



INFORMATION relative au rapport du conseiller rapporteur

Le présent rapport a été établi par un magistrat de la Cour de cassation, désigné conseiller rapporteur, en vue d'instruire une affaire (le « pourvoi en cassation ») soumise à la Cour de cassation. Au vu de ce rapport et des autres documents de la procédure, et après en avoir délibéré dans une formation de jugement comportant plusieurs juges, la Cour de cassation a tranché l'affaire par un arrêt, également diffusé sur Judilibre. Ce rapport est un document de travail préparatoire établi, d'abord, à l'intention des magistrats du siège de la Cour appelés à trancher l'affaire. Ces magistrats sont des spécialistes de la question de droit examinée dans le rapport, qui n'a dès lors pas vocation à faire une présentation doctrinale de l'état du droit, mais à procéder à l'analyse de la procédure, des éléments de droit pertinents et des éventuels enjeux juridiques de l'affaire. Conformément au principe du contradictoire, ce document est également communiqué aux parties ou à leurs avocats, ainsi qu'à l'avocat général. Enfin, ce rapport fournit une analyse à l'issue de laquelle le conseiller rapporteur ne donne pas son avis, lequel est soumis au secret du délibéré. Le rapport est donc toujours complété par deux autres documents établis par le rapporteur à l'intention des autres magistrats de la formation de jugement : une note d'avis et le ou les projets d'arrêts qu'il a préparés. Ces documents ne sont pas accessibles sur Judilibre.

N° H2510985	8 janvier 2026	SO	
Décision attaquée : 29 novembre 2024 de la cour d'appel de Douai			
la société Lille métropole VI C/ M. [H] [E]			
rapporteur : Emmanuel Chiron			RAPPORT

TABLEAU SYNOPTIQUE DU RAPPORTEUR	
Identification du ou des points de droit à juger	Quelle est la sanction de l'absence de l'un des membres du CSE consulté sur le reclassement d'un salarié inapte?
Proposition de rejet non spécialement motivé (art. 1014 CPC)	Premier moyen
Avis aux parties	☒ irrecevabilité d'un moyen relevée d'office: premier moyen pris en sa seconde branche
Formation proposée (lorsque l'affaire n'est pas déjà audenciée)	☒ formation restreinte
En cas de publication de l'arrêt à rendre, intérêt de la diffusion du rapport sur Judilibre	☒ Oui

1 - Rappel des faits et de la procédure

M. [E] a été engagé en qualité de technicien confirmé le 31 janvier 2014 par la société Lille Métropole véhicules industriels.

Le salarié a été placé en arrêt de travail pour maladie du 9 juin 2017 au 17 juin 2017, du 1er janvier 2018 au 23 juin 2020 et du 26 juin 2020 au 31 juillet 2020. L'arrêt de travail a été pris en charge au titre des maladies professionnelles à partir du 11 janvier 2018 par la caisse primaire d'assurance maladie, qui a proposé une consolidation au 29 mars 2020 avec un taux d'incapacité permanente retenu de 5%.

A l'issue d'un examen médical, le salarié a été déclaré inapte à son poste par le médecin du travail le 26 juin 2020 dans les termes suivants: « *Inaptitude au poste occupé. Pas de manutention manuelle répétée de charges > ou = à 15 kg. Pas de poussée/traction de charges lourdes. Pas d'activités exposant aux vibrations transmises aux membres supérieurs ou vibrations transmises au corps entier. Pas d'activité générant des contraintes posturales répétées (flexion antérieure / rotation du tronc, bras en l'air, position accroupie ou à genoux). Pas d'activités générant des mouvements répétés de préhension ou de prono supination de la main droite. Peut effectuer un travail sédentaire de type administratif avec du matériel ergonomique (fauteuil ergonomique, table réglable en hauteur). Peut bénéficier d'une formation le préparant à occuper un poste adapté.* »

Licencié le 4 août 2020 pour inaptitude et impossibilité de reclassement, le salarié a saisi la juridiction prud'homale de demandes relatives à la rupture du contrat de travail.

Par **jugement du 11 octobre 2022**, le conseil de prud'hommes de Lille a, notamment :

- dit que le licenciement n'était pas nul et avait pour cause réelle et sérieuse l'inaptitude du salarié ayant une origine professionnelle,
- condamné l'employeur au paiement de sommes de 6599,16 euros au titre d'une indemnité compensatrice de préavis, 659,91 euros au titre des congés payés afférents, et 11 664,13 euros de solde de l'indemnité de licenciement,

- débouté le salarié de ses demandes de dommages-intérêts pour nullité et défaut de cause réelle et sérieuse de licenciement,

et condamné l'employeur au paiement au salarié d'une somme au titre de l'article 700 du code de procédure civile et aux dépens.

Par arrêt du 29 novembre 2024, la cour d'appel de Douai a, entre autres dispositions, confirmé le jugement en ce qu'il a débouté le salarié de sa demande de nullité du licenciement, dit que l'inaptitude a une origine professionnelle et en ce qu'il a condamné l'employeur à payer au salarié les sommes de 11 664,13 euros à titre de solde de l'indemnité de licenciement, la somme de 6599,16 euros à titre d'indemnité compensatrice ainsi que la somme de 1000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile, et les dépens, infirmé le jugement en ce qu'il a dit le licenciement pourvu d'une cause réelle et sérieuse, débouté le salarié de sa demande de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, et condamné l'employeur à lui payer la somme de 659,91 euros au titre des congés payés afférents à l'indemnité compensatrice, et statuant à nouveau, a:

- condamné l'employeur à payer au salarié la somme de 42 000 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,

- débouté le salarié de sa demande de congés payés afférents à l'indemnité compensatrice égale au montant de l'indemnité compensatrice de préavis,

et y ajoutant:

- ordonné le remboursement par l'employeur au profit de France travail des indemnités de chômage versées au salarié du jour de la rupture du contrat de travail au jour du présent arrêt à hauteur de six mois d'indemnités,

- condamné l'employeur à payer au salarié la somme supplémentaire de 1000 euros en application de l'article 700 du code de procédure civile.

C'est la décision attaquée par un **pourvoi de l'employeur formé le 28 janvier 2025.**

Procédure devant la Cour de cassation

Pourvoi	N° H2510985 du 28 janvier 2025
Mémoire ampliatif	Déposé le 23 mai 2025 (article 700 CPC : 3 500 euros). ☒ Signification à une partie non constituée : France travail n'a pas constitué avocat ; le mémoire ampliatif lui a été signifié le 28 mai 2025 à personne habilitée (personne morale).
Mémoires en défense et pourvois incidents	- Mémoire en défense du salarié : déposé le 23 juillet 2025 (article 700 CPC : 4 000 euros).

