



**AVIS de Mme ADAM,
AVOCATE GÉNÉRALE RÉFÉRENDAIRE**

Arrêt n° 1165 du 10 décembre 2025 (FS-B) – Chambre sociale

Pourvoi n° 24-10.205

**Décision attaquée : Arrêt du 8 novembre 2023 de la cour d'appel de
Versailles**

**La société Etablissements Philippe Van De Maele
C/
M. [I] [F]**

1. Faits et procédure

[I] [F] (le salarié), titulaire d'un contrat à durée indéterminée dans la société Etablissements Philippe Van De Maele (la société), en qualité de mécanicien technicien électricien automobile, a débuté un congé individuel de formation (CIF) le 1^{er} septembre 2016.

Au cours du stage pratique chez un maréchal ferrant effectué dans ce cadre, il a été victime, le 20 mars 2017, d'un accident du travail, reconnu comme tel par la CPAM.

Déclaré inapte au poste de mécanicien par le médecin du travail, la société a formulé une proposition de reclassement, qu'il a refusée. Elle l'a ensuite licencié pour inaptitude d'origine non professionnelle le 25 février 2020.

Le salarié a notamment contesté l'origine non professionnelle de son inaptitude devant le conseil de prud'hommes.

Ce dernier a jugé l'inaptitude d'origine professionnelle et fait droit au paiement de diverses sommes en conséquence. Il a également retenu que la société avait rempli son obligation de reclassement.

Sur appel de la société, la cour d'appel a confirmé le jugement sur le premier point, l'infirmité pour la suite - estimant que la société avait manqué à son obligation de reclassement - elle a déclaré le licenciement sans cause réelle et sérieuse.

La société s'est pourvue en cassation, selon deux moyens, le second divisé en deux branches.

Le premier moyen critique l'arrêt d'appel, en ce qu'il qualifie de professionnelle l'origine de l'inaptitude suivie du licenciement et en tire les conséquences, en allouant des indemnités majorées au salarié.

Le moyen soutient que lorsque le salarié effectue un stage géré par un organisme de formation, ce dernier se substitue à l'employeur, au sens de la législation sur les accidents du travail, même dans le cas où les salaires sont versés par cet employeur.

Ainsi la cour d'appel n'aurait pas légalement justifié sa décision au regard des articles L. 1226-6 et L. 6322-20 du code du travail en imputant les conséquences de l'accident du travail à la société, aux motifs que le salarié n'était pas passé au service du maître de stage ou de l'organisme de formation.

Le second moyen critique l'arrêt d'appel en ce qu'il alloue des indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, selon une première branche motivée par une cassation par voie de conséquence du premier moyen, et une seconde branche tirée d'un défaut de réponse à conclusions de l'employeur, qui faisait valoir l'existence d'un refus abusif du reclassement.

Je partage l'avis de Madame la rapporteure sur la proposition de rejet non spécialement motivé concernant la seconde branche du second moyen, pour les motivations figurant au rapport.

La première branche du second moyen soutenant une cassation par voie de conséquence, je concentre l'avis sur le premier moyen soulevant une cassation pour violation de la loi.

2. Discussion

Le salarié déclaré inapte à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, bénéficie, en cas de licenciement, d'indemnités majorées¹. Selon l'article L. 1226-6 du code du travail, cette protection spécifique ne s'applique pas lorsqu'au moment de la survenance de l'accident du travail, le salarié était au service d'un autre employeur.

La question de droit posée à la chambre par le premier moyen du pourvoi est la suivante : un salarié en congé individuel de formation est-il au service d'un autre employeur au sens de l'article L. 1226-6 du code du travail ?

Dans la négative, il peut prétendre aux indemnités majorées de licenciement prononcé par son employeur pour inaptitude liée à un accident du travail survenu pendant sa période de formation, à condition qu'elle soit en lien au moins partiel avec l'accident du travail survenu pendant cette période et que l'employeur en ait eu connaissance au moment du licenciement.

La chambre n'a pas encore tranché la question, mais je vous propose d'y répondre après avoir rappelé quelques éléments : la justification aux différences de régime indemnitaire (2.1) les impacts du CIF sur la relation de travail (2.2), la notion « au service de l'employeur » dans la jurisprudence (2.3).

