



COUR DE CASSATION

**RAPPORT DE Mme VALÉRY,  
CONSEILLÈRE RÉFÉRENDAIRE**

**Arrêt n° 2100 du 29 novembre 2023 (B) – Chambre sociale**

**Pourvoi n° 22-12.050**

**Décision attaquée : 14 décembre 2021 de la cour d'appel de Nîmes**

**M. [V] [Z]**

**C/**

**la société SNCF Réseau**

---

*Proposition de rejet non spécialement motivé  
de la 3<sup>ème</sup> branche du moyen*

**1 - Rappel des faits et de la procédure**

Monsieur [Z] a été engagé par la SNCF en 1983 en qualité d'agent de conduite, et exerçait en dernier lieu les fonctions d'agent caténariste.

Il a été victime d'un accident du travail le 17 août 2011.

Le 12 octobre 2015, l'EPIC SNCF Réseau a notifié à M. [V] [Z] sa mise à la réforme.

Le salarié a saisi la juridiction prud'homale d'une demande de dommages-intérêts pour perte de chance résultant de sa mise à la réforme.

Le conseil de prud'hommes de Nîmes par jugement du 3 septembre 2018, a dit que la SNCF réseau avait manqué à son obligation de reclassement, et fait droit à la demande du salarié.

Par arrêt du 14 décembre 2021, la cour d'appel de Nîmes a débouté le salarié de ses demandes.

Déclaration de pourvoi par le salarié le 14 février 2022.

Mémoire ampliatif produit le 14 juin 2022 (demande article 700 cpc : 3.000 €).

Conclusions banales en défense déposées le 8 août 2022, pour la société SNCF Réseau venant aux droits de l'EPIC SNCF Réseau (demande article 700 cpc : 3.000 €), mémoire complémentaire produit le 9 décembre 2022.

## **2 - Analyse succincte du moyen**

Le salarié fait grief à l'arrêt de dire que la SNCF Réseau a respecté la procédure de réforme, alors :

*1°/ que le caractère définitif de l'invalidité n'exonère pas l'employeur de son obligation de reclassement ; qu'en jugeant que la SNCF n'était pas tenue de mettre en œuvre les dispositions réglementaires prévues en matière de reclassement au motif que l'invalidité avait pris un caractère définitif ne permettant pas à l'agent de reprendre un emploi dans l'entreprise, quand l'obligation de reclassement s'applique également en cas d'inaptitude à tout emploi dans l'entreprise, la cour d'appel a violé l'article 7 du chapitre 12 du référentiel ressources humaines, portant sur le statut des relations collectives entre la SNCF et son personnel (RH 0001) ;*

*2°/ que l'obligation de reclassement à laquelle la SNCF est tenue, préalablement à la mise à la réforme d'un agent devenu inapte, en vue de rechercher un emploi compatible avec ses aptitudes, n'exige pas que le salarié ait été préalablement déclaré inapte ; qu'il appartient à l'employeur d'effectuer cette recherche de reclassement, quel que soit l'avis médical sur ce point ; qu'en jugeant que la SNCF n'était pas tenue de mettre en œuvre les dispositions réglementaires prévues en matière de reclassement au motif que l'agent n'avait pas été déclaré inapte, la cour d'appel a violé l'article 30 du chapitre 5 du référentiel ressources humaines relatif au règlement d'assurance maladie, longue maladie, maternité, réforme et décès des agents du cadre permanent de la SNCF (RH 0359) et l'article 7 du chapitre 12 du référentiel ressources humaines, portant sur le statut des relations collectives entre la SNCF et son personnel (RH 0001) ;*

*3°/ qu'à supposer que ni les dispositions de l'article 7§4 du chapitre 12 du statut des relations collectives entre la SNCF et son personnel (RH 0001) ni celles de l'article 30 du référentiel ressources humaines relatif au règlement d'assurance maladie, longue maladie, maternité, réforme et décès (RH 0359), n'imposent qu'en cas de mise à la réforme soit requise l'obligation pour l'employeur de rechercher de manière effective l'existence d'une possibilité de reclassement au sein de l'entreprise, celles-ci seraient alors contraires aux articles L. 1226-10 et L. 4621-1 et suivants du code du travail ; que la cour d'appel ne pouvait donc en faire application sans renvoyer au préalable à la juridiction administrative l'examen de la compatibilité de ces textes avec lesdites dispositions ; qu'en en faisant application, la cour d'appel a violé la loi du 16-24 août 1790 ainsi que les dispositions des articles L. 1226-10 et L. 4621-1 et suivants du code du travail.*

## Réponse à la troisième branche

Le moyen est irrecevable, et au surplus non fondé.