2 - Exposé des moyens

2.1 - PREMIER MOYEN

L'employeur fait grief à l'arrêt de dire que l'inaptitude du salarié avait une origine professionnelle et de le condamner à lui payer des sommes à titre de solde de l'indemnité de licenciement et d'indemnité compensatrice [de préavis], alors:

1° / que lorsque le constat de l'inaptitude intervient à la suite d'un arrêt de travail pour maladie, les dispositions des articles L. 1226-10 et suivants du code du travail ne sont pas applicables, et le salarié ne peut donc prétendre au paiement des indemnités prévues par l'article L. 1226-14 du code du travail ; qu'en l'espèce, il résulte de l'arrêt attaqué que si la maladie ayant justifié l'arrêt de travail à compter du 1^{er} janvier 2018 avait été reconnue par la CPAM comme une maladie d'origine professionnelle à compter du 11 janvier 2018, le médecin de la CPAM avait considéré que **l'état de M. [E] était consolidé à la date du 29 mars 2020 et qu'à compter de cette date, il ne pourrait plus bénéficier d'une indemnisation prise en charge au titre des maladie professionnelles**, de sorte que **l'avis d'inaptitude, en date du 26 juin 2020, avait été rendu dans le cadre d'un arrêt de travail pour maladie simple** ; que la cour d'appel a cependant jugé que *les règles propres au licenciement pour inaptitude professionnelle devaient s'appliquer*, et a accordé au salarié l'indemnité spéciale de licenciement et l'indemnité compensatrice d'un montant égal à celui de l'indemnité compensatrice de préavis, *aux prétextes que la CPAM avait estimé que du fait de la maladie professionnelle, le taux d'incapacité permanente du salarié pouvait être fixé à 5% et qu'une indemnité en capital pouvait lui être versée, les conclusions médicales de la décision d'attribution mentionnant des " scapulaires droites et limitation de l'abduction du membre supérieur droit chez un droitier présentant une rupture de la coiffe des rotateurs "*, que ses arrêts de travail avaient été prolongés ce qui tendait à démontrer qu'ils avaient la même cause, qu'ils avaient ainsi été continus depuis l'accident, et que l'avis d'inaptitude rendu par le médecin du travail démontrait que la décision d'inaptitude était la conséquence directe des affections péri articulaires provoquées par certains gestes et postures de travail dont souffrait l'intéressé et, notamment, de la rupture de la coiffe des rotateurs de l'épaule droite classée maladie professionnelle, l'inaptitude étant donc la conséquence, au moins en partie, de la maladie professionnelle, qu'en statuant de la sorte, la cour d'appel a **violé l'article L 1226-14 du code du travail** ;

2° / que les règles protectrices propres aux victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ne s'appliquent que lorsque l'inaptitude du salarié a au moins partiellement pour origine cet accident ou cette maladie, et que l'employeur avait connaissance de cette origine au moment du licenciement ; qu'en l'espèce, pour juger que les règles propres au licenciement pour inaptitude professionnelle devaient s'appliquer, et pour accorder au salarié l'indemnité spéciale de licenciement et l'indemnité compensatrice d'un montant égal à celui de l'indemnité compensatrice de préavis, la cour d'appel *s'est bornée à énoncer que l'inaptitude était la conséquence au moins en partie de la maladie professionnelle* ; qu'en statuant de la sorte, **sans constater que l'employeur avait connaissance de cette origine au moment du licenciement, lors même que l'arrêt de travail en cours au jour de l'inaptitude était un arrêt pour maladie simple**, la cour d'appel a **privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1226-14 du code du travail**. »

2.2 - SECOND MOYEN

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 et de lui ordonner de rembourser à France travail les indemnités de chômage versées au salarié du jour de la rupture du contrat de travail au jour de l'arrêt à hauteur de six mois d'indemnités, alors :

1° / que l'absence de l'un des membres du CSE lors de la consultation de ce dernier sur le reclassement d'un salarié inapte ne prive pas le licenciement de cause réelle et sérieuse ; qu'en se fondant, pour juger le licenciement sans cause réelle et sérieuse, sur l'irrégularité

de la consultation du CSE résultant de ce que le membre du CSE titulaire du premier collège était absent, sans avoir été remplacé par un suppléant, et que seul l'avis du membre présent, soit celui du CSE titulaire du deuxième collège, avait été recueilli, **la cour d'appel a violé l'article L. 1235-1 du code du travail** ;

2° / que les juges ne peuvent accueillir ou rejeter les demandes dont ils sont saisis sans examiner et analyser tous les éléments de preuve qui leur sont fournis par les parties au soutien de leurs prétentions ; qu'en l'espèce, la société Lille métropole V.I. **soutenait et offrait de prouver qu'elle avait cherché à reclasser le salarié dès le 29 juin 2020** en adressant un mail afin d'expliquer la situation de M. [E] (visite médicale, retranscription de l'avis d'inaptitude, compétences et ancienneté du salarié, etc.) et n'avoir eu aucun retour positif, **renvoyant à sa pièce d'appel n° 5, à savoir son courriel du 29 juin 2020 et les réponses négatives obtenues en retour** ; qu' *en affirmant que l'employeur ne versait aucune pièce permettant de justifier qu'il avait effectivement recherché un poste compatible avec les préconisations du médecin du travail dans les différents services de la société et au sein du groupe, qu'il se contentait de verser aux débats la lettre du 20 juillet 2020 aux termes de laquelle il avait informé le salarié de son impossibilité de reclassement dans les ateliers et magasins de la société en énonçant pour chaque catégorie de poste les contraintes liées à l'occupation de ces postes avant d'affirmer que ces contraintes étaient incompatibles avec les maux dont souffrait le salarié et les préconisations du médecin du travail, et que ce faisant, l'employeur ne démontrait pas qu'il avait effectué une recherche loyale et sincère de poste de reclassement conforme aux préconisations du médecin du travail, notamment en proposant une adaptation ou une transformation de poste, sans examiner ni analyser le courriel précité du 29 juin 2020 et les réponses négatives qui y avaient été apportées*, la cour d'appel a **méconnu les exigences de l'article 455 du code de procédure civile** ;

3° / que le juge a l'obligation de ne pas dénaturer l'écrit soumis à son examen ; qu'en l'espèce, dans sa **lettre du 20 juillet 2020**, la **société Lille métropole V.I.**, après avoir indiqué qu'elle ne disposait pas d'un poste correspondant aux capacités restantes du salarié, affirmait : " Enfin, **toutes nos autres sociétés sont tournées vers le véhicule poids lourd**, imposant à tous les salariés des contraintes physiques importantes dans nos ateliers et magasins " puis précisait les contraintes en cause par catégorie de poste, pour conclure qu'elles n'étaient pas compatibles avec l'état de santé du salarié ; qu' *en énonçant qu'aux termes de la lettre du 20 juillet 2020, l'employeur informait le salarié de son impossibilité de reclassement dans les ateliers et magasins de la société*, **quand la lettre précitée visait les ateliers et magasins de toutes les sociétés du groupe**, et non pas seulement de la société employeur elle-même, la cour d'appel a **dénaturé ce document en violation du principe susvisé.** »

3 - Proposition(s) de rejet non spécialement motivé

En application de l'article 1014 du code de procédure civile, il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur certains griefs, qui sont irrecevables ou qui ne sont manifestement pas de nature à entraîner la cassation, pour les raisons suivantes :

PREMIER MOYEN, PRIS EN SA PREMIÈRE BRANCHE : **Le moyen n'est pas fondé**, dès lors qu'il se heurte à une jurisprudence établie, sans être assorti d'une argumentation de nature à la remettre en cause.

