



COUR DE CASSATION

**AVIS DE Mme WURTZ,
AVOCATE GÉNÉRALE**

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

FAITS ET PROCÉDURE

Engagé en qualité d'agent de conduite puis d'agent caténariste par la SNCF, Monsieur [Z] a été victime d'un accident du travail qui a donné lieu à un arrêt de travail et à sa mise à la réforme notifiée le 12 octobre 2015.

Saisie par l'intéressé d'une demande de condamnation de la SNCF au paiement de dommages et intérêts pour perte de chance, faute pour celle-ci d'avoir recherché un poste de reclassement, la juridiction prud'homale a, par jugement du 3 septembre 2018, fait droit à cette requête.

Par arrêt du 14/12/2021, la cour d'appel a infirmé le jugement en toutes ses dispositions.

Monsieur [Z] a formé un pourvoi en cassation fondé sur un moyen unique articulé en trois branches qui reprochent à l'arrêt :

- une violation de 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), pour avoir jugé que celle-ci n'était pas tenue de mettre en oeuvre 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 ;

- une violation de 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 de l'article 7 du chapitre 12 du référentiel ressources humaines (RH0001), pour avoir jugé que la SNCF n'était pas tenue de mettre en oeuvre les dispositions réglementaires prévues en matière de reclassement au motif que l'agent n'avait pas été déclaré inapte ;

- une violation de 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, pour ne pas avoir renvoyé préalablement à la juridiction administrative l'examen de la compatibilité des articles 7§4 du chapitre 12 du statut des relations collectives entre la SNCF et son personnel (RH 0001) et 30 du référentiel ressources humaines (RH 0359), aux dispositions précitées.

2. DISCUSSION

La SNCF dont l'agent a été déclaré invalide définitif par le médecin conseil doit-elle procéder à une recherche de reclassement préalablement à la procédure de mise à la réforme de celui-ci ?

A titre liminaire, je partage l'avis de madame le rapporteur sur l'irrecevabilité de la troisième branche du moyen : le salarié, dans ses conclusions devant la cour d'appel, se limitait en effet à soutenir que la SNCF réseau aurait dû mettre en oeuvre la procédure de reclassement prévue par l'article 7§2 du statut, sans soulever l'incompatibilité des dispositions 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 conformément à la jurisprudence constante de la Cour ¹.

En tout état de cause, les dispositions des articles L.1226-2 et L.1226-10 du code du travail ne figurant pas dans la quatrième partie du code du travail applicable aux établissements publics à caractère industriel et commercial, le grief d'incompatibilité des dispositions réglementaires en cause est inopérant.

2-1 Invalidité et inaptitude au poste, deux notions qui doivent être distinguées :

L'inaptitude doit être bien distinguée de l'invalidité laquelle est une notion de sécurité sociale, sans portée sur le contrat de travail. En effet, l'invalidité intéresse les seuls rapports entre l'assuré et l'organisme de sécurité sociale dont il dépend et régit exclusivement les règles d'attribution et de détermination d'une pension d'invalidité,

¹ Civ. 1ère, 16 oct. 1985, n 84-12.323, Bull. civ. I, n° 264; Civ. 3ème, 4 nov. 1998, n 96-14.267, Bull. civ. III, n 206; Civ. 2ème, 4 déc.2002, n 02-60.781, Bull. civ. II, n 274

laquelle est destinée à compenser la perte de salaire induite par celle-ci. En conséquence, la pension allouée croît, à proportion du taux d'invalidité retenu.

Au sens de la sécurité sociale, une personne est considérée comme invalide si après un accident ou une maladie, elle a perdu sa capacité de travail ou de gain d'au moins des deux tiers ². L'appréciation de la capacité de l'assuré à travailler est appréciée par l'organisme de sécurité sociale, après avis de son service médical, en tenant compte de l'état général de l'intéressé, de son âge, de ses facultés physiques et mentales ainsi que de ses aptitudes professionnelles. C'est donc une appréciation dans l'absolu et non au regard du seul poste contractuel occupé par l'intéressé.

Trois catégories d'invalidité sont fixées par les textes : l'invalide classé en catégorie 1 a des capacités restantes lui permettant d'exercer une activité rémunérée, ce qui n'est pas le cas de l'invalide des catégories 2 et 3 qui est considéré comme ne pouvant plus exercer une profession quelconque. A noter cependant que l'invalidité peut ne pas être définitive et évoluer.

