



## **RAPPORT de Mme PECQUEUR, CONSEILLÈRE RÉFÉRENDARE**

**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]**

---

**AVIS 1014 : le présent projet comporte une proposition de rejet non  
spécialement motivé de la seconde branche du second moyen.**

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

M. [F] a été engagé en qualité de mécanicien technicien électricien automobile par la société Etablissement Philippe Van De Maele, garage Citroën le 21 février 2006.

Le salarié a débuté un congé individuel de formation le 1<sup>er</sup> septembre 2016, par l'intermédiaire de l'organisme de formation CFA-CFPPA, en réalisant un stage de mise en situation professionnelle auprès d'un maréchal-ferrant.

Le 20 mars 2017, le salarié a été victime d'un accident du travail lui causant une lésion au coude gauche. Le salarié a fait l'objet d'arrêts de travail renouvelés à compter de cette date.

Le 8 juin 2017, la caisse primaire d'assurance maladie d'Ile et Vilaine a reconnu le caractère professionnel de l'accident.

Le 11 juillet 2019, le salarié s'est vu reconnaître la qualité de travailleur handicapé du 11 juillet 2019 au 30 juin 2024.

Le 10 janvier 2020, à l'occasion de la visite médicale de reprise, le médecin du travail a déclaré M. [F] inapte à son poste de travail par un avis ainsi rédigé :

« M. [I] [F] est inapte au poste de mécanicien. Il pourrait occuper une activité sans port de charge >10kg à 2 mains, sans mouvement en force ou répété du bras gauche (rotation du poignet, extension et flexion du coude, élévation au-dessus du niveau de l'épaule). Seul un poste de type administratif ou commercial est envisageable.

Le salarié peut bénéficier d'une formation compatible avec ses capacités restantes susmentionnées ».

Le salarié a refusé la proposition de reclassement formée par l'employeur.

Licencié pour inaptitude d'origine non professionnelle et impossibilité de reclassement le 25 février 2020, le salarié a saisi la juridiction prud'homale de demandes relatives à la rupture de son contrat de travail.

Par jugement du 16 juin 2022, le conseil de prud'hommes de Rambouillet a notamment dit que l'inaptitude du salarié était d'origine professionnelle, condamné l'employeur à lui verser des sommes à titre d'indemnité compensatrice de congés payés non pris, d'indemnité compensatrice de préavis, de complément d'indemnité spéciale de licenciement et débouté le salarié du surplus de ses demandes.

Par arrêt du 8 novembre 2023, la cour d'appel de Versailles a confirmé le jugement sauf en ce qu'il avait débouté le salarié de sa demande d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et a condamné l'employeur au paiement d'une somme à ce titre.

Le pourvoi :

Déclaration de pourvoi de l'employeur : 8 janvier 2024

Mémoire ampliatif : 10 mai 2024 (*art. 700 : euros*)

Mémoire en défense : 10 juillet 2024 (*art. 700 : euros*), outre un mémoire complémentaire déposé le 7 octobre 2024.

La procédure paraît régulière.

## 2 - Analyse succincte des moyens

L'employeur fait grief à l'arrêt de **dire l'inaptitude d'origine professionnelle** et de condamner l'employeur au paiement d'une indemnité compensatrice de congés payés non pris, d'une indemnité compensatrice de congés payés et d'un complément d'indemnité spéciale de licenciement par un **premier moyen**, par lequel il est soutenu « *que la personne ou l'organisme responsable de la gestion du centre de formation professionnelle où un salarié effectue un stage est substitué 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 ; qu'il est constant que l'accident dont a été victime M. [F] est intervenu alors que celui-ci effectuait un stage de formation professionnelle sous la direction de M. [G], lequel se trouvait, en sa qualité de maître de stage, substitué à la société Etablissements Philippe Van De Maele au sens de la législation sur les accidents du travail ; qu'en imputant à la société Etablissements Philippe Van De Maele les conséquences de l'accident du travail dont a été victime M. [F] au motif inopérant que cette société serait « restée son employeur pendant la période de ce congé, aucune disposition ne prévoyant que le salarié serait passé au service de M. [G], maître de stage du salarié, ou de l'organisme de formation », la cour d'appel n'a pas légalement justifié sa décision au regard des articles L. 1226-6 et L. 6322-20 du code du travail. »*