L'arrêt constate que la maladie ayant justifié l'arrêt de travail du salarié à compter du 1er janvier 2018 avait été reconnue par la CPAM comme une maladie d'origine professionnelle

à compter du 11 janvier 2018, que si l'état du salarié était consolidé à la date du 29 mars 2020, les conclusions médicales de la décision d'attribution d'un taux d'incapacité permanente pouvait être fixée à 5% mentionnaient des « scapulaires droites et limitation de l'abduction du membre supérieur droit chez un droitier présentant une rupture de la coiffe des rotateurs », que par la suite, ses arrêts de travail, qui ont été continus depuis l'accident du travail, ont été prolongés, ce qui tend à démontrer qu'ils avaient la même cause, et que l'avis d'incapacité rendu par le médecin du travail interdisait le port de charge lourde, la manipulation pouvant générer des vibrations dans les membres supérieurs, les activités générant des mouvements répétés de préhension ou de prono-supination de la main droite et les postures bras en l'air.

Ayant retenu, en l'état de ces constatations souveraines, que la décision d'incapacité est la conséquence directe des affections péri articulaires provoquées par certains gestes et postures de travail dont le salarié souffrait, et notamment de la rupture de la coiffe des rotateurs de l'épaule droite classée maladie professionnelle, la cour d'appel, qui a estimé que l'incapacité était la conséquence au moins en partie de la maladie professionnelle, en a exactement déduit que les règles applicables au licenciement pour incapacité professionnelle devaient s'appliquer.

Notre chambre a précisé que les règles protectrices applicables aux victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle s'appliquent dès lors que l'incapacité du salarié, quel que soit le moment où elle est constatée ou invoquée, a, au moins partiellement, pour origine cet accident ou cette maladie et que l'employeur avait connaissance de cette origine professionnelle au moment du licenciement (Soc., 23 novembre 1994, pourvoi n° [91-41.888](#), Bulletin 1994 V N° 305, Soc., 9 juin 2010, pourvoi n° [09-41.040](#), Bull. 2010, V, n° 131, Soc., 10 juillet 2002, pourvoi n° [00-40.436](#), Bulletin civil 2002, V, n° 237, Soc., 8 septembre 2021, pourvoi n° [20-14.015](#)). Il appartient aux juges du fond de caractériser l'existence de ces deux conditions.

Les juges du fond apprécient souverainement les faits caractérisant tant le lien de causalité entre l'incapacité et les accidents du travail invoqués (Soc., 23 septembre 2009, pourvoi n° [08-41.685](#), Bull. 2009, V, n° 192, Soc., 31 janvier 2018, pourvoi n° [16-21.171](#)) que la connaissance par l'employeur du caractère professionnel de l'incapacité (Soc., 30 novembre 2016, pourvoi n° [15-17.751](#), [15-16.752](#), Soc., 3 juillet 2019, pourvoi n° [17-21.852](#)); toutefois, la chambre sociale opère un contrôle sur leurs déductions (Soc., 22 novembre 2017, pourvoi no [15-21.847](#), Soc., 5 mai 2021, pourvoi n° [20-13.551](#)).

La continuité des arrêts de travail depuis l'accident survenu sur le lieu de travail permet de retenir un lien avec l'accident du travail, même si les derniers arrêts de travail, prescrits après consolidation, l'ont été pour maladie ordinaire (pour des exemples: Soc., 9 juin 2010, pourvoi n° [09-41.040](#), Bull. 2010, V, n° 131, Soc., 12 octobre 2011, pourvoi n° [10-24.025](#), Soc., 22 novembre 2017, pourvoi n° [15-21.847](#), Soc., 13 octobre 2021, pourvoi n° [20-20.194](#), Soc., 28 février 2024, pourvoi n° [22-22.219](#), Soc., 7 mai 2024, pourvoi n° [22-10.905](#), publié).

La consolidation de l'accident du travail ou de la maladie professionnelle avant le licenciement ne fait pas obstacle à ce que l'incapacité soit imputable à cet événement, dès lors qu'il existe un lien de causalité au moins partiel avec celui-ci (Soc., 28 février 2024, pourvoi n° [22-22.219](#), Soc., 22 octobre 2025, pourvoi n° [24-14.716](#)). Il appartient ainsi aux juges du fond de rechercher si de la nature de la pathologie prise en charge par la caisse au titre de la maladie professionnelle, des séquelles résiduelles après consolidation de cette maladie et des recommandations relatives au reclassement mentionnées sur l'avis

d'inaptitude que cette dernière avait au moins partiellement pour origine une maladie professionnelle (Soc., 5 mars 2025, pourvoi n° [23-15.639](#))

PREMIER MOYEN, PRIS EN SA SECONDE BRANCHE :

Le moyen est irrecevable, dès lors qu'il est nouveau et mélangé de fait et de droit.

En effet, l'employeur, dans ses conclusions d'appel (page 12), se contentait d'affirmer que le salarié était en arrêt de maladie de droit commun et que le constat de l'inaptitude était lié à cet arrêt de travail, en sorte qu'il ne contestait pas la connaissance qu'il pouvait avoir de l'origine de celle-ci à la date du licenciement.

Les parties sont avisées, conformément à l'article 1015 du code de procédure civile, de l'éventuel relevé d'office de l'irrecevabilité du premier moyen, pris en sa seconde branche.

Le présent avis est susceptible de faire l'objet d'observations de la part des avocats constitués dans ce dossier, dans le délai d'un mois jours à compter de la mise en ligne du présent rapport.

Au surplus, ***le moyen n'est pas fondé***.

La cour d'appel, ayant relevé, d'une part, que le salarié avait fait l'objet d'une prise en charge au titre des risques professionnels d'une rupture de la coiffe des rotateurs de l'épaule droite inscrite au tableau n° 57 « Affections péri articulaires provoquées par certains gestes et postures de travail » et que l'avis d'inaptitude interdisait le port de charge lourde, la manipulation pouvant générer des vibrations dans les membres supérieurs, les activités générant des mouvements répétés de préhension ou de prono supination de la main droite et les postures bras en l'air, d'autre part, que les arrêts de travail ont été prolongés, ce qui tend à démontrer qu'ils avaient la même cause, et ont été continus depuis l'accident du travail, a fait ressortir que l'employeur avait connaissance de cette origine au moment du licenciement.

Les juges du fond apprécient souverainement les faits caractérisant la connaissance par l'employeur du caractère professionnel de l'inaptitude (Soc., 30 novembre 2016, pourvoi n° [15-17.751](#), [15-16.752](#) , Soc., 3 juillet 2019, pourvoi n° [17-21.852](#)); toutefois, la chambre sociale opère un contrôle sur leurs déductions (Soc, 22 novembre 2017, pourvoi n° [15-21.847](#)).