Le salarié, dans ses conclusions en réponse, se limitait à soutenir que la SNCF réseau aurait dû mettre en oeuvre la procédure de reclassement prévue par l'article 7 §2 du statut, et ne soulevait pas l'incompatibilité des dispositions respectives du statut et du règlement avec les articles L.1226-10 et L.4621-1 du code du travail, la cour d'appel n'avait donc pas à renvoyer une question préjudicielle à la juridiction administrative.

Il est proposé de rejeter cette branche par décision non spécialement motivée

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

Obligation de reclassement et statut du personnel de la SNCF

### 4 - Discussion citant les références de jurisprudence et de doctrine

#### 4.1 - TEXTES APPLICABLES

##### 4.1.1 - l'inaptitude dans le code du travail

Le médecin du travail peut constater l'inaptitude du salarié à son poste de travail, dans les conditions prévues par les articles L.4624-4 et R.4624-42 du code du travail.

En application des articles L.1226-2 et L.1226-10 du code du travail, l'avis d'inaptitude du salarié à son poste de travail fait naître à la charge de l'employeur une obligation de reclassement : l'employeur est tenu de rechercher et de proposer au salarié un autre emploi approprié à ses capacités, et conforme aux indications formulées par le médecin du travail sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches existant dans l'entreprise.

Le médecin du travail ne doit se prononcer que sur l'aptitude du salarié à son propre poste de travail.

Selon la jurisprudence constante de la Cour de cassation, l'avis du médecin du travail déclarant un salarié inapte à tout poste dans l'entreprise ne dispense pas d'employeur de son obligation légale de recherche de reclassement au sein de l'entreprise (Soc. 7 juillet 2004, n° 02-47.458, Bull.n° 196 ; Soc. 9 juillet 2008, n° 07-41.318, Bull. n° 151 ; Soc. 15 déc. 2015, n° 14-11.858, Bull.n° 596 ; Soc., 3 mai 2018, n° 17-10.234 ; Soc., 8 juillet 2020, pourvoi n° 19-13.637).

Même si les nouvelles dispositions des articles L. 1226-2-1 et L. 1226-10 du code du travail prévoient un cas de dispense d'obligation de reclassement lorsque le médecin du travail mentionne dans son avis que tout maintien du salarié dans l'emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à

tout reclassement dans un emploi, nous appliquons ce texte de manière stricte : si le médecin du travail ajoute à cette mention « dans l'entreprise », l'employeur reste tenu de rechercher un reclassement au sein du groupe, s'il en existe un (**Soc., 8 février 2023, n°21-11.356**).

#### **4.1.2 - la réglementation applicable aux agents SNCF**

Le référentiel ressources humaines (RH 0001), portant sur le statut des relations collectives entre la SNCF et son personnel (en prod. sous le mémoire complémentaire en défense), dispose, en son chapitre 12 « Régime particulier d'assurance maladie, maternité, décès, accidents du travail » :

##### Article 7

##### § 1

L'agent qui, après une période de maladie, n'est pas en état d'assurer un service normal, peut, sur prescription du médecin de soins, et avec l'accord du médecin conseil, reprendre le travail en service limité en ce qui concerne soit la durée du travail, soit les conditions d'exercice des fonctions :

- si la reprise du travail et le travail effectué sont reconnus comme étant de nature à favoriser l'amélioration de son état de santé,
- s'il doit faire l'objet d'une réadaptation professionnelle pour recouvrer un emploi compatible avec son état de santé.

L'agent en service limité a droit à la totalité du traitement, de l'indemnité de résidence des éléments fixes de rémunération assimilée au traitement et à l'indemnité de résidence du point de vue de la répercussion des absences, durant une durée déterminée par le médecin-conseil mais ne pouvant excéder 365 jours.

##### § 2

S'il apparaît que, pour des raisons médicales dûment constatées par le médecin du travail, l'agent est incapable de reprendre son ancien emploi, la SNCF met prioritairement en oeuvre une procédure de reclassement au cours de laquelle une commission de reclassement peut être appelée à formuler des propositions, tenant compte de l'avis du médecin du travail sur les aptitudes résiduelles de l'agent, et dans les conditions fixées par le règlement du personnel. En cas d'échec des tentatives de reclassement, une procédure de réforme est engagée dans les conditions définies au titre quatre du présent chapitre.

