

Première espèce :

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 22 septembre 2016

Sodichar (E. Leclerc) contre X (p. n° 15-13.849)

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Mme X... a été engagée en qualité d'employée commerciale par la société Sodichar, exploitant un commerce sous l'enseigne E.Leclerc ; que postérieurement à un accident du travail et à des arrêts de travail suivis d'avis d'aptitude avec réserves, le médecin du travail a, le 15 mars 2011, déclaré la salariée inapte, l'avis étant formulé selon la procédure d'urgence prévue à l'article R.4624-31 du code du travail et l'inaptitude étant de ce fait « définitive et prononcée en une seule fois », qu'après avoir été interrogé par l'employeur sur les possibilités de reclassement, ce médecin a, le 30 mars 2011, précisé que la salariée était inapte à tout poste dans l'entreprise mais apte, avec réserve, à son poste d'employée commerciale dans tous les autres magasins de l'enseigne Leclerc ; que la salariée a été licenciée le 27 avril 2011 pour inaptitude et impossibilité de reclassement ;

Sur le premier moyen :

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de dire que le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse et de le condamner à payer à la salariée diverses sommes, alors, selon le moyen :

1°/ que la cour d'appel a constaté que Mme X... reprochait à l'employeur de ne pas avoir organisé la visite médicale de reprise « depuis le 3 janvier 2011 » ainsi que « dans les huit jours qui ont suivi la fin de son premier arrêt de travail du 2 janvier 2011 et de son deuxième arrêt de travail du 15 janvier 2011 » et qu'elle en déduisait que « son contrat reste toujours suspendu au titre de l'accident du travail » et qu'en « l'absence de visite de reprise suite à l'accident du travail, c'est la législation Accidents du travail – MP qui s'applique, même si la salariée a été par la suite consolidée puis en arrêt maladie ; le contrat reste suspendu en conséquence de l'accident du travail » ; que la salariée ne prétendait nullement que son inaptitude physique était en lien avec son accident du travail ; qu'en considérant pourtant, pour retenir que les dispositions protectrices des victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle étaient applicables, que l'avis d'inaptitude du médecin du travail en date du 30 mars 2011 présentait un lien même partiel avec l'accident du travail, ayant provoqué des douleurs au dos et un lumbago aigu, la cour d'appel a méconnu les termes du litige et violé l'article 4 du code de procédure civile ;

2°/ que lorsque le salarié a été déclaré inapte à reprendre son précédent emploi, l'employeur est seulement tenu de prendre en compte les indications formulées par le médecin du travail sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches existant dans l'entreprise, le médecin du travail n'étant pas habilité à préconiser des mesures de reclassement en dehors de l'entreprise ; qu'il s'ensuit qu'en l'espèce, la

société Sodichar n'avait pas à prendre en compte l'avis du médecin du travail du 30 mars 2011, en ce qu'il avait déclaré la salariée apte à son poste antérieur d'employée commerciale dans les autres magasins de l'enseigne E. Leclerc ; qu'en considérant pourtant, pour retenir que la société Sodichar n'avait pas satisfait à son obligation de reclassement, que malgré les préconisations du médecin du travail, il apparaissait que l'employeur n'avait pris attache avec aucun magasin exploitant sous l'enseigne E. Leclerc pour permettre à l'employée de retrouver un poste identique à son poste antérieur, la cour d'appel a violé les articles L.1226-10 et L.4624-1 du code du travail ;

3°/ qu'en retenant également, pour estimer que la société Sodichar n'avait pas satisfait à son obligation de reclassement, que le seul fait de revendiquer son indépendance juridique et financière ne permettait pas à cette société de caractériser l'impossibilité d'assurer une permutation du personnel avec d'autres entreprises participant au même réseau de distribution et ayant des activités, des objectifs et des emplois identiques, la cour d'appel n'a pas caractérisé l'existence d'un groupe au sein duquel le reclassement devait s'effectuer, privant ainsi sa décision de base légale au regard de l'article L. 1226-10 du code du travail ;