L'inaptitude du salarié est distincte de l'invalidité en ce qu'elle est le fruit d'une comparaison entre l'état de santé du salarié et le poste contractuel occupé par celui-ci : il s'agit de vérifier la compatibilité de l'état de santé de l'intéressé avec les caractéristiques et contraintes propres du poste de travail. Le constat de l'inaptitude relève de la compétence exclusive du médecin du travail dont l'avis s'impose aux parties au contrat de travail. Le régime de l'inaptitude a donc des incidences dans les rapports contractuels entre l'employeur et le salarié et ouvre notamment pour ce dernier le droit à un reclassement sur un autre poste, indépendamment de son statut à l'égard de l'organisme de sécurité sociale dont il dépend.

Ainsi, les deux régimes de l'invalidité et de l'inaptitude sont distincts, autonomes, avec des finalités propres et des rapports juridiques liant des parties différentes. C'est pourquoi, la deuxième chambre civile et la chambre sociale jugent que la reconnaissance par un organisme de sécurité sociale d'une invalidité deuxième catégorie d'un assuré ne peut, à elle seule, mettre fin au contrat de travail et que *« l'attribution d'une pension d'invalidité de la deuxième catégorie n'implique pas que son bénéficiaire soit inapte au travail au sens de l'article L.351-1 du code du travail »*³.

Le commentaire au rapport annuel de l'arrêt du 22 février 2005 susvisé précise :

« Un invalide classé en deuxième catégorie peut-il alors être reconnu apte au travail au sens de l'article L.351-1 du Code du travail, pour bénéficier du revenu de remplacement ?

Telle était la question posée par le pourvoi dont la Cour de cassation était saisie dans cette espèce où la Cour d'appel avait estimé que l'aptitude au travail devait être appréciée au regard des seules dispositions du droit du travail et qu'il n'y avait aucune dépendance entre les législations du travail et de la sécurité sociale. Il s'agissait d'une personne qui avait été classée invalide de la 2^{ème} catégorie en 1991, mais qui avait repris un emploi et avait été licenciée en 1998. L'ASSEDIC, à la suite de ce licenciement, lui avait refusé l'allocation chômage qu'elle réclamait en raison de la pension qu'elle percevait au titre de son invalidité.

² Articles L.341-1, L.341-3, L.341-4 et R.341-2 du code de la sécurité sociale

³ Civ,2ème 8 avril 2010, n° 08-70.464, Bull.II n°79 ; Soc.22 février 2005, n° 03-11.467, Bull.V n° 60, publié au rapport annuel.

Cette question était d'autant plus délicate que le Conseil d'Etat a jugé que les personnes titulaires d'une pension d'invalidité de la deuxième catégorie doivent être regardées comme inaptes au travail au sens des dispositions de l'article L. 351-1 du Code du travail (CE, 17 mai 1999, no 168206 Rec. Lebon 1999 p. 1061). Or le souci de la Cour de cassation, comme du Conseil d'Etat, est d'éviter dans toute la mesure du possible qu'une même norme ne fasse l'objet d'une interprétation différente dans les deux ordres de juridiction. On renverra à cet égard aux observations qui figurent sous un autre arrêt du 6 juillet 2005 (pourvoi no 03-43 159) dans lequel la Cour de cassation a estimé qu'il n'existait pas de raison valable de maintenir une divergence d'interprétation et s'est ralliée à celle du Conseil d'Etat.

Par contre, dans la présente affaire, la Chambre sociale a décidé qu'un assuré social, jugé par un organisme de sécurité sociale incapable d'exercer une profession quelconque, ne doit pas être considéré comme inapte au sens de l'article L. 351-1 du Code du travail. Cette solution s'inspire de la nécessité de permettre aux salariés victimes d'une maladie ou d'un accident dont des séquelles persistent de se reclasser dans une vie professionnelle, sans que puisse y faire obstacle l'octroi d'une pension d'invalidité, dont au surplus le montant n'est souvent pas de nature à permettre d'assumer les charges de l'existence. Cette solution correspond aussi à la préoccupation des partenaires sociaux et des pouvoirs publics de favoriser une politique d'incitation des invalides à la recherche d'un emploi. L'ANPE estime ainsi, à propos de dispositions de l'article L. 311-5 du Code du travail relatives à la non inscription sur la liste des demandeurs d'emplois d'invalides, qu'elles ne sont pas opposables aux assurés sociaux titulaires d'une pension d'invalidité de la deuxième ou troisième catégorie qui ont conservé ou repris une activité professionnelle après la liquidation de leur pension d'invalidité. Ces personnes sont réputées aptes au travail et peuvent s'inscrire sur la liste des demandeurs d'emploi ; elles peuvent dès lors prétendre au versement d'une allocation d'assurance chômage si elles remplissent par ailleurs les conditions d'ouverture de ces droits. De même l'avenant no 3 du 22 décembre 1998 au règlement annexé à la convention relative à l'assurance chômage du 1^{er} janvier 1997 prévoit le cumul entre une pension d'invalidité de la deuxième ou troisième catégorie et l'allocation d'assurance. Et les nouvelles conventions du 1^{er} janvier 2001 et du 1^{er} janvier 2004 relatives à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage n'ont pas modifié ces règles de cumul ».