##### § 3

Durant la période d'arrêt travail, à l'initiative de l'agent, du médecin traitant ou du médecin-conseil, lorsqu'une modification de l'aptitude au travail prévisible, un examen de pré reprise par le médecin du travail peut être sollicité préalablement à la reprise du travail, en vue de faciliter la recherche des mesures nécessaires.

En cas d'interruption de travail de plus de trois mois, le médecin-conseil peut, à son initiative ou à celle du médecin traitant, saisir le médecin du travail pour avis sur la capacité de l'agent à reprendre son travail.

Lorsqu'il saisit le médecin du travail à son initiative, le médecin-conseil en informe préalablement le médecin traitant. Dans tous les cas, l'agent est également informé.

Dans le cadre de ses missions, le médecin du travail, après l'examen médical de pré reprise mentionné ci-dessus, organisé avec l'accord de l'intéressé, communique au médecin-conseil, sous 20 jours à compter de la réception de sa saisine, les éléments pertinents à prendre en compte par ce dernier dans l'exercice de ses missions.

#### § 4

Si, à l'expiration des délais prévus aux articles 3 et 4<sup>1</sup>, ou avant l'expiration de ces délais au cas où l'invalidité prend un caractère définitif, le médecin-conseil estime que l'état médical de l'agent ne lui permet plus de tenir un emploi à la SNCF, celle-ci engage une procédure de réforme dans les conditions définies au titre 4 du présent chapitre. De même, l'agent qui estime être dans l'impossibilité, par la suite de maladies, infirmité aux blessures, de tenir un emploi pour la SNCF, peut demander sa mise à la réforme.

#### Article 15

Tout agent qu'une maladie, une blessure ou une infirmité met dans l'impossibilité d'occuper un emploi à la SNCF peut demander sa mise à la réforme.

De son côté, la SNCF peut prononcer l'admission à la réforme d'un agent, qu'une maladie, une blessure ou une infirmité rend incapable de rester à son service.

La mise à la réforme est prononcée par la SNCF après avis de la commission de réforme définie au présent article. L'agent est informé de la saisine de la commission et du déroulement de la procédure, y compris les recours possibles.

La commission de réforme apprécie la réalité des infirmités invoquées, leur imputabilité au service, et le bien-fondé de la réforme.

Les avis de la commission sont rendus à titre consultatif, et transmis au directeur de région pour les agents relevant de la région, et au directeur délégué chargé de la protection sociale pour les agents relevant de la direction de l'entreprise.

La décision est prise par le directeur désigné ci-dessus qui la notifie à l'agent.

(...)

Le référentiel ressources humaines (RH 0359), relatif au règlement d'assurance-maladie, longue maladie, maternité, réforme et décès des agents du cadre permanent de la SNCF (en prod. sous mémoire complémentaire), applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2009, dispose, en son chapitre 5 « Réforme des agents du cadre permanent » :

#### I - Mesures de reclassement

##### Article 28 -Procédure de reclassement

Préalablement à l'engagement d'une procédure de réforme, en cas d'inaptitude à l'emploi d'un agent en activité de service, constatée par le médecin du travail, les dispositions prévues en matière de reclassement par la Directive RH 0360 devront être mises en oeuvre, en vue de rechercher pour l'agent un emploi compatible avec ses aptitudes.

---

<sup>1</sup> Il s'agit des délais pendant lesquels les agents malades continuent à percevoir la totalité ou la moitié de leur traitement.

## II - Mise à la réforme

### Article 29 - Mise à la réforme -Généralités

Conformément aux dispositions du chapitre 12 du Statut, tout agent qu'une maladie, une blessure ou une infirmité met dans l'impossibilité d'occuper un emploi à la SNCF peut demander sa mise à la réforme.

De son côté, la SNCF peut prononcer l'admission à la réforme d'un agent, qu'une maladie, une blessure ou une infirmité rend incapable de rester à son service.

La mise à la réforme est prononcée par la SNCF après avis de la commission de réforme.

L'agent bénéficie alors des dispositions prévues par le règlement du régime spécial de retraite du personnel de la SNCF (RH 0828).

La Commission de réforme est constituée au niveau national et son secrétariat est assuré sous l'autorité du directeur chargé de la Protection sociale.