Mais attendu qu'après avoir exactement retenu qu'en l'absence de contestation, l'avis d'inaptitude délivré par le médecin du travail s'imposait, la cour d'appel a relevé que l'employeur exploitait un magasin sous l'enseigne E.Leclerc et qu'il ne démontrait pas son impossibilité d'assurer une permutation du personnel avec d'autres entreprises appartenant au même réseau de distribution et ayant des activités, des objectifs et des emplois identiques ; qu'ayant pu en déduire que cet employeur ne justifiait pas s'être acquitté de son obligation de reclassement, elle a, par ces seuls motifs, sans modifier l'objet du litige, légalement justifié sa décision ;

(...)

Mais sur le troisième moyen : (...)

Par ces motifs :

Casse et annule, mais seulement en ce qu'il condamne la société Sodichar à payer à Mme X... la somme de 3941 euros à titre de salaire, l'arrêt rendu le 23 décembre 2014, entre les parties, par la cour d'appel de Versailles ; remet, en conséquence, sur ce point, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Versailles, autrement composée ;

(M. Cholle, f.f. prés. – SCP Masse-Dessen, Thouvenin et Coudray, SCP de Chaisemartin et Courjon, av.)

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. F. et Mme Y... épouse F. ont conclu un premier contrat de cogérance avec la société Distribution Casino France (Casino) pour la gestion d'une supérette le 2 juin 1989, suivi de plusieurs autres contrats du même type, le dernier en date du 21 juillet 2000 ; que par suite de problèmes de santé ayant débuté en mai 2006, puis d'une chute dans un escalier en juin 2006, Mme F. a connu une période d'incapacité totale de travail jusqu'en mai 2009 ; que le médecin conseil de la sécurité sociale a indiqué que celle-ci présentait un état d'invalidité, deuxième catégorie ; qu'elle a poursuivi son activité ainsi jusqu'à l'accident de son conjoint intervenu dans le magasin le 20 janvier 2010, date à laquelle elle s'est trouvée en arrêt de travail ; qu'elle a saisi la juridiction prud'homale d'une demande tendant à voir requalifier le contrat de co-gérance non salariée en contrat de travail, résilier le contrat de travail aux torts exclusifs de la société Casino, et condamner celle-ci à lui payer diverses sommes ; qu'à l'issue de deux visites de reprise en décembre 2012 et janvier 2013, elle a été déclarée inapte au poste de gérant mandataire ; que la société Casino lui a notifié le 18 février 2013 la rupture du contrat aux motifs de son inaptitude à exercer la fonction de co-gérant mandataire non salarié et de l'impossibilité d'opérer un reclassement ;

Sur le premier moyen du pourvoi principal de Mme F. : (...)

Mais sur le deuxième moyen du pourvoi principal de Mme F. :

Vu les articles L.1226-10 et L.1226-12 du code du travail, ensemble l'article L.7322-1 du même code ;

Attendu que pour débouter Mme F. de sa demande tendant à voir juger abusive la rupture du contrat de gérance par la société Casino et de ses demandes consécutives en paiement d'un complément d'indemnité de licenciement, rappel de salaires, dommages et intérêts pour rupture abusive et préjudice moral et pour perte de droits à la retraite, l'arrêt retient que l'intéressée fonde sa demande de dommages-intérêts pour rupture abusive du contrat de gérance non salariée sur le fait que la société Casino a rompu le contrat au seul motif de son inaptitude professionnelle et non sur l'impossibilité de la reclassement suite à cette inaptitude, et sur le fait que cette société a manqué à son obligation de reclassement, qu'il s'évince de l'article L.7322-1 du code du travail que seules certaines dispositions du code du travail sont applicables, que les dispositions des articles L.1226-10 et L.1226-12 du code du travail ne font pas partie des dispositions applicables au gérant non salarié d'une succursale de commerce de détail alimentaire, que l'obligation de rechercher

loyalement un reclassement et selon certaines conditions bien précises qui incombent à l'employeur en cas de déclaration d'inaptitude du salarié suite à un accident du travail ou maladie professionnelle, n'incombe pas en revanche au mandant dans le cadre du contrat de gérance mandataire non salariée d'une succursale de commerce de détail alimentaire, qu'aucune obligation de recherche d'un reclassement ne s'imposait donc à la société Casino, et que par conséquent, l'impossibilité de poursuivre l'exécution du contrat par Mme F. constituait bien une cause effective et objective de rupture de ce contrat par le mandant, une cause réelle et sérieuse ;

