au licenciement notifié le 18 septembre 2017 et que le médecin du travail devait donc être consulté, la cour d'appel a violé par refus d'application l'article L. 1226-2 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi du 8 août 2016. »

Réponse de la Cour

5. Aux termes de l'article L. 4624-4 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, après avoir procédé ou fait procéder par un membre de l'équipe pluridisciplinaire à une étude de poste et après avoir échangé avec le salarié et l'employeur, le médecin du travail, qui constate qu'aucune mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail occupé n'est possible et que l'état de

santé du travailleur justifie un changement de poste, déclare le travailleur inapte à son poste de travail. L'avis d'inaptitude rendu par le médecin du travail est éclairé par des conclusions écrites, assorties d'indications relatives au reclassement du travailleur.

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

Cette proposition prend en compte, après avis des délégués du personnel lorsqu'ils existent, les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur les capacités du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise. Le médecin du travail formule également des indications sur la capacité du salarié à bénéficier d'une formation le préparant à occuper un poste adapté.

L'emploi proposé est aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en oeuvre de mesures telles que mutations, aménagements, adaptations ou transformations de postes existants ou aménagement du temps de travail.

7. L'obligation qui pèse sur l'employeur de rechercher un reclassement au salarié déclaré par le médecin du travail inapte à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment naît à la date de la déclaration d'inaptitude par le médecin du travail.

8. Le salarié ayant été déclaré inapte le 29 février 2016, et l'inaptitude n'ayant pas été constatée en application de l'article L. 4624-4 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, entrée en vigueur postérieurement à l'avis d'inaptitude, la cour d'appel a décidé à bon droit que les dispositions antérieures s'appliquaient.

9. Le moyen n'est donc pas fondé.

Sur le moyen, pris en ses cinquième et sixième branches

Enoncé du moyen

10. Le salarié fait à l'arrêt le même grief, alors :

« 5°/ que selon l'article L. 5211-1 du code du travail, le reclassement des travailleurs handicapés comporte la réadaptation fonctionnelle, complétée éventuellement par un ré-entraînement à l'effort, l'orientation, la rééducation ou la formation professionnelle pouvant inclure un ré-entraînement scolaire, le placement ; que selon l'article R. 5213-9 du même code, l'éducation fonctionnelle ou la rééducation professionnelle des travailleurs handicapés est assurée par, notamment, les employeurs au titre d'actions d'éducation ou de rééducation professionnelle ; que la cour d'appel a retenu qu'il "ne peut être reproché à l'employeur aucun manquement à cet égard puisque par contrat du 1er février 2010 renouvelé par la suite, il a confié à l'ADAPT...centre de rééducation professionnelle, la charge d'assurer la reconversion professionnelle du salarié" ; qu'en ne recherchant pas, ainsi qu'elle y était invitée par M. [K], qui faisait valoir que l'ADAPT avait indiqué qu'il avait fait part d'une "amélioration notable de son appareillage", que ses "compétences pratiques ne sont pas dégradées. Les évaluations en particulier en électricité démontrent un savoir-faire pratique" et que pour son reclassement, il "doit être évalué sur le terrain et sur une période plus longue. L'évaluation interne à la SNCF (5 missions temporaires) regroupe nos propres observations mais sur une durée trop courte. Une véritable alternance sur une période plus longue, soit à la SNCF, soit dans une entreprise du même secteur d'activité et de taille comparable, nous permettrait de préparer la transition professionnelle de Monsieur [K] dans les meilleures conditions" "le détachement sur un poste SNCF à pourvoir, en maintenance par exemple, comportant quelques missions en extérieur, permettrait une véritable évaluation de sa posture professionnelle au long cours et constituerait une bonne préparation à son intégration définitive sur un autre poste", si l'employeur avait tenu compte de ces éléments dans le cadre de ses tentatives de reclassement, la cour d'appel a violé les articles L. 5211-1, R. 5213-9 et L. 1226-2 du code du travail ;

6°/ que selon l'article R. 5213-12 du code du travail, la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées donne son avis sur la nature, les modalités et la durée de la réadaptation, rééducation ou formation

professionnelle appropriée ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a constaté que "la commission des droits de l'autonomie des personnes handicapées n'a pas été saisie pour avis" ; qu'en ne tirant pas les conséquences légales de ses constatations dont il résultait que la commission des droits de l'autonomie des personnes handicapées n'avait pas été invitée à donner son avis sur la nature et modalités et la durée de la formation professionnelle appropriée, la cour d'appel a violé les articles R. 5213-12 et L. 1226-2 du code du travail. »

Réponse de la Cour

11. D'abord, la cour d'appel, qui a constaté que, dès février 2016, l'employeur avait mis en oeuvre la cellule de maintien dans l'emploi prévu au statut, ce qui avait permis au salarié d'effectuer diverses missions dans le cadre d'une mise en situation afin d'envisager un éventuel reclassement, qu'en novembre 2016, le salarié avait fait l'objet d'un accompagnement professionnel renouvelé en 2017, qu'un contrat avait été signé entre l'employeur et l'Adapt, centre de rééducation professionnelle, établissement reconnu d'utilité publique, en vue d'une reconversion professionnelle, que de nombreux échanges de courriels montraient les efforts de l'employeur, qui avait mis en oeuvre les moyens pour assurer la réadaptation fonctionnelle du travailleur handicapé, pour trouver un poste adapté, a pu en déduire, sans être tenue de suivre les parties dans le détail de leur argumentation, que l'employeur justifiait avoir pris des mesures appropriées au handicap du salarié.