### Réforme à l'initiative de la SNCF

#### Article 30 -Conditions générales

Si un agent en service a été déclaré inapte à son poste de travail et si, le cas échéant après avis de la commission de reclassement,

- aucun poste correspondant aux aptitudes de l'agent n'a pu être proposé,
  - ou après échec des essais de reclassement,
  - ou en cas de refus par l'agent d'entreprendre des essais de reclassement,
- ou si, lorsque l'agent est en arrêt de travail,
- la SNCF, sur avis du médecin conseil de la Caisse de prévoyance et de retraite du personnel de la SNCF, rendu à l'expiration des délais prévus aux articles 3 et 4 ou avant l'expiration de ces délais au cas où l'invalidité prend un caractère définitif, estime que l'agent est dans l'impossibilité de reprendre un emploi,

la procédure de réforme est engagée par le directeur de région (directeur délégué chargé de la protection sociale pour les directions centrales, directeur Fret pour les agents de territoire de chaque direction Fret), ou par délégation, par le directeur du management (ou l'autorité assimilée).

Le mémoire ampliatif soutient qu'il résulte des § 2 et 4 du RH 0001 que « *lorsque l'agent est incapable de reprendre son ancien emploi, la SNCF est tenue de mettre prioritairement en oeuvre une procédure de reclassement. Ce n'est que si cette procédure de reclassement n'aboutit pas, soit parce qu'aucun poste n'est adapté à l'agent soit parce que son invalidité est telle qu'elle l'empêche de tenir tout emploi à la SNCF, que la procédure de mise à la réforme peut être engagée. En effet, la mise à la réforme suppose que l'agent ne soit pas seulement inapte à son emploi, mais qu'il soit inapte à tout emploi à la SNCF, ce qui suppose qu'il soit démontré que tout reclassement du salarié dans l'entreprise était impossible. Dès lors, le caractère définitif de l'invalidité n'a pas pour conséquence d'exonérer l'employeur de son obligation de reclassement.* »

## **4.2 - JURISPRUDENCE ET EVOLUTION DES TEXTES APPLICABLES**

La chambre sociale a déjà eu à connaître de la question posée par le pourvoi.

### **Soc., 26 juin 2013, pourvoi n° 12-17.902, diffusé**

*Vu l'article 28 du chapitre 5 du RH 0359 relatif au règlement d'assurance maladie, longue maladie, maternité, réforme et décès des agents du cadre permanent de la SNCF, le préambule du chapitre 2 du règlement RH 360 de la SNCF, relatif aux procédures de reclassement et de mise à la réforme dans sa rédaction applicable au litige et l'article 7 du chapitre 12 du RH 1 portant statut des relations collectives entre la SNCF et son personnel ;*

Attendu qu'il résulte de la combinaison de ces textes, que l'obligation de reclassement à laquelle la SNCF est tenue, préalablement à la mise à la réforme d'un agent devenu inapte, en vue de rechercher un emploi compatible avec ses aptitudes, s'applique en cas d'inaptitude à tout emploi dans l'entreprise ; qu'il appartient à l'employeur d'effectuer cette recherche, quel que soit l'avis médical sur ce point ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. [X], engagé par la SNCF le 2 novembre 1979 en qualité d'agent commercial, a été victime d'un accident du travail le 14 septembre 2005 ; que placé en arrêt de travail jusqu'au 23 mars 2006, puis sous le régime de l'arrêt longue maladie, il a saisi le conseil de prud'hommes pour contester la procédure de sa mise à la réforme, notifiée le 9 novembre 2009, sollicitant notamment la condamnation de son employeur à lui payer des dommages-intérêts pour rupture abusive de son contrat de travail ;

Attendu que pour le débouter de sa demande, l'arrêt retient qu'il résulte des dispositions de l'article 7 § 4 du chapitre 12 du statut que lorsque le médecin conseil de la caisse de prévoyance et de retraite du personnel de la SNCF estime que l'état de l'agent en longue maladie ne lui permet plus de tenir un emploi à la SNCF, celle-ci peut engager une procédure de réforme sans recherche de reclassement préalable, que si cette disposition constitue une dérogation au principe de l'obligation de recherche de reclassement en cas d'inaptitude prévue par le code du travail et, au sein de la SNCF, dans l'hypothèse d'une mise à la réforme de l'agent pour incapacité à reprendre son emploi, il n'appartient pas au juge prud'homal de juger de la validité de cette disposition réglementaire et qu'en l'espèce, la procédure a été respectée dès lors que l'initiative émane du médecin conseil, qu'elle est intervenue à l'occasion de l'échéance de la période de longue maladie, que la commission de réforme a été régulièrement saisie et a émis un avis de réforme et que celle-ci a été décidée par le directeur régional ;