L'employeur fait grief à l'arrêt de le condamner à payer au salarié une somme à titre de **dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse** par un **second moyen**, articulé en **deux branches**, par lesquelles il est soutenu :

1°/ que la cassation qui interviendra sur le premier moyen de cassation, lequel conteste l'opposabilité à la société Etablissements Philippe Van De Maele de l'accident du travail qui se trouve à l'origine de l'inaptitude professionnelle du salarié et de son licenciement, entraînera, *par voie de conséquence* et par application de l'article 624 du code de procédure civile, la cassation de l'arrêt attaqué en ce qu'il condamne la société Etablissements Philippe Van De Maele à indemniser M. [F] au titre d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse pour manquement de l'employeur à son obligation de reclassement ;

2°/ que dans ses écritures d'appel, la société Etablissements Philippe Van De Maele faisait valoir que le refus par le salarié de la solution de reclassement qui lui avait été adressée était abusif dès lors que M. [F] avait déménagé « à plusieurs centaines de kilomètres de son ancien lieu de travail, accompagné de toute sa famille », ce qui révélait « incontestablement une volonté de quitter définitivement la région et l'entreprise, pour ne plus y revenir » ; qu'en se bornant sur ce point à indiquer, s'agissant de M. [F], « qu'il ne peut lui être tenu rigueur de s'être installé à proximité de son lieu de stage pendant son congé individuel de formation », *sans répondre aux conclusions de l'employeur faisant valoir que cette installation lointaine n'était pas provisoire mais définitive et qu'elle manifestait la volonté du salarié de n'accepter aucune des propositions de reclassement qui pourrait lui être adressées,*

*ce qui caractérisait un refus abusif de sa part, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile.*

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

Le salarié victime d'un accident du travail survenu au cours d'un stage réalisé par le salarié pendant un congé individuel de formation bénéficie-t-il des dispositions protectrices des victimes d'accident du travail ou maladie professionnelle du code du travail ?

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

#### **4-1 proposition de rejet non spécialement motivé de la seconde branche du second moyen**

La cour d'appel a estimé que l'employeur ne démontrait pas «avoir mené ses recherches de reclassement de manière exhaustive, loyale et sérieuse» (arrêt p. 7 1<sup>er</sup> §) et en a déduit que le licenciement était sans cause réelle et sérieuse.

Le caractère abusif d'un refus de poste proposé à titre de reclassement à la suite d'une déclaration d'inaptitude a pour seule conséquence de priver le salarié des indemnités prévues par l'article L. 1226-14 du contrat de travail et est indifférent à l'appréciation du caractère loyal et sérieux de la recherche de reclassement réalisé par l'employeur.

La seconde branche du second moyen est donc inopérante.

#### **4-2 Le congé individuel de formation (premier moyen)**

##### **▸ Principe :**

Le congé individuel de formation est régi, pour les salariés en contrat de travail à durée indéterminée, par les articles L. 6322-1 à 24 dans leur rédaction antérieure à la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018. Il a été remplacé, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, par le projet de transition professionnelle, lequel s'inscrit, contrairement au congé individuel de formation, dans le dispositif de compte personnel de formation.

Le congé individuel de formation est ainsi défini par l'article L. 6322-1 : « le congé individuel de formation a pour objet de permettre à tout salarié, au cours de sa vie professionnelle de suivre, à son initiative et à titre individuel des actions de formation, indépendamment de sa participation aux stages compris, le cas échéant, dans le plan de formation de l'entreprise dans laquelle il exerce son activité.»

Les actions de formation du congé individuel de formation s'accomplissent en tout ou partie pendant le temps de travail (art. L. 6322-1 du code du travail). Le bénéfice de ce congé est de droit, sauf si l'employeur estime que l'absence du salarié pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise (art. L. 6322-7).