En tout état de cause, la rupture du contrat en lien avec un motif de santé n'est autorisée par la loi que sur le fondement d'une inaptitude au poste de travail dûment constatée par le médecin du travail d'une part et d'autre part en présence d'une impossibilité de reclasser l'intéressé sur un autre poste.

2-2 Le régime de mise à la réforme des agents de la SNCF : un régime spécifique de cessation définitive d'activité

Les conditions d'emploi des agents de la SNCF sont régies par le statut des relations collectives de la SNCF et son personnel, outre ses divers référentiels "ressources humaines (RH)", à valeur réglementaire.

Le chapitre 12 du statut, dénommé « régime spécial d'assurance maladie, maternité, décès, accidents du travail et maladies professionnelles » met en place un régime spécifique lorsqu'un agent est atteint d'une maladie ou infirmité qui l'empêche d'occuper son poste. Ce régime peut donner lieu à un reclassement de l'agent sur un autre poste et en cas d'impossibilité ou d'échec, à une procédure de mise à la réforme.

La mise à la réforme entraîne la cessation définitive d'activité à la SNCF de façon anticipée et la liquidation d'une pension de réforme viagère. Cette pension d'invalidité est donc assimilée à une pension de retraite non soumise à des conditions d'âge ou de durée d'affiliation.

Eu égard à sa portée, la mise à la réforme ne peut être prononcée que sous certaines conditions fixées à l'article 7 du chapitre 12 du Statut, dans sa version applicable au litige, c'est à dire dans les conditions suivantes :

« § 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 cellule de maintien dans l'emploi 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 4 du présent chapitre.

§ 3 (...)

§ 4. Si, 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, 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 suite de maladie, infirmité ou blessure, de tenir un emploi à la SNCF, peut demander sa mise à la réforme ».

Par ailleurs, le « *Règlement d'assurance maladie, longue maladie, maternité, réforme et décès des agents du cadre permanent* » (RH 0359) dans sa version applicable au litige, précise :

« 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.

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.

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). »

Article 33- Séance de la Commission

(...) Lorsque les différents participants non membres de la commission se sont retirés, les membres de la commission se prononcent sur chacune des questions suivantes, puis en conclusion, sur le bien fondé de la réforme:

a) En cas de procédure de réforme consécutive à une inaptitude prononcée par le médecin du travail:

La commission estime-t-elle que la procédure de reclassement a été réalisée en conformité avec les textes en vigueur ?

- La commission estime que l'échec au reclassement est imputable à
 - une (des) proposition(s) de poste inadaptée(s) aux aptitudes résiduelles de l'agent,
 - l'état de santé de l'agent,
 - refus de l'agent.

b) En cas de procédure de réforme consécutive à un arrêt de travail au cours duquel l'agent est considéré par le médecin conseil de la Caisse de prévoyance et de retraite du personnel de la SNCF dans l'incapacité de reprendre un emploi

- La commission confirme-t-elle l'incapacité de l'agent à reprendre un emploi ?

En dernier lieu, la commission répond à la question conclusive suivante:

- La mise à la réforme est-elle bien fondée ?

Si la réforme est bien fondée, la commission répond aux questions complémentaires suivantes

- La réforme est-elle ou non consécutive à l'exercice de ses fonctions ?
- Si la réforme est consécutive à l'exercice de ses fonctions, la réforme est-elle entièrement ou partiellement consécutive à un accident de travail ou à une maladie professionnelle ?

Si la réforme est partiellement consécutive à un accident de travail ou une maladie professionnelle, est-ce que l'accident de travail ou la maladie professionnelle est l'élément déterminant de la réforme ?

2-3 La recherche de reclassement est-elle exigible en cas de constat d'incapacité de reprendre un emploi par le médecin-conseil de la Caisse ?

La lecture stricte de l'article 7§4 du chapitre 12 et du règlement RH059 tend à considérer que l'obligation préalable de rechercher un reclassement n'est pas exigible dans le cas de figure d'un agent en cours d'arrêt de travail et dont l'invalidité est constatée par le médecin conseil, alors qu'une telle obligation est expressément

fixée dans le cas d'un agent en cours d'activité et dont l'inaptitude a été formellement constatée par le médecin du travail.

