



**AVIS DE Mme ROQUES,
AVOCATE GÉNÉRALE RÉFÉRENDAIRE**

Arrêt n° 281 du 19 mars 2025 (FS-B) – Chambre sociale

Pourvoi n° 23-21.210

Décision attaquée : Cour d'appel de Reims du 14 juin 2023

M. [Y] [H]

C/

**La Caisse Primaire d'Assurance Maladie
(CPAM) des Ardennes**

1. Faits et procédure

Dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée ayant pris effet le 1^{er} février 2015, M. [Y] [H] (le salarié) a été engagé en qualité de sous-directeur par la Caisse Primaire d'Assurance Maladie (CPAM) des Ardennes (l'employeur).

A compter du 29 décembre 2017, il a été placé en arrêt de travail.

Le 1^{er} décembre 2019, il a été reconnu en invalidité de catégorie 2¹ et a perçu une pension à ce titre.

¹ La reconnaissance d'une invalidité s'applique à toute personne victime d'un accident ou d'une maladie d'origine non professionnelle qui a subi une perte de sa capacité à travailler ou à gagner sa vie d'au moins les

Le 7 février 2020, le médecin du travail l'a déclaré inapte à son poste, à l'issue d'une visite médicale de reprise.

Suite à des échanges avec l'employeur au sujet d'un éventuel reclassement, le médecin du travail l'a déclaré inapte à occuper un poste de fondé de pouvoir au sein de la CPAM des Ardennes.

Le 19 mars 2020, le comité social et économique a été consulté sur la situation du salarié.

Le 8 juin 2020, ce dernier a été convoqué à un entretien préalable en vue d'un licenciement.

Le 10 juin 2020, il a saisi le conseil des prud'hommes de Charleville-Mézières d'une demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail.

Il a été licencié pour inaptitude et impossibilité de reclassement le 26 juin 2020.

Il a également contesté son licenciement devant les juridictions prud'homales.

Les deux dossiers ont été joints.

Dans un jugement en date du 12 avril 2022, le conseil des prud'hommes a débouté le salarié de l'ensemble de ses demandes et l'a condamné aux dépens ainsi qu'à verser une somme de 100 euros à son employeur au titre des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile.

La cour d'appel de Reims a, par arrêt du 14 juin 2023, confirmé l'ensemble de ces dispositions et condamné le salarié aux dépens d'appel ainsi qu'à verser une seconde somme à son employeur au titre de ses frais irrépétibles.

C'est l'arrêt attaqué par le salarié.

Il conteste, dans un premier moyen, le rejet de sa demande en résiliation de son contrat de travail et les demandes subséquentes et, dans un second moyen, le rejet de ses demandes fondées sur l'absence de cause réelle et sérieuse de son licenciement.

Il développe deux arguments identiques dans les deux moyens, tenant notamment au fait que la cour d'appel n'a pas, selon lui, donné de base légale à sa décision, en excluant l'appartenance de son employeur à tout groupe, sans procéder aux recherches quant à l'existence ou non d'un tel groupe.

2/3. L'invalidité catégorie 2 concerne des personnes déclarées inaptes à exercer une quelconque activité professionnelle.

Il estime également que la cour d'appel a violé les dispositions de l'article L. 1226-2 du code du travail en ne considérant pas que le recours au télétravail aurait dû être envisagé spontanément par l'employeur dans le cadre de son obligation de reclassement.

Il soutient également, dans son premier moyen, que la cour d'appel a inversé la charge de la preuve, en faisant peser sur lui la preuve des manquements de son employeur à son obligation de reclassement quand il appartient à ce dernier d'établir qu'il a parfaitement exécuté cette obligation.

En réplique, l'employeur conclut au rejet du pourvoi.

2. Discussion et avis

Je partage l'avis de Mme la rapporteure Valéry s'agissant de **la troisième branche du premier moyen et de la seconde branche second moyen** et considère qu'elles peuvent faire l'objet d'un **rejet**.

Le salarié y soutient que l'employeur aurait dû spontanément envisager le recours au télétravail, afin de remplir son obligation de reclassement.

Il convient, tout d'abord, de relever qu'il soutenait dans ses écritures devant la cour d'appel que le recours au télétravail était une mesure de reclassement en soi alors qu'il indique, dans ses arguments à hauteur de cassation, qu'il s'agit d'un « *aménagement ou [d'] une adaptation à des postes existants* ».

Bien plus, et comme le relève Mme Valéry, la délivrance d'un avis d'aptitude par le médecin du travail implique que le recours au télétravail n'était pas envisageable.