Qu'en statuant ainsi alors qu'il résulte de l'article L.7322-1 du code du travail que les dispositions de ce code bénéficiant aux salariés s'appliquent en principe aux gérants non salariés de succursales de commerce de détail alimentaire et qu'il en résulte que les dispositions des articles L.1226-10 et L.1226-12 du code du travail leur sont applicables, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

Et sur le troisième moyen du pourvoi principal de Mme F. qui est recevable : (...)

Par ces motifs :

Casse et annule, mais seulement en ce qu'il déboute Mme F. de sa demande tendant à voir juger abusive la rupture du contrat de gérance par la société Casino et de ses demandes consécutives en paiement d'un complément d'indemnité de licenciement, rappel de salaires, dommages-intérêts pour rupture abusive et préjudice moral et pour perte de droits à la retraite, et en ce qu'il la déboute de sa demande au titre de la clause de non-concurrence dépourvue de contrepartie financière, l'arrêt rendu le 9 juin 2015, entre les parties, par la cour d'appel d'Aix-en-Provence ; remet, en conséquence, sur ces points, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Nîmes ;

(M. Frouin, prés. – M. Ludet, rapp. – Mme Robert, av. gén. – SCP Boré et Salve de Bruneton, SCP Gatineau et Fattaccini, av.)

Note.

Deux nouveaux arrêts de la Cour de Cassation viennent éclairer la question du périmètre de reclassement pour les salariés des entreprises franchisées (première espèce) ou des gérants indépendants (deuxième espèce) (1).

1. L'état du droit confirmé par ces arrêts émane de deux décisions de 2008 et 2011 (2). La première, celle

(1) La première espèce, inédite, concerne le réseau E. Leclerc, la deuxième, publiée au bulletin et au BICC sur les moyens reproduits, le réseau Casino.

(2) Cass. Soc. 20 février 2008, n° 06-45.335, *Accor* ; Cass. Soc. 25 mai 2011, n° 10-14.897, *Atac*, tous les deux inédits.

de 2008, a fixé un cadre. L'obligation de reclassement s'applique entre sociétés d'une même franchise dès lors qu'il existe, entre elles, des possibilités de permutations de personnel. La seconde, celle de 2011, reprend la jurisprudence sur le reclassement à l'intérieur des groupes et juge que le statut de franchisé « ne suffit pas à démontrer l'absence de possibilités de permutation du personnel ».

Ces deux décisions donnent une autre dimension que celle, légale et purement capitalistique de la notion de groupe (3) à savoir une dimension sociale confirmée par la suite (4). Le contestable rétrécissement de l'appréciation du motif économique qui exclut dorénavant les franchises n'a pas d'incidence sur cette analyse (5).

2. Par ailleurs la loi « Travail » (6) introduit pour les « réseaux d'exploitants d'au moins trois cents salariés en France, liés par un contrat de franchise ... qui contient des clauses ayant un effet sur l'organisation du travail et les conditions de travail dans les entreprises franchisées », la possibilité de créer une instance de dialogue sociale si une organisation syndicale représentative de la branche en fait la demande : « l'instance est informée des décisions du franchiseur de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, la durée du travail ou les conditions d'emploi, de travail et de formation professionnelle des salariés des franchisés. Elle est informée des entreprises entrées dans le réseau ou l'ayant quitté ». La loi entérine la reconnaissance engagée par la jurisprudence.