La cour de cassation sanctionne ainsi les arrêts qui excluent la connaissance, par l'employeur, de l'imputabilité de l'inaptitude à un accident du travail lorsqu'elles constatent la continuité des arrêts de travail depuis ledit accident du travail (Soc, 6 décembre 2017, pourvoi n° [15-21.847](#) , Soc., 13 octobre 2021, pourvoi n° [20-20.194](#) , Soc., 28 février 2024, pourvoi n° [22-22.219](#)).

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

Quelle est la sanction de l'absence de l'un des membres du CSE consulté sur le reclassement d'un salarié inapte (inaptitude d'origine professionnelle)?

5 - Discussion citant les références de jurisprudence et de doctrine

5.1 - Consultation du comité social et économique sur les propositions de reclassement de l'employeur

Aux termes de l'article L.1226-10 du code du travail,

Lorsque le salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle est déclaré inapte par le médecin du travail, en application de l'article L. 4624-4, à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur lui propose un autre emploi approprié à ses capacités, au sein de l'entreprise ou des entreprises du groupe auquel elle appartient le cas échéant, situées sur le territoire national et dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation assurent la permutation de tout ou partie du personnel.

Cette proposition prend en compte, **après avis du comité économique et social**, les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur les capacités du salarié à exercer l'une des tâches existant dans l'entreprise. Le médecin du travail formule également des indications sur l'aptitude du salarié à bénéficier d'une formation le préparant à occuper un poste adapté.

En application de ce texte, les propositions de reclassement de l'employeur, dans le cas d'une inaptitude pour motif professionnel, doivent intervenir après l'avis du comité économique et social. Dans sa rédaction antérieure à celle issue de l'ordonnance n°2017-1718 du 20 décembre 2010, la proposition devait être formulée après avis des délégués du personnel.

5.1.1 - Sous l'empire de l'ancienne version de ce texte, notre chambre a précisé que l'employeur est tenu de recueillir cet avis après le constat de l'inaptitude du salarié, soit après les deux examens médicaux alors nécessaires (Soc., 15 octobre 2002, pourvoi n° [99-44.623](#), Bull. 2002, V, n° 310, Soc., 8 avril 2009, pourvoi n° 07-44.307, Bull. 2009, V, n° 109), avant l'engagement de la procédure de licenciement (Soc., 7 décembre 1999, pourvoi n° [97-43.106](#), Bulletin civil 1999, V, n° 470, Soc., 23 septembre 2009, pourvoi n° [08-41.685](#), Bull. 2009, V, n° 192 et plus récemment Soc., 10 avril 2019, pourvoi n° [18-11.930](#)), et avant la proposition à l'intéressé d'un poste de reclassement approprié à ses capacités (Soc., 28 octobre 2009, pourvoi n° [08-42.804](#), Bull. 2009, V, n° 235, Soc., 25 mars 2015, pourvoi n° [13-28.229](#), Bull. 2015, V, n° 61, Soc., 15 janvier 2020, pourvoi n° [18-24.328](#)).

L'employeur est tenu de procéder à cette consultation même s'il n'identifie pas de poste de reclassement (Soc., 30 septembre 2020, pourvoi n° [19-16.488](#), publié, et dans l'état du droit applicable depuis l'entrée en vigueur de la loi n°2016-1088 du 8 août 2016, Soc., 5 mars 2025, pourvoi n° [23-13.802](#), publié). Il appartient également à l'employeur, pour que cette consultation soit effective, de fournir toutes les informations nécessaires quant au reclassement du salarié (Soc., 13 juillet 2004, pourvoi n° [02-41.046](#), Bull., 2004, V, n° 209).

L'absence de consultation des délégués du personnel ou son absence d'effectivité est sanctionnée conformément aux dispositions de l'article L. 1226-15 (Soc., 17 décembre 1997, pourvoi n° [95-44.026](#), Bull. 1997, V, n° 454, Soc., 2 octobre 2001, pourvoi n° [99-45.346](#), [99-45.421](#), Bulletin civil 2001, V, n° 295, Soc., 13 juillet 2005, pourvoi n° [03-45.573](#), Soc., 8 avril 2009, pourvoi n° [07-44.307](#), Bull. 2009, V, n° 109, Soc., 11 mai 2016, pourvoi n° [14-12.169](#), Bull. 2016, V, n° 92, et, le licenciement étant alors privé de cause réelle et sérieuse.

Depuis l'entrée en vigueur de la loi n°2016-1088 du 8 août 2016, notre chambre a précisé, pour le cas des inaptitudes non consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle - pour lesquelles la consultation du CSE est désormais également

obligatoire - qu'il résulte des articles L. 1226-2 et L. 1226-2-1, alinéas 2 et 3, du code du travail, en leur rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, que la méconnaissance des dispositions relatives au reclassement du salarié déclaré inapte consécutivement à un accident non professionnel ou une maladie, dont celle imposant à l'employeur de consulter les délégués du personnel, prive le licenciement de cause réelle et sérieuse (Soc., 30 septembre 2020, pourvoi n° [19-11.974](#))

5.1.2 - Notre chambre a adopté, sous l'empire de la rédaction de l'article L.1226-10 du code du travail antérieure à celle issue de la loi n°2016-1088 du 8 août 2016, une approche peu formaliste de la consultation des délégués du personnel. Ainsi, elle a décidé que ce texte n'imposait aucune forme particulière pour recueillir l'avis des délégués du personnel, notamment en ce qui concerne les modalités de convocation (Soc., 10 décembre 2014, pourvoi n° [13-20.725](#) , pour une convocation par lettre, Soc., 23 mai 2017, pourvoi n° [15-24.713](#) , Bull. 2017, V, n° 88, pour une convocation par voie électronique, et récemment Soc., 22 mai 2019, pourvoi n° [18-13.390](#) , s'agissant des informations jointes à la convocation).

Selon le commentaire de l'arrêt du 22 mai 2019 à la RJS (RJS 8-9/19 , n°477)

La Cour de cassation a jugé à plusieurs reprises que la consultation des délégués du personnel sur le reclassement d'un salarié déclaré inapte par le médecin du travail n'est soumise à aucune règle de forme spécifique : le Code du travail n'impose en effet aucun formalisme, qu'il s'agisse des modalités de convocation des représentants du personnel (pour une convocation par courrier électronique, voir Cass. soc. 23-5-2017 n° 15-24.713 FS-PB : RJS 8-9/17 n° 555) ou de la procédure de consultation, qui peut être individuelle ou collective (Cass. soc. 29-4-2003 n° 00-46.477 FS-PB : RJS 7/03 n° 870).