Qu'en statuant ainsi, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

Dans cette affaire, le salarié, victime d'un accident du travail le 14 septembre 2005 et placé en arrêt de travail puis en longue maladie, n'avait jamais repris son travail, avant sa mise à la réforme notifiée par la SNCF le 9 novembre 2009. La cour d'appel avait considéré qu'en cas de mise en oeuvre des dispositions de l'article 7 § 4 du chapitre 12 du statut (incapacité du salarié de tenir un emploi à la SNCF), la SNCF n'était pas tenue de rechercher un reclassement préalablement à la réforme.

La Cour de cassation, pour casser cet arrêt, a notamment visé le préambule du chapitre 2 du règlement RH 360 de la SNCF, relatif aux procédures de reclassement et de mise à la réforme, dans sa version applicable au litige et en vigueur à partir du 1<sup>er</sup> mai 2004, lequel dispose :

« Préalablement à l'engagement d'une procédure de réforme, les dispositions prévues ci-après en matière de reclassement devront être mises en oeuvre, en vue de rechercher pour l'agent un emploi compatible avec ses aptitudes. [...] Dans ces démarches, les médecins de région et d'établissement interviennent dans le cadre de la médecine du travail ».

Par cet arrêt, la chambre sociale a donc fait application au cas particulier de l'agent SNCF, de sa jurisprudence constante selon laquelle l'employeur est tenu de rechercher un reclassement, quand bien même le médecin du travail rendrait un avis d'inaptitude à tout emploi dans l'entreprise.

Dans son rapport, Madame la conseillère Lambremon observait que la chambre sociale avait déjà jugé, sous l'empire des textes antérieurs (ancienne rédaction du RH 0001, et préambule de l'article 2 du règlement PS 10 D relatif aux procédures de reclassement et de mise à la réforme), que l'obligation de reclassement qui pèse sur la SNCF s'applique également en cas d'inaptitude à tout emploi dans l'entreprise

(Soc., 9 juillet 2003, pourvoi n° 01-42.934, Bull. n° 226 ; Soc., 19 novembre 2008, pourvoi n° 07-42.826). Ces arrêts ont été rendus au visa de ce seul préambule. Ce règlement PS 10 D, après quelques modifications marginales, a été retranscrit dans le référentiel RH0360 applicable à partir du 1<sup>er</sup> mai 2004, et visé par l'arrêt du 26 juin 2013.

Dans la présente affaire, les dispositions de l'article 7 du chapitre 12 du RH 0011 portant statut des relations collectives entre la SNCF et son personnel et de l'article 28 du chapitre 5 du RH 0359 relatif au règlement d'assurance maladie, longue maladie, maternité, réforme et décès des agents du cadre permanent de la SNCF sont identiques à celles qui étaient applicables au litige tranché par l'arrêt précité du 26 juin 2013.

Le mémoire complémentaire en défense observe (p.4) que « *le personnel statutaire de la SNCF est suivi par des praticiens distincts : le médecin du travail, le cas échéant le médecin agréé en matière d'aptitude sécurité, et conformément à son choix, le médecin de soins, lequel peut être son médecin traitant. En complément, le personnel statutaire de la SNCF peut être soumis à un acteur extérieur et indépendant de la SNCF, le médecin-conseil de la CPRPSNCF. Il s'agit du médecin-conseil attaché à l'organisme d'assurance-maladie et de retraite du personnel statutaire de la SNCF. Comme le médecin de la caisse primaire d'assurance maladie, il est notamment chargé de donner un avis médical motivé sur les cas qui lui sont soumis (arrêt de travail, taux d'invalidité, etc.). Ce médecin participe activement à la procédure de réforme prévue par le régime spécial (...). Ce n'est que sur la base de son avis que la procédure de mise à la réforme peut être engagée dans les conditions de l'article 7.4 du chapitre 12 du Statut (...). Dans ce dernier cas, il s'agit d'une spécificité propre aux textes réglementaires régissant les relations contractuelles entre les agents du cadre permanent et la SNCF, conférant ainsi une compétence spécifique au médecin conseil de la CPRPSNCF, entité tierce et distincte de l'employeur. D'ailleurs, c'est l'ensemble de cette procédure de l'article 7.4 du chapitre 12 du Statut, qui consiste en un régime spécifique propre à la SNCF, qui ne trouve aucune comparaison en droit commun. ».*