12. Ensuite, dans le cadre de la mise en oeuvre de l'obligation de reclassement prévue par l'article L. 1226-2 du code du travail, l'employeur n'est pas tenu de recueillir l'avis de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées.

13. Le moyen n'est donc pas fondé.

PAR CES MOTIFS, la Cour :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne M. [K] 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 onze mai deux mille vingt-deux.

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par la SCP Boutet et Hourdeaux, avocat aux Conseils, pour M. [K]

M. [M] [K] fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR rejeté toutes ses demandes ;

ALORS, DE PREMIERE PART, QUE selon l'article L. 1226-2 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-188 du 8 août 2016, depuis le 1er janvier 2017, lorsque le salarié victime d'une maladie ou d'un accident non professionnel est déclaré inapte par le médecin du travail, l'employeur lui propose un autre emploi approprié à ses capacités ; cette proposition prend en compte, « après avis des délégués du personnel » lorsqu'ils existent, les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur les capacités du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise ; que la consultation des délégués du personnel s'impose même si l'inaptitude a été déclarée avant le 1er janvier 2017, pour toutes les recherches de reclassement entreprises à compter de cette date, dès lors que le licenciement est notifié postérieurement ; qu'en l'espèce, il est constant, comme le concluait d'ailleurs l'Epic SNCF Réseau, que de nombreuses démarches de reclassement et propositions de postes sont intervenues après le 1er janvier 2017, en particulier un poste d'opérateur de maintenance mécanique au sein du technicentre de [Localité 3], consécutif à la journée découverte du 8 mars 2017, un poste d'opérateur logistique industriel au sein du technicentre de [Localité 4] le 14 avril 2017 ; qu'en retenant, motif pris que M. [K] avait été déclaré inapte avant le 1er janvier 2017, que la consultation des délégués du personnel n'était pas nécessaire, cependant qu'ils devaient être consultés sur les recherches de reclassement accomplies après le 1er janvier 2017 qui devaient être poursuivies jusqu'au licenciement notifié le 18 septembre 2017, la cour d'appel

a violé par refus d'application l'article L. 1226-2 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi du 8 août 2016 ;

ALORS, DE DEUXIEME PART, QUE selon l'article L. 1226-2 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi du 8 août 2016, depuis le 1er janvier 2017, lorsque le salarié victime d'une maladie ou d'un accident non professionnel est déclaré inapte par le médecin du travail, « le médecin du travail formule des indications sur la capacité du salarié à bénéficier d'une formation le préparant à occuper un poste adapté » ; que l'obligation pour l'employeur de solliciter le médecin du travail s'impose même si l'inaptitude a été déclarée avant le 1er janvier 2017, dès lors que les recherches de reclassement se poursuivent jusqu'au licenciement, notifié postérieurement ; qu'en l'espèce, en ne tirant pas les conséquences légales de ses constatations, selon lesquelles « le médecin du travail n'a pas formulé d'indications sur la capacité du salarié à bénéficier d'une formation le préparant à occuper un poste adapté » (p. 5 dernier §), et en retenant, motif pris que les avis d'inaptitude étaient antérieurs au 1er janvier 2017, que « rien n'obligeait l'employeur à consulter le médecin du travail sur ce point » (p. 6, 1er §), cependant que les recherches de reclassement devaient être poursuivies jusqu'au licenciement notifié le 18 septembre 2017 et que le médecin du travail devait donc être consulté, la cour d'appel a violé par refus d'application l'article L. 1226-2 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi du 8 août 2016 ;

ALORS, DE TROISIEME PART ET SUBSIDIAREMENT, QUE l'employeur doit solliciter le médecin du travail afin d'obtenir des précisions sur les possibilités d'aménager ou d'adapter un poste afin qu'il corresponde à un environnement conforme aux aptitudes du salarié et le consulter avant de formuler ses propositions de reclassement ; qu'en l'espèce, en statuant sans avoir constaté que l'employeur aurait respecté ces obligations, la cour d'appel a violé l'article L. 1226-2 du code du travail ;