La Cour de cassation rappelle, dans l'arrêt ci-dessus reproduit, que la même souplesse s'applique en matière d'information des délégués du personnel sur le dossier du salarié. L'employeur doit fournir aux intéressés toutes les informations utiles pour leur permettre de donner un avis en connaissance de cause sur les possibilités de reclassement (voir en ce sens Cass. soc. 13-7-2004 n° 02-41.046 FS-PB : RJS 11/04 n° 1138 ; Cass. soc. 26-1-2011 n° 09-72.284 F-D : RJS 4/11 n° 321), notamment les préconisations du médecin du travail en la matière et la liste des postes disponibles dans l'entreprise. Mais une cour d'appel ne saurait le condamner à verser des dommages et intérêts au salarié pour irrégularité de procédure au seul motif qu'il n'a pas transmis ces éléments d'information aux délégués du personnel avec leur convocation à la réunion de consultation sur le reclassement.

On notera que la solution est transposable au comité social et économique, la consultation en matière de reclassement du salarié physiquement inapte relevant désormais de sa compétence.

En outre, s'agissant des modalités du recueil de cet avis, elle considère que ce texte n'imposait pas à l'employeur de recueillir l'avis des délégués du personnel collectivement au cours d'une réunion (Soc., 29 avril 2003, pourvoi n° [00-46.477](#) , Bulletin civil 2003, V, n° 144). Une consultation par « conférence téléphonique » n'est pas irrégulière dès lors que la délégation unique du personnel, dans ses attributions de délégation du personnel, avait été consultée et que chaque élu avait émis un avis (Soc., 30 septembre 2020, pourvoi n° [19-13.122](#) , publié).

Il importe peu, dès lors que les délégués du personnel étaient effectivement consultés, qu'ils aient émis un avis: ainsi, satisfait à son obligation l'employeur qui a convoqué les délégués du personnel à une réunion qui avait fait l'objet d'un compte rendu relatif à l'inaptitude de la salariée et à son reclassement, et ce même si les délégués du personnel n'ont à l'issue de cette réunion, pas émis d'avis dans le compte-rendu de la réunion (Soc., 13 mars 2019, pourvoi n° [17-30.995](#)). Elle n'exige pas plus, dès lors que les délégués du personnel ont été consultés sur la situation du salarié et sur les recherches de

reclassement, que la consultation donne lieu à un vote (Soc., 25 janvier 2023, pourvoi n° [21-17.478](#))

Le commentaire de ce dernier arrêt à la RJS (RJS 4/23, n° 192) est toutefois prudent sur le maintien des solutions peu formalistes de la chambre sociale:

Le principe d'une absence de formalisme particulier reste-t-il applicable depuis que le comité social et économique (CSE) s'est substitué aux délégués du personnel en application de l'ordonnance 2017-1386 du 22 septembre 2017 ? C'est en effet cette instance qui, désormais, doit être consultée sur le reclassement du salarié inapte. Or, si le Code du travail est peu exigeant s'agissant des règles de consultation du CSE dans les entreprises de 11 à moins de 50 salariés, il l'est bien davantage en cas de consultation du CSE dans une entreprise d'au moins 50 salariés. En outre, l'organisation de réunions en visioconférence est encadrée par l'article L 2315-4 du Code du travail, applicable quel que soit l'effectif de l'entreprise. Enfin, les modalités de réunion, de consultation et de vote du CSE peuvent être définies par un accord collectif ou un usage, auquel l'employeur doit se conformer (C. trav. art. L 2312-4). Ainsi, par prudence, et dans l'attente d'une réponse de la Cour de cassation à cette question, on conseillera à l'employeur de respecter les règles générales prévues par le Code du travail et la jurisprudence lorsqu'il recueille l'avis du CSE sur les possibilités de reclassement d'un salarié inapte.

Toutefois, selon un auteur ¹, en l'état des réformes portées successivement par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 et les ordonnances du 22 septembre 2017, s'il appartient désormais de distinguer selon la taille de l'entreprise, il n'en demeure pas moins des arguments pour maintenir l'absence de formalisme particulier de la consultation du CSE dans cette matière :

"12. - Moins de 50 salariés. - Dans les entreprises employant habituellement moins de cinquante salariés, les élus du personnel exercent leurs prérogatives de façon individuelle (C. trav., art. L. 2315-19). Leur consultation ne nécessite pas une réunion : « aucune forme particulière n'est requise pour recueillir l'avis des délégués du personnel quant au reclassement d'un salarié déclaré inapte », ce qui permet une consultation par conférence téléphonique. L'avis des représentants du personnel peut être recueilli auprès de chacun d'eux, mais tous doivent être invités à exprimer leur opinion .

13. - Au moins 50 salariés. - Les modalités d'exercice des prérogatives des CSE installés dans les entreprises employant habituellement au moins cinquante salariés sont déterminées aux articles L. 2312-11 et suivants du Code du travail. La régularité de la consultation suppose la mise à disposition d'informations, une réunion du comité et le recueil de son avis, ce qui peut se révéler, hors aménagement conventionnel, particulièrement contraignant . Il est toutefois permis d'admettre que la réserve des « dispositions législatives spéciales » prévue à l'article L. 2312-16 autorise l'employeur à consulter le CSE sur le sujet du reclassement d'un salarié frappé d'incapacité selon un formalisme léger. En effet, la consultation du CSE est prévue dans la première partie du Code du travail aux articles L. 1226-2 et L. 1226-10 ce qui permet de la soustraire au régime prévu dans la deuxième partie, dont l'organisation ne convient qu'imparfaitement au thème évoqué, d'autant que les membres du CSE conservent des prérogatives individuelles même dans les entreprises comptant au moins cinquante salariés. Il convient d'admettre que la consultation du CSE relative au reclassement d'un salarié inapte doit pouvoir intervenir, quel que soit l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement, sans formalisme particulier."

5.1.3 - En revanche, la jurisprudence de notre chambre est plus exigeante pour ce qui concerne l'identité des personnes devant être consultées .

D'abord, **seuls les délégués du personnel** , à l'exclusion de toute autre institution représentative, devaient être consultés : ainsi, l'administrateur judiciaire ne saurait se soustraire à cette obligation au motif de la consultation du comité d'entreprise en application d'un plan de cession judiciairement prononcé. (Soc., 2 octobre 2001, pourvoi n° [99-45.346](#), [99-45.421](#) , Bulletin civil 2001, V, n° 295), et l'employeur n'est pas libéré de ses obligations en consultant le comité d'entreprise (Soc., 14 juin 2016, pourvoi n° [14-23.825](#)), ou encore une commission conventionnelle de reclassement (Soc., 21 novembre 2007, pourvoi n° [06-45.008](#)) et non les délégués du personnel. Inversement, la

consultation du CHSCT n'était pas obligatoire (Soc., 26 mars 1996, pourvoi n° [93-40.325](#)). Et les délégués du personnel devant être consultés sur les possibilités de reclassement du salarié déclaré inapte suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle sont, dans le cas où l'entreprise comporte des établissements distincts, les délégués de l'établissement dans lequel le salarié exerçait (Soc., 13 novembre 2008, pourvoi n° [07-41.512](#) , Bull. 2008, V, n° 222).