Il soutient qu'aucune obligation de reclassement ne s'impose à la SNCF en sa qualité d'employeur, en application de cet article 7 §4 et de l'article 30 du référentiel RH0359, lorsque, selon ces dispositions, l'agent est toujours en arrêt maladie, qu'il est atteint d'une invalidité à caractère définitif, et que son état ne lui permet plus de tenir un emploi à la SNCF, selon l'avis du médecin-conseil ; l'obligation de reclassement ne s'appliquerait qu'au cas où l'agent serait déclaré inapte à son poste par le médecin du travail, en application de l'article 7 § 2.

Le mémoire ajoute (p.14) qu'il ne peut être tiré aucun enseignement de l'arrêt précité du 26 juin 2013 pourvoi n°12-17.902, dès lors que dans la présente affaire concernant M.[Z], la procédure de réforme n'a pas été engagée à la suite d'un avis d'inaptitude. Toutefois, dans cette précédente affaire n°12-17.902, il n'est nulle part fait mention, dans l'arrêt de la cour d'appel, d'un avis d'inaptitude rendu par le médecin du travail. Les circonstances de l'espèce sont très proches de celles du présent pourvoi (avis du médecin-conseil pris en application de l'article 7 § 4 du statut).

Le mémoire souligne également (p.15) que cet arrêt du 26 juin 2013 a été rendu sous l'empire des dispositions du règlement RH 360 de la SNCF applicables au 1<sup>er</sup> mai 2004, alors qu'elles ont été modifiées depuis cette date : « *dans sa version applicable au moment des faits, la version en vigueur à compter du 1er juillet 2012, ce règlement RH 0360 a un champ d'intervention plus réduit : il ne traite que de l'inaptitude et*

*du reclassement ; il n'évoque pas la mise à la réforme en application de l'article 7.4 du Statut et énonce d'ailleurs, en préambule, que les conditions de celle-ci figurent désormais dans le RH 0359. Les dispositions précitées qui figuraient dans un préambule du chapitre 2 ont disparu et n'ont été reprises dans aucun autre texte, notamment pas dans le règlement RH 0359 qui régit désormais la mise à la réforme, en son chapitre V. Le préambule du chapitre 2 du règlement RH 0360 (PS 10D) relatif aux procédures de reclassement et de mise à la réforme n'est plus en vigueur depuis le 1er juillet 2012, en sorte qu'il n'est manifestement pas applicable à M. [Z]. ».*

Les dispositions du règlement RH 360 de la SNCF ont effectivement été modifiées. Sont applicables au présent litige les dispositions suivantes de ce règlement <sup>2</sup> :

#### « Préambule

L'évolution du régime des retraites de la SNCF a rendu nécessaire l'adaptation des conditions de mise à la réforme qui figurent désormais dans le RH 0359.

Ces modifications nécessitent la rénovation des textes concernant le reclassement des agents quel que soit leur statut. Le RH 664 « Procédure de déclaration de l'aptitude et de reclassement » est intégré au RH 360. Ce document répond aux obligations légales de l'employeur et aux dispositions du chapitre 12 du Statut des relations collectives entre la SNCF et son personnel.

Lorsqu'un agent est déclaré inapte pour raison médicale à son poste de travail ou à l'exercice de fonction de sécurité sur le réseau ferré national, son employeur a l'obligation de lui proposer un autre emploi adapté à ses capacités disponibles (Cf. code du travail art. L1226.2 et L-1226.10).

(...)

#### Chapitre 1 - aptitude / inaptitude

(...)

##### Article 1.1 — Aptitude — Inaptitude au poste de travail

L'employeur organise la surveillance médicale des agents en faisant réaliser, par le médecin du travail, les examens médicaux obligatoires dans les conditions fixées par le code du travail (examens à l'embauche, examens périodiques, et lors de la reprise du travail). En dehors de ces situations, des examens médicaux peuvent être effectués à la demande de l'agent et de l'employeur.

Les règles concernant la déclaration d'aptitude ou d'inaptitude au poste de travail sont définies dans le code du travail et sont applicables à la SNCF.