En effet, aux termes de l'article L. 4624-4 du code du travail, « *le médecin du travail qui constate qu'aucune mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail occupé n'est possible et que l'état de santé du travailleur justifie un changement de poste déclare le travailleur inapte à son poste de travail.* »

Or, dès le 7 février 2020, le médecin du travail, dans un avis non contesté, a déclaré le salarié inapte à son poste.

En conséquence, cet avis excluait, nécessairement, toute possibilité d'envisager que ce dernier soit maintenu à son poste en ayant recours au télétravail.

Cet argument ne saurait donc prospérer.

Quant à **la première branche du premier moyen**, je pense, tout comme Mme le rapporteur Valéry, qu'elle peut également faire l'objet d'un **rejet**.

En effet, il ne me semble pas que la cour d'appel a inversé la charge de la preuve applicable en matière d'obligation de reclassement.

Elle a, certes, indiqué que le salarié « *ne caractérise pas de manquement de la CPAM des Ardennes à son obligation de rechercher le reclassement* » mais a, immédiatement après, précisé qu'elle rejetait les arguments du salarié tenant à l'absence de recherche d'un poste au sein du groupe, dont il disait que la CPAM faisait partie, et à l'absence d'organisation du télétravail.

Ce faisant, elle a simplement estimé que ces arguments n'étaient pertinents en droit, ce qui clôturait le débat sur l'obligation de reclassement.

Je ne consacrerai donc de développements qu'aux branches restantes qui posent **la question de savoir si une CPAM peut être considérée comme faisant partie d'un groupe au sein duquel doit être cherché un poste en vue du reclassement d'un salarié déclaré inapte.**

A/ Sur l'évolution de la notion de groupe

sur l'évolution des textes

L'article L. 1226-2 du code du travail, dans sa version applicable au litige, à savoir celle issue des ordonnances des 22 septembre et 20 décembre 2017, dispose ce qui suit :

« Lorsque le salarié victime d'une maladie ou d'un accident non professionnel 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.

Pour l'application du présent article, la notion de groupe désigne le groupe formé par une entreprise appelée entreprise dominante et les entreprises qu'elle contrôle dans les conditions définies à l'article L. 233-1, aux I et II de l'article L. 233-3 et à l'article L. 233-16 du code de commerce.

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

L'emploi proposé est aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en oeuvre de mesures telles que mutations, aménagements, adaptations ou transformations de postes existants ou aménagement du temps de travail. »

La référence au groupe, en tant que périmètre de possible reclassement d'un salarié, est faite également pour le licenciement pour motif économique (à l'article L. 1233-4 du code du travail) et pour le licenciement pour inaptitude d'origine professionnelle (à l'article L. 1226-10).

Avant l'entrée en vigueur des ordonnances des 22 septembre et 20 décembre 2017, ces textes ne définissaient pas le groupe de sociétés au sein duquel devait être recherché un poste pour reclasser un salarié.

Ils ne mentionnaient même pas cette notion.

C'est pourquoi, la chambre en avait donné une définition et retenu qu'un tel groupe pouvait être caractérisé par la seule condition de permutabilité du personnel au sein de plusieurs entités², en dehors de toute considération de dépendance juridique entre elles³ et en dehors de toute considération capitalistique⁴.

Le groupe de sociétés, au sens de l'obligation de reclassement, était une notion autonome du droit commercial.

C'est ce critère de permutabilité du personnel que le salarié invoque dans la présente espèce pour soutenir que les CPAM font partie d'un groupe.

Toutefois, les articles L. 1226-2, L. 1226-10 et L. 1233-4 ont été modifiés en 2017 et comportent, désormais, une définition précise de la notion de groupe au sein duquel doit être déterminé le périmètre dans lequel doit avoir lieu la recherche de postes en vue d'un reclassement.

Cette modification textuelle a été faite en deux temps, par l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 puis par celle du 20 décembre 2017, signe que le Gouvernement entendait donner une définition précise de la notion de groupe.

Désormais, pour considérer qu'il y a un groupe, il faut que soit caractérisée l'existence d'un contrôle d'une entreprise sur d'autres, contrôle qui est lui-même

² Notamment Soc., 11 février 2015, pourvoi n° 13-23.573, Bull. 2015, V, n° 26 et pour un exemple récent Soc., 27 mars 2024, pourvoi n° 22-20.013