ALORS, DE QUATRIEME PART, QUE le refus par le salarié inapte de propositions de reclassement n'implique pas le respect de l'obligation de reclassement de l'employeur qui doit établir qu'il n'a pu, au besoin par la mise en oeuvre de mesures telles que mutations, transformations de poste de travail ou aménagement de temps de travail, reclasser le salarié dans un emploi approprié à ses aptitudes et compétences ; que la cour d'appel a relevé que l'employeur avait fait des « efforts » pour trouver un poste adapté à l'état de santé du salarié, que « de nombreux postes proposés ont été refusés, à raison par le salarié, dans la mesure où ils ne correspondaient pas à ses compétences ou l'exposait au bruit », que toutefois, le 12 octobre 2016 un poste de maintenance LTV a été proposé, sans que la fiche de poste fasse apparaître d'exposition au bruit, et que le salarié l'a refusé sans arguer d'incompatibilité médicale (arrêt p. 5) ; qu'en ne caractérisant pas en quoi la SNCF Réseau rapportait la preuve que tout reclassement était impossible et qu'elle avait satisfait à son obligation avant le licenciement du 18 septembre 2017, et sans avoir constaté l'absence de postes disponibles de la même catégorie ou d'une catégorie inférieure, autres que celui proposé au salarié, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1226-2 du code du travail ;

ALORS, DE CINQUIEME PART, QUE selon l'article L. 5211-1 du code du travail, le reclassement des travailleurs handicapés comporte la réadaptation fonctionnelle, complétée éventuellement par un ré-entraînement à l'effort, l'orientation, la rééducation ou la formation professionnelle pouvant inclure un ré-entraînement scolaire, le placement ; que selon l'article R 5213-9 du même code, l'éducation fonctionnelle ou la rééducation professionnelle des travailleurs handicapés est assurée par, notamment, les employeurs au titre d'actions d'éducation ou de rééducation professionnelle ; que la cour d'appel a retenu qu'il « ne peut être reproché à l'employeur aucun manquement à cet égard puisque par contrat du 1er février 2010 renouvelé par la suite, il a confié à l'ADAPT...centre de rééducation professionnelle, la charge d'assurer la reconversion professionnelle du salarié » (p. 5 avant-dernier §) ; qu'en ne recherchant pas, ainsi qu'elle y était invitée par M. [K], qui faisait valoir que l'ADAPT avait indiqué qu'il avait fait part d'une « amélioration notable de son appareillage », que ses « compétences pratiques ne sont pas dégradées. Les évaluations en particulier en électricité démontrent un savoir-faire pratique » et que pour son reclassement, il « doit être évalué sur le terrain et sur une période plus longue. L'évaluation interne à la SNCF (5 missions temporaires) regroupe nos propres observations mais sur une durée trop courte. Une véritable alternance sur une période plus longue, soit à la SNCF, soit dans une entreprise du même secteur d'activité et de taille comparable, nous permettrait de préparer la transition professionnelle de Monsieur [K] dans les meilleures conditions » « le détachement sur un poste SNCF à pourvoir, en maintenance par exemple, comportant quelques missions en extérieur, permettrait une véritable évaluation de sa posture professionnelle au

long cours et constituerait une bonne préparation à son intégration définitive sur un autre poste », si l'employeur avait tenu compte de ces éléments dans le cadre de ses tentatives de reclassement, la cour d'appel a violé les articles L. 5211-1, R. 5213-9 et L. 1226-2 du code du travail ;

ALORS, DE SIXIEME PART, QUE selon l'article R. 5213-12 du code du travail, la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées donne son avis sur la nature, les modalités et la durée de la réadaptation, rééducation ou formation professionnelle appropriée ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a constaté que « la commission des droits de l'autonomie des personnes handicapées n'a pas été saisie pour avis » (p.5, avant-dernier §) ; qu'en ne tirant pas les conséquences légales de ses constatations dont il résultait que la commission des droits de l'autonomie des personnes handicapées n'avait pas été invitée à donner son avis sur la nature et modalités et la durée de la formation professionnelle appropriée, la cour d'appel a violé les articles R. 5213-12 et L. 1226-2 du code du travail ;

ALORS, DE SEPTIEME PART, QUE le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est « consulté sur les mesures prises » en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils et des travailleurs handicapés, « notamment » sur l'aménagement des postes de travail ; qu'il en résulte que l'obligation de consultation n'est pas limitative et cantonnée aux propositions de poste ; qu'en n'ayant pas recherché, ainsi qu'elle y était invitée par M. [K] (conclusions p. 10), s'il n'appartenait pas à l'Epic SNCF Réseau de consulter le CHSCT sur le contrat d'accompagnement professionnel soumis à M. [K], ce qu'elle n'avait pas fait, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 4612-11 et L. 1226-2 du code du travail.

Décision **attaquée**

Cour d'appel de reims
15 juillet 2020 (n°19/01987)

Textes **appliqués**

Article L. [1226-2](#) du code du travail, dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016.

Rapprochements de **jurisprudence**

Soc., 4 novembre 2015, pourvoi n° [14-11.879](#), Bull. 2015, V, n° 217 (cassation).

Les **dates clés**

- [Cour de cassation Chambre sociale 11-05-2022](#)

-

Cour d'appel de Reims 15-07-2020