(...)

#### Chapitre 2 - le reclassement

##### Article 2.1 - principes de l'obligation légale

---

<sup>2</sup> Voir en production sous le mémoire complémentaire, les dispositions du RH 360 dans leurs deux versions successives (01-05-2004 et 01-07-2012). On notera que dans la version de 2004, le préambule visé par l'arrêt de 2013 est celui du chapitre 2 du référentiel, alors que dans la version de 2012, le préambule est celui du référentiel lui-même, puisque ce référentiel est désormais seul consacré à la déclaration d'inaptitude et au reclassement.

Le reclassement est une obligation légale de l'employeur prévue par le code du travail (Cf. art. L.1226-2 : inaptitude consécutive à une maladie ou un accident non professionnel et art. L. 1226-1U : inaptitude consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle). Elle s'impose quel que soit le statut des agents (...).

Le recherche du reclassement des agents inaptes pour raisons médicales ou pour inaptitude à l'exercice de fonctions de sécurité se fait dans un périmètre qui privilégie la proximité en priorité l'unité d'affectation, puis l'établissement, ensuite le bassin d'emploi, l'EPIC, et si nécessaire les filiales du groupe SNCF. (...) ».

La position adoptée par la chambre sociale dans l'arrêt du 26 juin 2013 a été confirmée :

**Soc., 13 février 2019, pourvoi n° 17-15.330**

*Vu l'article 28 du chapitre 5 du RH 0359 relatif au règlement d'assurance maladie, longue maladie, maternité, réforme et décès des agents du cadre permanent de la SNCF, le préambule du chapitre 2 du règlement RH 360 de la SNCF, relatif aux procédures de reclassement et de mise à la réforme dans sa rédaction applicable au litige et l'article 7 du chapitre 12 du RH 1 portant statut des relations collectives entre la SNCF et son personnel ;*

*Attendu qu'il résulte de la combinaison de ces textes, que l'obligation de reclassement à laquelle la SNCF est tenue, préalablement à la mise à la réforme d'un agent devenu inapte, en vue de rechercher un emploi compatible avec ses aptitudes, s'applique en cas d'inaptitude à tout emploi dans l'entreprise ; qu'il appartient à l'employeur d'effectuer cette recherche, quel que soit l'avis médical sur ce point ;*

*Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. [X] a été engagé par la SNCF le 14 février 1983 ; que placé en arrêt de travail le 8 août 2012, il a fait l'objet d'une notification de sa mise à la réforme le 15 mai 2013 ; qu'il a saisi le conseil de prud'hommes pour contester cette décision le 25 juillet 2013 ;*

*Attendu que pour le débouter de ses demandes de constat de l'irrégularité de la décision de réforme prononcée contre lui, de l'irrégularité de la rupture de son contrat de travail et de sa demande de condamnation de l'employeur à lui verser diverses sommes au titre de la perte de rémunération, de la perte des droits à la retraite et du préjudice moral, l'arrêt retient que n'étaient pas applicables les dispositions de l'article 7 du chapitre 12 de ce statut prévoyant l'obligation pour la SNCF de mettre en oeuvre une procédure de reclassement au cours de laquelle une commission de reclassement peut être appelée à formuler des propositions, tenant compte de l'avis du médecin du travail sur les aptitudes résiduelles de l'agent, que la recherche de reclassement de l'agent ne s'impose à la SNCF que dans l'hypothèse où celui-ci a été déclaré inapte à son poste de travail et non lorsque la procédure de réforme est engagée par la SNCF alors que l'agent est en arrêt travail, ce qui était le cas de M. [X] qui était en arrêt de travail depuis le 8 août 2012 lorsque la procédure de réforme a été engagée sur avis du médecin-conseil de la caisse de prévoyance en date du 13 février 2013 et que, dans ces conditions, aucune obligation de recherche de reclassement ne pesait sur la SNCF en vertu du statut des relations collectives entre cette dernière et son personnel ;*

*Qu'en statuant ainsi, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;*

Si le rapport dans cette affaire n°17-15.330 renvoie aux développements du rapport sous le n° de pourvoi 12-17.902, il apparaît toutefois qu'à la date des faits concernés par cet arrêt du 13 février 2019, étaient déjà applicables les dispositions du référentiel RH 360 dans sa version modifiée de juillet 2012, et non dans sa version du 1<sup>er</sup> mai 2004 prise en compte par la chambre sociale dans l'arrêt du 26 juin 2013.