Ce congé est assimilé à une période de travail pour la détermination des droits des intéressés en matière de congé payé annuel ainsi qu'à l'égard des droits que le salarié tient de son ancienneté dans l'entreprise. (Art. L. 6322-13 ; par ex : Soc., 7 mars 2007, pourvoi n° 05-43.165)

En l'absence d'accord ou de convention collective déterminant les modalités de prise en charge, celles-ci sont prévues par les articles L. 6322-17 à 22 du contrat de travail, qui prévoient notamment :

- le droit à une rémunération, pour le bénéficiaire du congé, pendant la durée de celui-ci, égale à un pourcentage, déterminé par décret, du salaire qu'il aurait perçu s'il était resté à son poste, dès lors qu'il a obtenu l'accord de l'organisme collecteur paritaire agréé pour la prise en charge de sa formation,
- le versement de la rémunération du bénéficiaire du congé par l'employeur, lequel est remboursé par l'organisme paritaire agréé,
- la prise en charge, par cet organisme, de tout ou partie des « charges correspondant au stage suivi » par le bénéficiaire du congé.

Le dossier pratique de Liaisons sociales Quotidien n° 146/2015 du 19 août 2015 explique, à propos de la rémunération :

« Le salarié a droit à une rémunération(v. page suivante) pendant les heures où il s'absente de l'entreprise pour suivre sa formation. Elle est versée par l'employeur qui se fait ensuite rembourser par l'Opacif(C. trav., art. L. 6322-20). La prise en charge de la rémunération du salarié par l'Opacif est variable elle est de (D. n° 84-613 du 16 juillet 1984) :

- 100 % du salaire antérieur s'il est inférieur à deux smic ;
- 80 % du salaire antérieur s'il dépasse deux smic et si la formation n'excède pas un an ou 1 200 heures à temps partiel, ou 90 % si le CIF vise certaines formations (sanctionnées par un diplôme de l'enseignement technologique, ou répondant à un objectif individuel de reconversion ne relevant pas du plan de formation, etc.) ;
- 60 % du salaire antérieur s'il dépasse deux smic et pour la fraction de la formation excédant exceptionnellement les durées d'un an ou 1 200 heures à temps partiel.

De plus, la prise en charge de la rémunération ne peut être inférieure à deux smic si le salaire antérieur atteint deux smic.

En pratique le salaire antérieur correspond au salaire brut de base auquel s'ajoutent les primes n'ayant pas un caractère occasionnel et les indemnités de transport.

L'Opacif indique dans sa décision le montant de la rémunération qu'il accepte de prendre en charge. Des dispositions conventionnelles peuvent fixer des conditions de prise en charge par l'Opacif plus avantageuses.

(...)

Dès lors qu'il a obtenu la prise en charge de son congé individuel de formation par l'Opacif, le salarié a droit à une rémunération (C. trav., art. L. 6322-17). Sa rémunération dépendra tout d'abord du taux de prise en charge décidé par l'Opacif(v. plus haut), à moins que l'employeur décide de maintenir le salaire horaire du salarié et de le financer.

(...)

Toutes les cotisations salariales et patronales calculées sur la rémunération maintenue doivent être versées aux organismes concernés afin que le salarié conserve la même protection sociale avant et pendant son CIF. Un taux spécifique, de 2,44 % pour 2015, s'applique pour le risque AT-MP (Arr. du 22 décembre 2014 NOR : AFSS1431036A). Notons aussi que même s'ils ne sont pas rémunérés, les salariés partis en CIF conservent une protection sociale comme tous les stagiaires de la formation professionnelle. Il restera ainsi affilié au régime général de sécurité sociale (C. trav., art. L. 6342-1). »

Dans la revue «Liaisons sociales - Les thématiques n° 32, 1<sup>er</sup> septembre 2015, il est exposé :

«La rémunération est versée par l'employeur, dans la limite de la prise en charge de l'Opacif, aux échéances normales de la paie. L'organisme paritaire lui en rembourse le montant dans le délai maximal de un mois à compter de la réception du bulletin de salaire et de l'attestation de fréquentation du stage (ANI 5 déc. 2003, art. 2-35 étendu par arrêté du 17 déc. 2004, JO 24 déc.).

**Sur présentation des justificatifs, s'ajoute à ce remboursement le montant des charges patronales légales assises sur les rémunérations** (cotisations de sécurité sociale, d'assurance chômage, de prévoyance et retraite complémentaire pour les minima légaux, contributions fiscales obligatoires, et subvention de fonctionnement du comité d'entreprise pour le minimum légal.»