2.1/ La justification aux différences de régime indemnitaire des licenciements pour inaptitude d'origine professionnelle et non professionnelle

Selon la théorie du risque, évoquée par la doctrine, l'employeur, supportant les risques de l'activité, est redevable d'une indemnité majorée².

Les conséquences de l'inaptitude - toutes causes confondues-, sont importantes, notamment sur le risque de désinsertion sociale par perte d'emploi (95% des salariés déclarés inaptes sont licenciés, une petite minorité retrouvant un travail)³.

¹Article L.1226-14 du code du travail : une indemnité compensatrice d'un montant égal à celui de l'indemnité compensatrice de préavis prévue à l'article L.1234-5 et une indemnité spéciale de licenciement

²Répertoire de droit du travail - CDI – licenciement – motif personnel – 284, A. FABRE; Chronique par B. Teyssié, J-F. Cesaro, L. Dauxerre, G. Duchange, E. Jeansen et Y. Pagnerre, La Semaine Juridique Entreprise et Affaires n° 39, 28/09/2017, 1514, point 9; C. RADE « pour une approche renouvelée de la théorie des risques » LPA 7 juillet 1995, points 31, 37, sur la théorie du risque reposant sur la partie forte au contrat

³Rapport du groupe de travail « Aptitude et médecine du travail », M. Issindou, C. Ploton, S. Quinton-Fantoni, avec l'appui de l'inspection générale des affaires sociales, mai 2015, point 10, repris dans l'étude d'impact de la loi n°2016-1088; <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1775878520311127> - Ille et Vilaine, 2021, <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1775878510000469> - Vaucluse 2010, <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1775878516308360> - Nord Pas de Calais 2017, étude haute normandie - 2009

Le législateur a amorcé un mouvement d'harmonisation entre ces deux régimes d'incapacité, sauf sur la question indemnitaire liée au licenciement⁴. La jurisprudence de la chambre s'était sans attendre engagée dans cette voie notamment en uniformisant le calcul du salaire de référence des salariés victimes d'incapacité⁵.

A l'évidence, la société ici n'est pas en charge des conditions d'exécution de l'activité de maréchal ferrant effectuée par le salarié au cours de son stage pratique. Toutefois, cette nouvelle activité s'inscrivant dans le cadre de la formation professionnelle, via le dispositif du CIF, dans quelle mesure est-elle susceptible de se rattacher au contrat de travail, ou à la notion de risque ?

2.2 / Les impacts du CIF sur la relation et le contrat de travail

A l'époque de l'arrêt critiqué, et comme le souligne le rapport, le congé individuel de formation est régi par les articles L. 6322-1 à -24 et R. 6322-1 à -63 du code du travail dans leur version antérieure à la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018. Il relève de l'initiative du salarié (article L. 6322-1). Il peut se dérouler durant le temps de travail (L. 6322-1). Il s'agit d'un droit pour le salarié, soumis à des conditions d'ancienneté, que l'employeur ne peut refuser, sauf à le reporter pour cause de conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise (L. 6322-5 à 7). Ce congé équivaut à une période de travail pour le calcul de l'ancienneté et des droits à congés dans l'entreprise (L. 6322-13). Le code du travail définit le droit à une rémunération, sauf convention collective ou accord, dont le paiement échoit à l'employeur. Ce dernier bénéficie d'un remboursement par l'organisme de formation (article L. 6322-20 du code du travail). Le salarié bénéficie de la protection sociale (L. 6342-1 du code du travail).

Le CIF a disparu du paysage législatif pour être remplacé par le projet de transition professionnelle, rattaché au compte personnel de formation, par la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel. Il marque, comme le retient [l'étude d'impact du projet de loi initial](#), l'existence d'un droit à la formation permettant de sortir du lien de subordination juridique :

« Avant la création du CPF, le congé individuel de formation (CIF) a longtemps représenté le seul droit de formation à la main du salarié, faisant l'objet d'un financement propre. De la création du DIF à sa transformation progressive en

⁴Concernant l'obligation de reclassement, de motivations du licenciement, la reprise du paiement du salaire, loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, Ordonnance n° 2017-1387 du 22 sept. 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail

⁵Y. PAGNERE, commentaire de soc 23 mai 2017, n° 15-22.223, La Semaine Juridique Entreprise et Affaires n° 39, 28 septembre 2017, 1514, droit du travail- pour les effets de la résiliation du contrat de travail, voir Soc. 29 novembre 1990, 87-423.243, C. RADE « pour une approche renouvelée de la théorie des risques » LPA 7 juillet 1995, p.26, point 37

compte personnel de formation, les partenaires sociaux et le législateur ont construit des dispositifs alliant droits individuels et personnels. L'un, le CIF, est passé d'une logique de promotion sociale à une logique de reconversion professionnelle. L'autre, le CPF, s'est construit dans une logique de sécurisation des parcours professionnels actant les évolutions du marché du travail et s'inscrivant dans une perspective de droit attaché à la personne plutôt qu'au statut. Par leur finalité, assurer l'exercice d'un véritable droit de liberté professionnelle sorti du lien de subordination juridique, les deux droits se rapprochent de plus en plus. Cependant, par sa construction même, le CIF peine à remplir de manière collective et générale une véritable fonction de reconversion professionnelle (39 000 CIF par an environ pour 19 millions de salariés). » (p. 28)

Il faut ainsi en comprendre que le CIF était rattaché au statut de salarié, étant un droit du salarié, et non un droit personnel de tout actif.

La Cour des comptes a évalué le CIF en 2017. Mis en place en 1966 et pérennisé en 1984, elle estime que ce dispositif, qui bénéficie d'un financement des entreprises (1 milliard d'euros contre 14 milliards pour la formation professionnelle en 2014), est un instrument utile d'accès à la formation, motivant pour le salarié. Il lui permet de construire un projet pour s'engager dans un autre métier *« soit en faisant évoluer leur qualification pour consolider leur employabilité ou obtenir une promotion, soit en anticipant sur la perte de leur emploi à la suite de difficultés personnelles au travail, de problèmes de santé, d'une obligation de mobilité familiale, voire de la disparition de l'emploi occupé ou de l'entreprise. »*

Elle relève néanmoins des faiblesses, telles que le nombre réduit de salariés bénéficiaires, des finalités peu adaptées au marché de l'emploi, un coût unitaire élevé, un réseau de distribution peu lisible ainsi qu'un pilotage insuffisant. Elle formule des recommandations pour améliorer l'existant (dont la promotion de formations hors du temps de travail, et le recentrage de l'offre sur des formations qualifiantes relatives aux métiers en tension ou émergents). Le ministère du travail a donc indiqué que ces éléments seraient étudiés dans le cadre de la préparation de la loi portant sur la réforme de la formation professionnelle de 2018⁶.

Il ressort de votre jurisprudence que si l'exécution du CIF suspend le contrat de travail⁷, des effets de celui-ci demeurent, et en cas de manquement aux obligations persistantes, la rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur sous la forme d'un licenciement pour faute paraît envisageable :

- le salarié est tenu à une obligation d'assiduité à la formation, qui en cas de manquement peut conduire l'employeur à le sanctionner, justifiant un licenciement pour faute grave (article R. 6322-8 dans sa version antérieure au décret n° 2018-

⁶Référé de la Cour des comptes, 28 juillet 2017 , réponse du ministère 2 octobre 2017

⁷Cf arrêts cités au rapport, par exemple soc. 11 mars 2015, n° 13-22.197 et 195

1332 du 28 décembre 2018 prévoyant la remise d'une attestation de présence, soc. 30 septembre 2014 13-10.034⁸)

- le salarié est également tenu à une obligation de loyauté pouvant conduire en cas de manquement à son licenciement ⁹.

Une jurisprudence a pu suspendre l'obligation de reprendre le paiement des salaires pour un salarié déclaré inapte, qui ensuite a obtenu le bénéfice d'un CIF, mais dans ce cas précis, l'inaptitude a précédé le CIF, contrairement à la procédure qui vous est soumise au pourvoi et le salarié avait droit à une rémunération par l'OPACIF¹⁰.