Elle poursuit la reconnaissance de liens sociaux entre entreprises formant des entités juridiques différentes, sans lien capitalistique, en précisant qu'il s'agit d'« un modèle de développement en réseau qui s'appuie sur un contrat spécifique. Les co-contractants sont, d'une part, une entreprise qui a développé un concept original, rentable et duplicable (le franchiseur) et, d'autre part, des personnes physiques ou morales juridiquement indépendantes (les franchisés) qui souhaitent exploiter le concept développé par le franchiseur ».

Aussi, dans ce contexte, nous ne pouvons que manifester notre désaccord avec la position du Conseil constitutionnel (7) qui refuse l'obtention d'heures de délégation pour le fonctionnement de la nouvelle instance. Le réseau de franchisés est une réalité économique et juridique, il ne sert à rien de refouler sa dimension sociale par aveuglement idéologique.

3. C'est à la lumière de cette évolution progressive du droit du travail, dans un ensemble à la croissance

exponentielle (200000 créations pures/an, selon l'observateur de la franchise, et qui ne concernent pas que des TPE), qu'il faut mesurer les évolutions récentes du droit à partir, notamment, des deux arrêts ci-dessus.

L'arrêt du 22 septembre 2016 (1^{er} moyen) concernait un salarié d'une société franchisée par Édouard Leclerc, déclaré inapte. La société gérante du magasin a considéré qu'elle avait satisfait à son obligation de reclassement en recherchant sur son site un poste répondant aux exigences du médecin du travail. Elle arguait son indépendance juridique et financière.

La Cour d'appel et la Cour de cassation écartent toutes deux cette argumentation en prenant en compte le fait que la chaîne Édouard Leclerc est essentiellement un réseau de franchises et que l'employeur « ne démontrait pas son impossibilité d'assurer une permutation du personnel avec d'autres entreprises appartenant au même réseau de distribution et ayant des activités, des objectifs et des emplois identiques ». C'est-à-dire qu'il aurait dû étendre sa recherche aux autres « Édouard Leclerc » présentant des possibilités de permutation et mettre en place une démarche identique à celle prévue dans un groupe sociétaire. Nous sommes bien dans le cadre d'une notion sociale qui complète la notion capitalistique.

L'arrêt du 6 octobre 2016 (deuxième espèce) concerne Casino et traite de la question des gérants non salariés de magasins, donc de personnes qui gèrent des magasins de cette enseigne pour leur compte. La Cour effectue un rappel : « L'entreprise propriétaire de la succursale est responsable de l'application, au profit des gérants non-salariés, des dispositions du livre 1^{er} de la troisième partie relatives à la durée du travail, aux repos et aux congés, ainsi que de celles de la quatrième partie relatives à la santé et à la sécurité au travail lorsque les conditions de travail, de santé et de sécurité au travail dans l'établissement ont été fixées par elle ou soumises à son accord » ; ces termes sont issus de l'article L. 7322-1 du Code du travail et s'appliquent dans les succursales de commerce de détail alimentaire, pour l'inaptitude et le reclassement (articles L. 1226-10 et 12). C'est au sein de Casino que se situe le périmètre de reclassement d'un travailleur non salarié lié socialement au groupe.

L'ensemble apporte des éclairages sur l'évolution du droit social liée à celle de l'emploi atypique.

Claudy Ménard, Formateur syndical

(3) Cass. Soc. 1^{er} février 2017, n°15-25.405, à paraître au Droit ouvrier avec les obs. de A. Mazières.

(4) F. Héas, « Reclassement du salarié licencié pour motif économique et franchise commerciale », Dr. Ouv. 2014, p. 574, à propos de Cass. Soc. 19 février 2014, n°12-22.709 et 15 janvier 2014, n°12-22.944.

(5) Soc. 16 nov. 2016, n°14.30-063, PBRI, RDT 2017 p.44, n. M. Kocher.

(6) Article 64.

(7) N° 2016-736 DC du 4 août 2016.