De même, l'article 33 du règlement RH 0359 ne précise pas qu'en cas de constat d'invalidité par le médecin conseil, la commission de réforme doit vérifier que la procédure de reclassement a été respectée, contrairement à une inaptitude constatée par le médecin du travail.

Dès lors, en présence d'un dispositif réglementaire qui autorise spécifiquement, dans les rapports contractuels entre la SNCF et ses agents, la cessation d'activité en cas d'invalidité à caractère définitif constatée par le médecin conseil, invalidité qui peut être contestée par l'agent et qui est par ailleurs vérifiée et validée par une commission composée notamment de médecins, y a-t-il lieu d'exiger une recherche préalable de reclassement laquelle n'est pas expressément prévue par le règlement dans ce cas de figure ?

Aux termes de l'article L 4621-1 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi no 2009-526 du 12 mai 2009, les dispositions du [livre 6, institutions et organismes de prévention, quatrième partie, santé et sécurité au travail] sont applicables aux établissements mentionnés au 1°, 2° et 3° de l'article L 4111-1.

L'article L.4111-1 1° vise les établissements publics à caractère industriel et commercial.

L'article L 4111-2 précise cependant que pour les établissements mentionnés aux 1° les dispositions de la [quatrième] partie du code du travail peuvent faire l'objet d'adaptations, par décret, pris, sauf dispositions particulières, en Conseil d'Etat, compte tenu des caractéristiques particulières de certains de ces établissements et des organismes de représentation du personnel existants. Ces adaptations assurent les mêmes garanties aux salariés.

Le Conseil d'Etat a jugé à ce titre «qu'aux termes du second alinéa de l'article L. 241-1 du code du travail, issu de la loi du 15 mars 1955, le champ d'application du titre IV du livre II du code du travail relatif à la médecine du travail s'étend en outre aux entreprises de transport par fer, par route, par eau et air. Des décrets fixent, pour chaque catégorie d'entreprises de transport, les modalités d'application du présent alinéa ; que le décret du 9 septembre 1960, pris pour l'application des dispositions législatives précitées, a étendu au personnel de la société nationale des chemins de fer français les règles en matière de surveillance de services médicaux du travail ;qu'aux termes de l'article 2 de ce décret : que les conditions d'organisation et de fonctionnement desdits services, qui s'inspireront des principes de la médecine du travail, feront l'objet d'un règlement établi par la société nationale des chemins de fer français ; ce règlement sera soumis à l'approbation du ministre des travaux publics et des transports, qui devra recueillir l'accord du ministre du travail ; qu'il résulte de ces dispositions que l'organisation et le fonctionnement du service de la médecine du travail à la société nationale des chemins de fer français sont régis par les dispositions du titre IV du livre II du code du travail, sous réserve des adaptations liées aux exigences du service public ferroviaire et font à cet effet l'objet d'un règlement approuvé par le ministre chargé des transports après accord du ministre chargé du travail ; l'article L. 241-10-1 du code du travail, qui, d'une part, habilite le médecin du travail à proposer des mesures individuelles, telles que mutations ou transformations de poste, justifiées notamment par la prise en compte de l'âge, de la résistance physique ou de l'état de santé des travailleurs et qui, d'autre part, prévoit l'intervention de l'inspecteur du travail en cas de désaccord ou de difficulté, est au nombre des dispositions du titre IV du livre II du code du travail ; que les dispositions de cet article ne sont pas incompatibles avec les nécessités du service public assuré par la société nationale des chemins de fer français ; que, dès lors, elles doivent être

regardées comme applicables au personnel de cette dernière, sans qu'y fasse obstacle l'absence, dans le règlement PS 24 B pris sur le fondement du décret du 9 septembre 1960 précité, de dispositions relatives à l'intervention de l'inspecteur du travail dans l'appréciation de l'aptitude d'un agent à occuper son poste ; que, par suite, en estimant que le règlement PS 24 B, adopté sur le fondement de l'article 2 du décret précité du 9 septembre 1960, était seul applicable en matière d'organisation et de fonctionnement du service médical de la société nationale des chemins de fer français et que les dispositions de l'article L. 241-10-1 du code du travail ne trouvaient pas à s'appliquer à cette dernière, la cour administrative d'appel de Douai a commis une erreur de droit ; que son arrêt doit, pour ce motif, être annulé »⁵.