Dès lors que la mise en place de ces délégués est obligatoire sauf établissement d'un procès-verbal de carence, l'employeur, qui ne conteste pas devoir organiser des élections, et qui ne justifie ni d'un procès-verbal de carence ni de l'impossibilité d'organiser celles-ci avant d'avoir engagé la procédure de licenciement du salarié déclaré inapte manque à cette obligation (Soc., 23 septembre 2009, pourvoi n° [08-41.685](#) , Bull. 2009, V, n° 192).

Lorsqu'une délégation unique des représentants du personnel est constituée dans une entreprise, les délégués du personnel et le comité d'entreprise conservent l'ensemble de leurs attributions. Il en résulte que satisfait à l'obligation de recueillir l'avis des délégués du personnel sur le licenciement d'un salarié victime d'un accident du travail l'employeur qui a convoqué **les membres titulaires et suppléants de la délégation unique pour examiner, en leur qualité de délégués du personnel**, la situation de ce salarié (Soc., 18 novembre 2003, pourvoi n° [01-44.235](#) , Bulletin civil 2003, V, n° 288, Soc., 30 septembre 2020, pourvoi n° [19-13.122](#)).

Ensuite, la jurisprudence a retenu que l'employeur devait justifier **de la consultation de l'ensemble des délégués du personnel** (Soc., 3 juillet 1990, pourvoi n° [87-41.946](#)), et que le seul entretien avec un délégué du personnel ne suffisait pas à établir que l'employeur se soit conformé à ses obligations (Soc., 30 avril 2009, pourvoi n° [07-43.219](#) , Bull. 2009, V, n° 120).

Elle a admis que la consultation était régulière lorsqu'un délégué suppléant était consulté : tel est le cas lorsque, dans l'établissement où travaillait le salarié pourvu de quatre délégués du personnel titulaires et de quatre délégués du personnel suppléants, que l'employeur a consulté individuellement trois délégués titulaires et un délégué suppléant (Soc., 29 avril 2003, pourvoi n° [00-46.477](#) , Bulletin civil 2003, V, n° 144), ou encore en cas de consultation, dans un établissement pourvu d'une déléguée titulaire et d'une déléguée suppléante en congé parental, de la déléguée titulaire (Soc., 18 février 2015, pourvoi n° [13-24.201](#)).

Les juges du fond apprécient souverainement si les délégués du personnel ont été consultés (Soc., 3 juin 2009, pourvoi n° [07-44.293](#) , Soc., 11 mars 2008, pourvoi n° [07-41.387](#)). Notre chambre s'en est ainsi référé à l'appréciation souveraine des juges du fond en réponse à moyen critiquant notamment des motifs tirés de l'absence de consultation d'une déléguée suppléante et de l'absence de certains délégués à la date de consultation:

Soc., 26 octobre 2010, pourvoi n° [09-40.610](#)

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de le débouter de ses demandes, alors, selon le moyen :

1° / qu'il résulte de l'article L. 122-32-5 alinéa 1er (devenu L. 1226-10) du code du travail que l'employeur est tenu de prendre l'avis de tous les délégués du personnel élus dans l'entreprise et ne peut se contenter de ne consulter qu'une partie des élus ; que pour débouter le salarié de sa demande en paiement d'une indemnité sur le fondement de l'article L. 122-32-7 (devenu L. 1226-15) du code du travail, la cour d'appel a, par motifs adoptés, estimé que **la seule circonstance qu'une déléguée du personnel suppléante (à savoir Mme [W] [L]), n'ait pas été consultée, était indifférente, l'employeur ayant consulté la majorité des**

délégués du personnel présents dans la société le 30 décembre 2004, qu'il apparaissait que l'employeur produisait les quatre demandes d'autorisation d'absence adressées par quatre délégués du personnel (à savoir MM. [Y] [R], [A] [X], [U] [J] et [G] [I]), démontrant ainsi que ces salariés étaient absents de l'entreprise le 30 décembre 2004 et qu'ils n'ont donc pas pu être consultés sur ce reclassement et que la société n'avait de toute façon pas l'obligation de consulter l'ensemble des délégués du personnel au cours d'une réunion formelle mais pouvait procéder à une consultation individuelle ; qu'en statuant ainsi, la cour d'appel a violé les articles L. 122-32-5 alinéa 1er (devenu L. 1226-10) et L. 122-32-7 (devenu L. 1226-15) du code du travail ;

2°/ que les juges du fond ne peuvent accueillir ou rejeter les demandes dont ils sont saisis sans examiner tous les éléments de preuve qui leur sont soumis par les parties au soutien de leurs prétentions ; que le salarié, qui faisait valoir dans ses écritures d'appel et ce, sans être contredit, que «le véritable délégué titulaire FNCR» était M. [O] [C] et que le suppléant était M. [N] [M] versait aux débats une attestation de M. [X], en sa qualité de membre titulaire de la délégation unique du personnel, confirmant que M. [Q], (qui indiquait être délégué du personnel FNCR et attestait être consulté le 30 décembre 2004 sur les possibilités de reclassement de M. [D]), «n'était pas élu» le jour de cette prétendue réunion ; qu'en se bornant à affirmer qu'il ressort des attestations concordantes et circonstanciées émanant de MM. [Z], [Q] et de Mme [B], dont aucun élément ne permet de retenir le caractère mensonger, qu'ils ont été, en leur qualité de délégué du personnel, consulté par l'employeur lors d'une réunion du 30 décembre 2004, sans examiner, ni même viser cette attestation, la cour d'appel a violé l'article 455 du code du travail ;

(...)

Mais attendu qu'après avoir exactement retenu que l'article L. 1226-10 du code du travail impose à l'employeur, après le second avis du médecin du travail et avant l'engagement de la procédure de licenciement, de recueillir l'avis des délégués du personnel sur les possibilités de reclassement du salarié déclaré inapte, la cour d'appel, **appréciant souverainement la portée de l'ensemble des éléments de preuve produits devant elle en excluant le caractère mensonger des seules attestations retenues par ses soins, a constaté que l'avis des délégués du personnel avait été régulièrement recueilli en l'espèce lors d'une réunion en date du 30 décembre 2004** ;

Et dans un arrêt récent, notre chambre a considéré que l'argumentation de l'employeur faisant état de l'impossibilité matérielle de consulter son unique déléguée du personnel qui se trouvait en arrêt de maladie longue durée était inopérante dès lors, d'une part, que la suspension du contrat de travail ne suspendant pas le mandat du délégué du personnel, d'autre part, qu'en cas d'absence d'un des délégués du personnel, les règles de remplacement prévues par le code du travail (en l'espèce celles de l'article L.2314-30 alors applicable) devaient recevoir application.