Il y est également précisé que l'employeur peut, mais n'est pas obligé, prendre à sa charge une partie de la rémunération, des frais de formation et des frais annexes qui ne seraient pas pris en charge par l'Opacif. »

L'article R. 6322-8 du code du travail, dans sa rédaction antérieure au décret n° 2018-1332 du 28 décembre 2018, prévoit que le bénéficiaire du congé individuel de formation remet à l'employeur une attestation de présence effective du stage à la fin de charge mois et au moment de la reprise du travail, et que le salarié qui, sans motif légitime, cesse de fréquenter le stage, perd le bénéfice du congé. Il s'expose donc à une sanction s'il cesse de suivre la formation sans motif légitime (Soc., 30 septembre 2014, pourvoi n° 13-10.034)

Le contrat de travail du salarié en congé individuel de formation est suspendu. Ce dernier n'a ainsi pas droit aux avantages prévus par la convention collective pendant la durée du congé (Soc., 11 mars 2015, pourvoi n° 13-22.197, 13-22.199), il ne peut pas non plus prétendre à la prise en charge par son employeur des frais de transport et d'hébergement afférents au stage qu'il réalise (Soc., 14 janvier 2003, pourvoi n° 00-43.879, Bulletin civil 2003, V, n° 7).

La prise d'un congé individuel de formation suspend par ailleurs l'obligation de payer le salaire, de sorte que lorsque ce congé est pris à la suite d'un avis d'inaptitude du médecin du travail, l'obligation de reprendre le paiement des salaires prévue par les articles L. 1226-4 et 11 du contrat de travail ne s'applique pas (Soc., 16 mars 2011, pourvoi n° 09-69.945, Bull. 2011, V, n° 75)

Le bénéficiaire du congé individuel de formation reste tenu d'une obligation de loyauté vis à vis de son employeur. L'exécution d'un stage auprès d'une entreprise concurrente directe de son employeur par un salarié bénéficiaire d'un congé individuel de formation en violation d'une clause de non-concurrence est ainsi constitutive d'un manquement à l'obligation de loyauté, justifiant le licenciement du salarié. (Soc., 10 mai 2001, pourvoi n° 99-40.584, Bull. 2001, V, n° 159).

#### ► Protection sociale

Les règles relatives à la protection sociale du bénéficiaire d'un congé individuel de formation sont prévues aux articles L. 6342-1 et suivants du code du travail, qui déterminent les modalités de protection sociale de l'ensemble des stagiaires de la formation continue.

Les stagiaires de la formation continue sont obligatoirement affiliés à un régime de sécurité sociale. Ceux qui, avant leur stage, relevaient à quelque titre que ce soit d'un régime de sécurité sociale restent affiliés à ce régime pendant la durée du stage. (Art. L. 6342-1, al. 1 et 2 du code du travail)

L'ensemble des stagiaires bénéficient des dispositions relatives aux accidents du travail et maladies professionnelles. (L. 6342-5 du code du travail).

Les articles réglementaires précisent :

#### Article R. 6342-1 du code du travail :

« Sous réserve de l'application des dispositions du présent titre, les obligations qui incombent à l'employeur en application des législations de sécurité sociale sont assumées par la personne, le service ou l'organisme **qui assure le versement de la rémunération due au stagiaire.** »

#### Article R 6342-3 :

«En matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles, les obligations autres que celles qui concernent le paiement des cotisations incombent à la personne ou à l'organisme responsable de la gestion du centre où le stage est accompli.»

La deuxième chambre civile retient ainsi que l'organisme de formation peut avoir, en application de ces articles, la qualité d'employeur des stagiaires de la formation professionnelle continue et être appelé, au titre d'une faute inexcusable devant les juridictions de sécurité sociale sur le fondement de l'article L. 452-1 du code du travail.