Enfin, on observera que plusieurs cours d'appel ont fait application de cette jurisprudence :

- CA Paris, 19 avril 2023, n° RG 20/05557 ;
- CA Besançon, 18 février 2020, n°RG 19/00942 (sur renvoi de l'arrêt de cassation précité du 13 février 2019) ;
- CA Paris 11 septembre 2019, n°RG 17/08657 ;
- CA Montpellier, 11 mai 2016, n°RG 13/07106 ;

- CA Angers, 26 mai 2015, n° RG 13/03417

Ont statué en sens contraire :

- CA Aix-en-Provence, 17 mars 2022, n°RG 21/01224 ;
- CA Aix-en-Provence, 22 avril 2016, n°RG 14/11019.

#### 4.3 - L'ARRET ATTAQUE

Les faits suivants ont été constatés par la cour d'appel :

- accident du travail le 17 août 2011 ;
- examen de préreprise par le médecin du travail le 18 juillet 2014, qui rend les conclusions suivantes sur l'aptitude aux postes de travail : « *pas d'avis* » ;
- examen de pré reprise par le médecin conseil le 2 octobre 2014, qui écrit au médecin du travail « *M.[Z] est actuellement quasiment stabilisé mais souhaiterait reprendre le travail. Il me semble qu'une reprise dans un autre poste serait préférable mais je vous laisse juger. Dans le cas contraire j'envisagerai la réforme.* » ;
- le médecin du travail écrit au médecin-conseil le 20 octobre 2014 : « *l'agent ne paraît pas susceptible de reprendre un poste. Inaptitude à son poste sur LGV. Sans possibilité de reclassement région.* »
- date de consolidation fixée au 16 décembre 2014 par la caisse ; M.[Z] a été en arrêt maladie sur prescription de son médecin traitant à compter de cette date ;
- le 17 avril 2015 la caisse fait connaître à l'employeur que l'état de santé de l'agent relève de l'article 7 § 4 du chapitre 12 du statut de relations collectives entre la SNCF et son personnel ;
- le 21 mai 2015 la caisse place M.[Z] en invalidité de 2<sup>ème</sup> catégorie ;
- l'employeur engage la procédure de réforme, notifiée le 12 octobre 2015.

Pour débouter le salarié de sa demande de dommages-intérêts au titre d'une perte de chance résultant de sa mise à la réforme sans avoir pu bénéficier d'une procédure de reclassement, la cour d'appel a statué aux motifs suivants :

*« M. [Z] a été placé en arrêt maladie le 17 décembre 2014 suite à la notification de sa consolidation le 16 décembre 2014. Malgré ce nouvel arrêt de travail, le médecin conseil de la caisse a maintenu la date de consolidation.*

*M.[Z] n'a pas contesté cette décision et n'apporte aucun élément pour prouver que son employeur l'aurait contraint à rester en arrêt maladie.*

*Il a dès le 21 mai 2015 été déclaré en invalidité de catégorie 2 après avis du service de contrôle médical de la caisse de prévoyance et de retraite du personnel de la SNCF, ce qu'il n'a pas contesté non plus.*

*Il en résulte qu'au moment où l'employeur a débuté la procédure de réforme après avis du médecin conseil, M.[Z] était en invalidité de sorte qu'il se trouvait dans les conditions définies par le § 4 de l'article 7 du statut des relations collectives entre la SNCF et son personnel comme l'a confirmé la caisse dans son courrier en date du 17 avril 2015.*

*Il ressort également que M.[Z] n'a jamais été déclaré inapte à son poste, l'avis du médecin du travail en date du 20 octobre 2014 n'étant adressé qu'au médecin conseil. Aucune inaptitude ne lui a d'ailleurs été notifiée à la suite de cet avis.*

Se conformant à l'avis du médecin conseil du 17 avril 2015, l'invalidité a pris un caractère définitif ne permettant pas à l'agent de reprendre un emploi dans l'entreprise de sorte que la SNCF pouvait engager la procédure de réforme conformément à l'article 7 § 4 sans être tenue de mettre en oeuvre les dispositions réglementaires prévues en matière de reclassement. Dès lors elle n'a pas méconnu son obligation de reclassement prévue par l'article L1226-2 du code du travail ces dispositions étant inapplicables en l'espèce. »