Soc., 25 mai 2022, pourvoi n° [21-10.313](#)

3. L'employeur fait grief à l'arrêt de dire le licenciement de la salariée sans cause réelle et sérieuse et de le condamner à lui payer une somme à titre d'indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse, alors :

« 1°/ qu'il ne peut être reproché à l'employeur de ne pas avoir procédé à la consultation du délégué du personnel en application de l'article L. 1226-10 du code du travail, lorsque celui-ci est en mesure de démontrer qu'il était placé dans l'impossibilité matérielle de procéder à cette consultation dans le délai d'un mois prévu à l'article L. 1226-11 du code du travail, en raison de l'absence - indépendante de son fait - de tout délégué du personnel dans l'entreprise au cours de cette période ; qu'au cas présent, la société faisait valoir, avec offre de preuve, qu'elle était dans l'impossibilité matérielle de consulter son unique déléguée du personnel qui se trouvait en arrêt maladie longue durée, sans indications sur la date de son retour ; qu'il était ainsi produit les arrêts de travail de la déléguée du personnel, lesquels ne mentionnaient pas une autorisation d'exercer une fonction représentative ; qu'en ne recherchant pas, comme elle y était invitée, si la société ne s'était pas trouvée dans l'impossibilité matérielle de consulter son unique délégué du personnel dans le délai d'un mois à compter de la constatation de l'inaptitude et en jugeant que le licenciement de la salariée était dépourvu de cause réelle et sérieuse à défaut de consultation du délégué du personnel, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1226-10 et L. 1226-11 du code du travail ;

2° / qu'en s'abstenant de répondre au moyen déterminant soulevé par la société dans ses conclusions, selon lequel elle était dans l'impossibilité matérielle de consulter son unique déléguée du personnel qui se trouvait en arrêt de maladie longue durée, la cour d'appel a aussi violé l'article 455 du code de procédure civile. »

Réponse de la Cour

4. La suspension du contrat de travail **ne suspendant pas le mandat du délégué du personnel, et l'article L. 2314-30 du code du travail, alors applicable, organisant les conditions de remplacement du délégué du personnel momentanément absent**, la cour d'appel, devant laquelle l'employeur indiquait simplement, « pour sa parfaite information », que la déléguée se trouvait en arrêt maladie, ce qui rendait impossible la consultation effective, **n'était pas tenue de procéder à une recherche inopérante.**

5. Le moyen n'est en conséquence pas fondé.

5.1.4 - Selon l'article L.2314-1 du code du travail, le comité social et économique comprend l'employeur et une délégation du personnel comportant un nombre de membres déterminé par décret en Conseil d'Etat compte tenu du nombre des salariés. La délégation du personnel comporte un nombre égal de titulaires et de suppléants. Le suppléant assiste aux réunions en l'absence du titulaire.

Avant l'existence du CSE, la jurisprudence avait statué sur les modalités de convocation et de remplacement des institutions représentatives du personnel alors existantes, spécialement les délégués du personnel et les comités d'entreprise.

Notamment, la Cour de cassation avait décidé que **la suspension du contrat de travail n'entraîne pas la suspension des fonctions de délégué du personnel ou représentant salarié au comité d'entreprise** (s'agissant du congé pour maladie, ne dispensant pas l'employeur de convoquer les suppléants du comité d'entreprise, Crim., 16 juin 1970, pourvoi n° [69-93.132](#), Bull. Crim. n° 207, ou s'agissant de la mise au chômage technique, Crim., 25 mai 1983, pourvoi n° [82-91.538](#), Bull. Crim. N° 153).

Ainsi, un membre du comité d'entreprise a le droit à la rémunération des heures de délégation accomplies pendant le temps où il était placé en chômage partiel bloqué (Soc. 10 janvier 1989, pourvoi n° 86-40.350, RJS 2/89, n° 156), ou en période de grève, qui ne suspend pas le mandat de représentation (Soc., 27 février 1985, pourvoi n° [82-40.173](#), Bulletin 1985 V N° 124). De la même façon, la mise à pied d'un représentant du personnel, qu'elle soit de nature conservatoire ou disciplinaire, n'a pas pour effet de suspendre l'exécution de son mandat (Soc., 2 mars 2004, pourvoi n° [02-16.554](#), Bull., 2004, V, n° 71, Crim., 11 septembre 2007, pourvoi n° [06-82.410](#), Bull. crim. 2007, n° 199)

S'agissant des **modalités de remplacement**, l'article L.2314-37 du même code est ainsi rédigé:

Lorsqu'un délégué titulaire cesse ses fonctions pour l'une des causes indiquées à la présente section ou est momentanément absent pour une cause quelconque, il est remplacé par un suppléant élu sur une liste présentée par la même organisation syndicale que celle de ce titulaire. La priorité est donnée au suppléant élu de la même catégorie.

S'il n'existe pas de suppléant élu sur une liste présentée par l'organisation syndicale qui a présenté le titulaire, le remplacement est assuré par un candidat non élu présenté par la même organisation.

Dans ce cas, le candidat retenu est celui qui vient sur la liste immédiatement après le dernier élu titulaire ou, à défaut, le dernier élu suppléant.

A défaut, le remplacement est assuré par le suppléant élu n'appartenant pas à l'organisation du titulaire à remplacer, mais appartenant à la même catégorie et ayant obtenu le plus grand nombre de voix.

Le suppléant devient titulaire jusqu'au retour de celui qu'il remplace ou jusqu'au renouvellement de l'institution.

Notre chambre juge qu'il résulte de ce texte que lorsqu'un délégué titulaire cesse ses fonctions notamment en raison de la rupture du contrat de travail, il est remplacé par un suppléant élu sur une liste présentée par la même organisation syndicale que celle de ce titulaire (Soc., 9 février 2022, pourvoi n° [20-13.711](#)). En outre, en l'absence de suppléant de la même catégorie, le remplacement est assuré en priorité par un suppléant d'une autre catégorie appartenant au même collège, présenté par la même organisation syndicale, à défaut, par un suppléant d'un autre collège présenté par cette même organisation, à défaut par un candidat non élu répondant à cette condition de présentation syndicale (Soc., 18 mai 2022, pourvoi n° [21-11.347](#)). Et selon la documentation sociale Francis Lefebvre (Série LA, Division IV, n°2170), « *la loi n'ayant ni limité ni précisé la notion d'absence momentanée, il semble que toute absence permette la mise en œuvre du remplacement (notamment : congés, maladie...).* »

En tout état de cause, la chambre criminelle a jugé que **les membres suppléants du comité d'entreprise doivent être obligatoirement convoqués à toutes les séances** du comité. Le fait de ne pas les convoquer constitue dès lors nécessairement en soi, lorsqu'il a été accompli volontairement, une entrave au fonctionnement régulier du comité d'entreprise (Crim., 16 juin 1970, pourvoi n° [69-93.132](#), Bull. Crim. n°207), étant précisé que tous les participants aux réunions du comité doivent être convoqués dans les mêmes conditions, et qu'il incombe à l'employeur de prévoir que les salariés intéressés quitteront leur travail pour se rendre à la convocation et de prendre les mesures appropriées pour que le service ne soit pas perturbé (Crim., 28 avril 1977, pourvoi n° [76-90.762](#), Bull. Crim. n°145).