La suspension du contrat n'équivaut pas à sa rupture, mais selon la doctrine, des obligations du contrat persistent dans la perspective d'en assurer une reprise possible à l'issue de la cause de suspension. Ce mécanisme juridique permet de répondre à l'objectif de maintien dans l'emploi du salarié. Il est vrai que les accidents survenus pendant une période de suspension du contrat de travail ont pu ne pas être qualifiés d'accident du travail (exemple en cas de grève¹¹).

Ici, la période de suspension est particulière, car, même en l'absence d'exécution de la prestation de travail au sein de l'entreprise, la rémunération est due par l'employeur (qui obtient un remboursement par un organisme paritaire - ce système est maintenu dans le cadre du nouveau projet de transition professionnelle article D. 6323-18-1 du code du travail). Elle s'inscrit dans une activité de formation professionnelle continue, dont la loi (articles L. 6342-1, et - 5 du code du travail) prévoit l'application de la législation sur les accidents du travail à ses bénéficiaires.

C'est donc que cette suspension est en réalité reliée intrinsèquement à l'exercice d'un droit à valeur d'exigence constitutionnelle pour le salarié (égal accès à la formation professionnelle)¹², et s'inscrit en périphérie de l'obligation légale de formation professionnelle incombant à l'employeur¹³.

⁸arrêt cité au rapport p. 6

⁹Arrêt cité au rapport p. 6, soc10 mai 2001, n°99-40.584

¹⁰Soc. 16 mars 2011, n°09-69.945 cité au rapport p.6, avis de l'avocat général Lalande

¹¹Soc 12 mai 1964, B415

¹² Selon le treizième alinéa du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 : « La Nation garantit l'égal accès de l'enfant et de l'adulte à l'instruction, à la formation professionnelle et à la culture... ». Il en résulte que la mise en oeuvre d'une politique garantissant un égal accès de tous à la formation professionnelle constitue une exigence constitutionnelle. (2016-558/559 QPC, 29 juillet 2016, paragr. 7)

¹³Article L.6321-1 et s. du code du travail pour les formations à l'initiative de l'employeur, articles L.6322-1 et s. (version antérieure à la loi de 2018 évoquée) pour les formations à l'initiative du salarié. La contribution versée par les employeurs au titre de leur participation au financement de la formation professionnelle continue est au nombre des « impositions de toutes natures » au sens de l'article 34 de la Constitution. (2014-708 DC, 29 décembre 2014, cons. 4)

Tout employeur a l'obligation d'assurer l'adaptation des salariés à l'évolution de leur poste de travail, il doit également veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations (art. L. 6321-1 du code du travail).

Ainsi même un CIF à visée, comme en l'espèce, de reconversion professionnelle et certainement dans un objectif de départ de l'entreprise, est une cause de suspension du contrat, et non de rupture. Il maintient un certain nombre d'éléments topiques d'un lien de subordination même atténué (rémunération, assiduité, loyauté, règles du licenciement, décompte de l'ancienneté etc...).

Tout accident du travail qu'il soit, est-il survenu au service de l'employeur, et quelle est le sens donné aux termes « au service de l'employeur » par la jurisprudence de la chambre ?

2.3 / La notion « au service de l'employeur » dans la jurisprudence

La chambre a pu expliciter cette notion dans plusieurs situations :

- en cas de « transfert » de contrat de travail, la chambre a eu à trancher la question de déterminer si le premier employeur, - au service duquel un accident du travail est survenu, suivi d'une inaptitude constatée chez le repreneur-, est un « autre employeur » au sens de l'article L. 1226-6 du code du travail. Vous avez distingué suivant que le transfert était légal (poursuite du même contrat, l'accident n'a pas eu lieu au service d'un autre employeur¹⁴), ou conventionnel (pas de poursuite du même contrat, et le premier employeur est un autre employeur au sens de cet article¹⁵). Un rejet de question prioritaire de constitutionnalité confirme cette analyse¹⁶.

- en cas de succession d'un contrat d'interim avec mission dans l'entreprise utilisatrice - au cours de laquelle un accident du travail est survenu -, puis d'une embauche postérieure en CDI dans la même entreprise utilisatrice - au cours de laquelle l'inaptitude a été constatée en lien avec cet accident-, la chambre a considéré que l'accident du travail est intervenu au service d'un autre employeur¹⁷.