Soc., 4 octobre 2001, pourvoi n° 00-11.527

Et attendu qu'ayant relevé que le jour de l'accident, M. [X...] suivait un stage d'entreprise auprès de la société [B...], dans le cadre d'une formation professionnelle organisée et dirigée par le Centre de liaison pour la formation et la promotion sociale, la cour d'appel a exactement décidé que cet organisme était son employeur ;

2<sup>ème</sup> Civ., 12 juin 2007, pourvoi n° 05-13.672

Attendu, ensuite, qu'il résulte des dispositions des articles R. 962-1, alinéa 5, du code du travail et R. 412-5 du code de la sécurité sociale, applicables en l'espèce, qu'en matière d'accident du travail et de maladies professionnelles, les obligations autres que celles qui concernent le paiement des cotisations incombent à la personne ou à l'organisme responsable de la gestion du centre où le stage est accompli ;

Et attendu qu'ayant relevé que le jour de l'accident, M. [X...] suivait un stage en entreprise auprès de l'entreprise [Y...], dans le cadre d'une formation professionnelle organisée et dirigée par l'ADEM, la cour d'appel a exactement décidé que cette association était son employeur ;

Ces décisions ont toutefois été rendues alors que le stagiaire n'avait pas la qualité de salarié d'un autre employeur.

Dans la revue «*Liaisons sociales - Les thématiques n° 32, 1<sup>er</sup> septembre 2015*», il est exposé :

« Lorsqu'un salarié obtient la prise en charge financière de son CIF, l'employeur fait l'avance de la rémunération maintenue et du paiement des charges sociales. Il est ensuite remboursé par l'organisme paritaire (C. trav., art. L. 6322-20). Toutes les cotisations salariales et patronales continuent à être versées normalement et le salarié reste affilié aux régimes dont il relevait avant son départ.

Si le salarié ne perçoit aucune rémunération, son CIF n'étant pas financé par l'Opacif, c'est l'État qui prend en charge les cotisations de sécurité sociale (C. trav., art. L. 6342-3). Les droits aux prestations de sécurité sociale d'un salarié qui a bénéficié d'un congé non rémunéré au titre de la formation professionnelle continue sont garantis dans des conditions identiques à celles qui leur étaient appliquées antérieurement à ce congé (C. trav., art. L. 6342-4).

Toutefois, un taux de cotisation unique et forfaitaire est substitué au taux habituel de l'entreprise (Arr. 28 déc. 1992, JO 30 déc. 1992). Par ailleurs, en cas d'accident pendant la formation, la déclaration incombe à l'organisme de formation (C. trav., art. R. 6342-3). »

#### **4-3 Conditions d'application de l'article L. 1226-14 du code du travail**

L'article L. 1226-6 du code du travail, qui ouvre la section relative aux dispositions prévues au bénéfice des victimes d'accident du travail ou maladie professionnelle, dispose que « les dispositions de la présente section ne sont pas applicables aux rapport entre un employeur et son salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, survenu ou contractée au service d'un autre employeur. »

Le salarié pouvait se prévaloir des règles protectrices des victimes d'accident du travail lors que le contrat de travail avait été transféré en application de l'article L. 1224-1 du code du travail (Soc., 20 janvier 1993, pourvoi n° 91-41.500, Bulletin 1993 V N° 14 p 10).

En revanche, elle ne sont pas applicables lorsque le salarié d'une entreprise de travail temporaire, victime d'un accident du travail alors qu'il était mis à disposition d'une entreprise utilisatrice, est déclarée inapte à la suite d'une rechute intervenue alors qu'il avait été engagé par l'entreprise utilisatrice (Soc., 27 octobre 1993, pourvoi n° 89-44.348, Bulletin 1993 V N° 254), ou lorsque la reprise des contrats de travail par un nouveau prestataire de service intervient en application d'un accord collectif ne comportant pas de clause prévoyant le maintien de la protection. (Soc., 14 mars 2007, pourvoi n° 05-43.184, Bull. 2007, V, n° 47)

En cas de rechute d'un accident intervenu chez un autre employeur, les dispositions protectrices des victimes d'accident du travail ou maladie professionnelle ne s'appliquent pas, sauf lorsque la rechute est en lien avec les conditions de travail chez le nouvel employeur, ce que le juge du fond apprécie souverainement. (Soc., 16 février 1999, pourvoi n° 97-42.903, Bull. 1999, V, n° 71 ; Soc., 9 juin 2010, pourvoi n° 09-40.253, Bull. 2010, V, n° 130)

Il appartiendra à la chambre de dire si l'accident du travail survenu au cours du stage réalisé au titre d'un congé individuel de formation est intervenu au service d'un autre employeur au sens de l'article L. 1226-6 du code du travail.

La première branche du second moyen prise d'une cassation par voie de conséquence, ne nécessite pas de développement particulier.