Dans le contexte de la désignation des représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, notre chambre a également décidé que **les suppléants ayant pour mission de remplacer les titulaires, en cas d'empêchement, leur convocation constitue une formalité substantielle à défaut de laquelle la désignation est nulle** (Soc., 17 mars 1998, pourvoi n° [96-60.363](#), Bulletin 1998, V, n° 155)

Il résulte du cumul de ces éléments que le congé de l'un des délégués titulaires des salariés au comité social et économique est sans incidence sur l'obligation pour l'employeur de le convoquer, que l'employeur est en tout état de cause tenu de convoquer les délégués suppléants dans les mêmes conditions, et que le remplacement d'un délégué titulaire absent pour quelque cause que ce soit, même pour une durée momentanée, par un représentant suppléant est toujours possible.

Au cas présent, le salarié, relevant qu'il n'était fait état dans les pièces produites par l'employeur, que de l'avis d'un seul représentant du personnel, alors que tous les représentants du personnel auraient dû être consultés et que leur avis doit être recherché même en cas d'absence, soutenait en page 6 de ses conclusions que cette consultation irrégulière était insuffisante, irrégulière et équivalente à une absence de consultation entraînant l'absence de cause réelle et sérieuse du licenciement. L'employeur mentionnait que le CSE avait été consulté lors d'une réunion exceptionnelle du 17 juillet 2020 et émettait un avis favorable (page 10).

La cour d'appel a relevé qu'il ressortait du procès verbal de réunion du CSE que le membre du CSE titulaire du 1er collège était absent et que seul l'avis du membre présent, soit celui

du CSE titulaire 2ème collège a été recueilli, puis a rappelé qu'en application des dispositions de l'article L 2314-37 du code du travail, lorsqu'un délégué titulaire est momentanément absent, pour une cause quelconque, il est remplacé par un membre suppléant élu sur une liste présentée par la même organisation syndicale que celle de ce titulaire, la priorité étant donnée au suppléant élu de la même catégorie qui devient titulaire jusqu'au retour de celui qu'il remplace. Elle a déduit de ces éléments que la consultation du CSE était irrégulière, et, ayant en outre retenu que l'employeur ne démontrait pas avoir procédé à une recherche loyale et sérieuse de licenciement, a décidé que le licenciement du salarié était sans cause réelle et sérieuse.

Il appartiendra à notre chambre de statuer sur les mérites du second moyen, pris en sa première branche, au bénéfice de ces observations.

5.2 - Obligation de reclassement de l'employeur (second moyen, pris en ses deuxième et troisième branches)

En application de l'article L.1226-10 du code du travail, ci-dessus rappelé, l'employeur doit effectuer une recherche loyale et sérieuse des possibilités de reclassement, en recherchant des postes adaptés aux capacités du salarié (Soc., 7 juillet 2004, pourvoi n° [03-43.906](#), 02-47.686, Bull., 2004, V, n° 194) au sein de l'entreprise et le cas échéant du groupe auquel celle-ci appartient (Soc., 26 novembre 2002, pourvoi n° [00-41.633](#), Bull. 2002, V, n° 354), au besoin par la mise en oeuvre de mesures telles que mutations, transformations de postes de travail ou aménagement du temps de travail (Soc., 11 juin 1987, pourvoi n° [84-43.871](#), Bulletin 1987 V N° 381), et ce, même en présence d'un avis d'incapacité à tout poste émanant du médecin du travail Soc., 19 octobre 2005, pourvoi n° [02-46.173](#), Bull. 2005, V, n° 293, Soc., 9 juillet 2008, pourvoi n° [07-41.318](#), Bull. 2008, V, n° 151), la recherche devant, comme le rappelle le texte, porter sur un emploi aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé.

Il appartient à l'employeur de démontrer l'impossibilité de reclassement du salarié (Soc., 7 juillet 2004, pourvoi n° [03-43.906](#), 02-47.686, Bull., 2004, V, n° 194 et plus récemment Soc., 13 mai 2015, pourvoi n° [13-27.677](#)) ou le caractère loyal et sérieux de ses recherches de reclassement (Soc., 30 novembre 2016, pourvoi n° [15-18.880](#)).

Les juges du fond apprécient souverainement le sérieux de la recherche de reclassement (Soc., 23 novembre 2016, pourvoi n° [15-18.092](#), Bull. 2016, V, n° 222, et pour des exemples récents: Soc., 16 juin 2021, pourvoi n° [20-11.795](#), Soc., 2 février 2022, pourvoi n° [20-16.123](#)). Selon le commentaire de cet arrêt au rapport annuel, « *la chambre sociale de la Cour de cassation affirme très clairement que l'appréciation du caractère sérieux de la recherche de reclassement relève du pouvoir souverain des juges du fond. (...) Il s'agit, dès lors, pour les juges du fond, d'évaluer les efforts de reclassement de l'employeur non seulement au regard des propositions sérieuses faites par celui-ci dans les conditions exigées par la loi, mais aussi au regard du comportement ou de la position du salarié.* »

Au cas présent, l'employeur, pour démontrer le respect de son obligation de reclassement, faisait valoir qu'il avait adressé un mail en sollicitant les différents services de la société afin d'expliquer sa situation et qu'il n'y avait eu aucun retour positif à cette demande de reclassement (mentionnant à ce titre sa pièce n°5). Il relatait avoir indiqué à l'intéressé l'impossibilité de procéder au reclassement par une lettre du 20 juillet 2020, versée aux débats en pièce n°7. Cette lettre comportait la phrase suivante en page 2: « *Toutes nos autres sociétés sont tournées vers le véhicule poids lourds, imposant à tous les salariés des contraintes physiques importantes dans nos ateliers et magasins* ».

La cour d'appel a retenu que l'employeur ne versait aucune pièce permettant de justifier qu'il avait effectivement recherché un poste compatible avec les préconisations du médecin du travail dans les différents services de la société et au sein du groupe, et se contenait de verser aux débats la lettre du 20 juillet 2020 aux termes de laquelle il informe le salarié de son impossibilité de reclassement **dans les ateliers et magasins de la société** ² en énonçant pour chaque catégorie de poste les contraintes liées à l'occupation de ces postes avant d'affirmer que ces contraintes sont incompatibles avec les maux dont souffre le salariée et les préconisations du médecin du travail. Elle en a déduit que ce faisant, l'employeur ne démontrait pas qu'il avait effectué une recherche loyale et sincère de poste de reclassement conforme aux préconisations du médecin du travail notamment en proposant une adaptation ou une transformation de poste.

Ayant précédemment, par les motifs ci-dessus énoncés, retenu l'irrégularité de la consultation du CSE sur les propositions de reclassement, elle a décidé que le licenciement était sans cause réelle et sérieuse.

C'est au bénéfice de ces observations qu'il appartiendra à notre chambre de se prononcer sur les mérites des deuxième et troisième branches du second moyen.

¹ D. Chenu, « La consultation du CSE sur le reclassement du salarié inapte », JCP (S) 2021, 1057

² Élément mis en évidence par le rapporteur