La chambre sociale a été amenée à statuer en particulier sur la question de l'articulation de la procédure de mise à la réforme avec l'obligation de rechercher un reclassement comme suit :

« Selon le préambule du chapitre 2 du règlement PS 10 D de la SNCF relatif aux procédures de reclassement et de mise à la réforme, préalablement à l'engagement d'une procédure de réforme, les dispositions prévues en matière de reclassement devront être mises en oeuvre, en vue de rechercher pour l'agent un emploi compatible avec ses aptitudes ; qu'il en résulte que l'obligation de reclassement s'applique également en cas d'inaptitude à tout emploi dans l'entreprise constatée par le médecin de région ; la cour d'appel, qui a constaté que la SNCF avait mis directement en oeuvre la procédure de mise à la réforme prévue aux articles 24 et suivants du règlement PS D 10, sans tentative préalable de reclassement, en a exactement déduit que la décision de mise à la réforme était nulle »⁶.

« L'obligation de reclassement qui pèse sur la SNCF, même en cas d'accord du salarié sur la mise à la réforme, s'applique également en cas d'inaptitude à tout emploi dans l'entreprise constatée par le médecin de région »⁷.

« 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 »⁸.

La SNCF fait valoir que les décisions susvisées ont été rendues dans un contexte réglementaire distinct de celui objet du pourvoi, puisque le préambule du chapitre 2 du règlement RH 0360 que la chambre sociale vise dans ses arrêts de 2003 et 2013 et aux termes duquel il est spécifié que *« 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(...) »* n'existent plus; que par ailleurs, l'article 28 du chapitre 5 du RH 0359, dans sa version applicable à partir du 1er janvier 2009 et sur lequel s'est fondée la Cour de cassation dans ses arrêts de 2013 et 2019, concernent exclusivement le « cas

⁵ CE 3 mai 2004 n° 255664

⁶ Soc., 9 juillet 2003, pourvoi n° 01-42934

⁷ Soc. 19 novembre 2008, n° 07-42.82

⁸ Soc. 26 juin 2013, n° 12-17.902 ; Soc. 13 février 2019, n° 17-15.330

d'inaptitude à l'emploi d'un agent en activité de service, constatée par le médecin du travail »⁹.

Dans le pourvoi dont votre chambre est saisie, l'agent a été reconnu invalide deuxième catégorie et était encore en arrêt de travail lorsque sa mise à la réforme lui a été notifiée. Il n'a pas fait l'objet d'un constat d'inaptitude en bonne et due forme, le médecin du travail ayant seulement été consulté de façon informelle par le médecin conseil.

En considération de l'ensemble de ces éléments et en l'état des textes, alors que le préambule fixant le principe d'un reclassement quelle que soit la situation a été supprimé, la chambre ne dispose pas de la base légale permettant d'imposer, en contrariété des dispositions réglementaires précises et applicables, une obligation de rechercher un reclassement dans le cas de figure intéressant notre pourvoi.

En effet, le principe légal du reclassement est posé par les articles L.1226-2 et L.1226-10 du code du travail, lesquels ne relèvent pas de la partie IV du code, seule applicable aux établissements publics à caractère industriel et commercial conformément aux termes de l'article L.4621-1.

Cette position que je soutiens ne prive pas, pour autant, l'agent de tout droit au reclassement dans ce cas de figure précis, dès lors qu'il a la possibilité de saisir le médecin du travail, y compris pendant son arrêt de travail, pour qu'une éventuelle inaptitude soit constatée et ouvre le régime du reclassement conformément à l'article 7§2 du chapitre 12 du Statut. En effet, la chambre vient récemment de juger que le médecin du travail pouvait constater une inaptitude pendant la suspension du contrat de travail, dans le cadre d'une visite à la demande¹⁰. Ces dispositions relevant de la quatrième partie du code du travail sont donc applicables à la SNCF.

En l'espèce, la cour d'appel, après avoir constaté qu'au moment où l'employeur a débuté la procédure de réforme après avis du médecin conseil, M.[Z] était en invalidité et qu'il n'avait pas été déclaré inapte à son poste, a retenu que se conformant à l'avis du médecin conseil du 17 avril 2015, la SNCF pouvait engager la procédure de réforme conformément à l'article 7 § 4 du chapitre 12 du référentiel RH 0001, sans être tenue de mettre en oeuvre les dispositions réglementaires prévues en matière de reclassement, ni méconnaître son obligation de reclassement prévue par l'article L1226-2 du code du travail.

Ce faisant elle a fait une exacte application de l'article 7 du chapitre 12 du référentiel RH0001 et de l'article 30 du chapitre 5 du référentiel RH 0359.

AVIS DE REJET

⁹ Mémoire en défense page 15

¹⁰ Soc.24 mai 2013, n° 22-10.517