- en cas de fixation du point de départ de la résiliation judiciaire du contrat de travail. Pour fixer la date de résiliation judiciaire du contrat de travail à la date où les

¹⁴Cass. soc., 20 janv. 1993, n° 91-41.500, n° 14 cité au rapport . - Cass. soc., 3 mars 2004, n° 02-40.542 :

¹⁵Cass. soc., 14 mars 2007, n° 05-43.184 cité au rapport, JCP S 2007, 1347 , note P.-Y. Verkindt

¹⁶Cass. soc., 20 mars 2019, n° 18-40.048

¹⁷ arrêt cité au rapport soc. 27 octobre 1993,n°89-44.348

juges statuent, le contrat ne doit pas avoir été rompu et le salarié doit être au service de l'employeur. Mais une période de suspension de contrat consécutive à un arrêt de travail pour maladie n'est pas assimilée à une absence de service de l'employeur¹⁸. En revanche des éléments clairs démontrant que la relation de travail avait cessé le peuvent¹⁹. Commentant l'arrêt du 11 janvier 2007 n° 05-40.626, le professeur Pélissier retient « *Elle admet donc implicitement que l'expression « au service de l'employeur » doit être entendue de façon large et qu'elle vise tous les cas où le contrat de travail n'a pas été rompu avant le prononcé de la résiliation judiciaire.* » D.2007.913, n°05-40.626

Ces jurisprudences permettent de considérer que la continuité d'un contrat semble être un critère déterminant pour définir cette notion de « au service de l'employeur », au détriment d'autres critères, comme ceux de la fourniture de service effectif, de la responsabilité des conditions d'exécution de l'activité, ou celui de la situation d'être à la disposition de l'employeur. Ces deux derniers critères, ici partagés tant par la société au pourvoi que le maître de stage, ne permettraient pas de les distinguer.

- La portée de cette jurisprudence sur l'accident du travail survenu en période de formation

Les arrêts, cités au rapport, qui considèrent l'organisme de formation comme employeur des stagiaires, comme le relève Madame la rapporteure, ne concernent pas une situation de double qualité de stagiaire et de salarié d'un autre employeur (soc. 4 octobre 2001, n°00-11.527, civ2 12 juin 2007 n°05-13.672.).

L'arrêt cité au mémoire ampliatif (soc. 15 mai 1997, n°95-17.980) vise la question de l'identification du régime d'indemnisation applicable en cas d'accident du travail (droit commun ou législation applicable aux accidents du travail) selon que l'accident soit imputable à l'employeur ou à un tiers. S'il indique que l'organisme de formation se substitue à l'employeur, même quand ce dernier verse des salaires, il porte sur un champ distinct de la question qui vous est posée.

En conclusion, je considère que le congé individuel de formation n'est pas un objet autonome totalement distinct du contrat de travail. Des liens ténus mais solides y sont maintenus :

- le contrat est suspendu et non rompu
- le lien de subordination est atténué mais subsiste
- l'employeur conserve un lien rémunératoire avec son salarié
- l'employeur autorise le projet de CIF
- le CIF s'inscrit dans les obligation et droit de la formation professionnelle, liés au statut de salarié

¹⁸ Soc., 22 juin 2022, pourvoi n° 20-21.411

¹⁹ Soc., 21 septembre 2017, pourvoi n° 16-10.346

L'organisme de formation/ le maître de stage n'est donc pas un « autre employeur » au sens de l'article L. 1226-6 du code du travail.

Le législateur d'ailleurs ne s'y est pas trompé en écrivant, dans son article L. 6322-20 applicable avant la loi n° 2018-771, que c'est à l'employeur de verser la rémunération au bénéficiaire du CIF.

Pour débouter la société de ses demandes, la cour d'appel retient en substance que l'accident est intervenu pendant le stage pratique du salarié inclus dans le congé individuel de formation ; que dans ce cadre, la société est restée son employeur ; que l'inaptitude ayant eu au moins partiellement pour origine cet accident, l'employeur en ayant eu connaissance au moment du licenciement, il en résulte que le salarié ne se trouvait pas au service d'un autre employeur au sens de l'article L. 1226-6 du code du travail et que l'inaptitude avait une origine professionnelle. Ce faisant, elle n'encourt pas les griefs du premier moyen.

Je suis donc au rejet du premier moyen et du pourvoi.