³ Voir en ce sens Soc., 31 janvier 2001, n° 98-43.897 : « Attendu, ensuite, que le groupe au sein duquel les possibilités de reclassement doivent être recherchées, en cas de licenciement pour motif économique, ne se confond pas avec le groupe juridiquement défini par l'article L. 439-1 du Code du travail relatif à la constitution du comité de groupe mais s'entend de l'ensemble formé par les entreprises dont les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation leur permettent la permutation de tout ou partie du personnel ; que la cour d'appel, ayant relevé que la société Gerd faisait partie du groupe Pigier et fait ressortir que ce groupe était constitué d'entreprises dont les activités et l'organisation leur permettent la permutation de personnel, a légalement justifié sa décision ; » ou Soc., 20 février 2008, pourvoi n° 06-45.335

⁴ A titre d'exemple, Soc., 24 juin 2009, pourvoi n° 07-45.656, Bull. 2009, V, n° 163 ou Soc., 23 mai 2017, pourvoi n° 16-11.680

défini par renvoi aux dispositions du code de commerce qui détaillent les différentes formes qu'il peut prendre et sur lesquelles je reviendrai plus loin.

Mais, le périmètre de reclassement n'est pas nécessairement celui du groupe puisqu'il faut également que « *l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation assurent la permutation de tout ou partie du personnel.* »

Ainsi, si le critère de la permutabilité du personnel a été maintenu, il ne suffit plus à caractériser un groupe, ces trois textes étant rédigés dans des termes suffisamment explicites pour que l'on ne puisse y voir des conditions alternatives.

C'est pourquoi, comme l'a souligné la doctrine qui a écrit sur ce point et qui est citée au rapport de Mme Valéry, l'appartenance ou non de l'employeur à un groupe⁵ est la première question à laquelle les juges du fond doivent répondre pour déterminer le périmètre de reclassement.

sur la condition tenant au contrôle exercé par une entreprise dominante

Les dispositions du code de commerce auxquelles il est renvoyé pour définir le groupe de sociétés à prendre en compte pour déterminer le périmètre de reclassement supposent qu'une société ait une certaine ascendance sur une ou plusieurs autres, soit parce qu'elle détient une part importante de son/leur capital social⁶, soit parce qu'elle dispose, juridiquement ou dans les faits, du pouvoir de déterminer les décisions de l'assemblée générale des associés ou actionnaires ou peut seule décider de la nomination et de la révocation des organes dirigeants⁷.

Pour caractériser le groupe de sociétés au sein duquel doit s'exercer l'obligation de reclassement, il faut rechercher :

- qui détient le capital social de la société employeur et/ou qui détient, juridiquement ou dans les faits, la majorité des droits de vote au sein de son assemblée générale,
- ou si elle détient tout ou partie du capital social d'autres sociétés ou le pouvoir dans leurs assemblées générales.

L'article L. 233-16 prévoit également le cas du contrôle d'une société par une ou plusieurs autres lorsque celle(s)-ci exerce(nt) « *une influence dominante sur une entreprise en vertu d'un contrat ou de clauses statutaires, lorsque le droit applicable le permet.* »

M. Auzero écrivait au sujet de ce texte ce qui suit :

⁵ Lorsque l'existence d'un groupe est invoquée et débattue entre les parties

⁶ cas de figure d'une société mère et de ses filiales prévu par [l'article L. 233-1 du code de commerce](#)

⁷ Hypothèses prévues à [l'article L. 233-3 I et II](#) et [L. 233-16 du code de commerce](#)

« S'agissant en effet de l'article L 233-16 dudit Code, il dispose, en son 3°, que le contrôle exclusif par une société résulte « du droit d'exercer une influence dominante sur une entreprise en vertu d'un contrat ou de clauses statutaires, lorsque le droit applicable le permet ». Il est important de relever que jusqu'à la loi du 1er août 2003 de sécurité financière, ce texte exigeait, en outre, que la société dominante soit actionnaire ou associé de l'entreprise dominée. Compte tenu de la rédaction actuelle de l'article L 233-16, 3° du Code de commerce, on est en droit de considérer que le législateur a entendu ménager une certaine place à la « domination contractuelle », déconnectée de toute participation financière au sein de la société dominée.

[...]

Au demeurant, à supposer que la « domination contractuelle » puisse être prise en considération afin de caractériser un tel groupe, il convient de ne pas oublier, qu'en application de l'article L 233-16, 3° du Code de commerce, l'influence dominante qu'est en droit d'exercer une société sur une entreprise en vertu d'un contrat doit témoigner d'un « contrôle exclusif » de l'une sur l'autre. »⁸

En comptabilité, et plus précisément s'agissant des comptes consolidés des sociétés commerciales et des entreprises publiques, il est opéré une distinction entre l'influence dominante et l'influence notable.

Le [règlement CRC 99-02 au 1er janvier 2017](#), établi par l'Autorité des Normes Comptables, définit les deux notions comme suit :

- « l'influence dominante existe dès lors que, l'entreprise consolidante a la possibilité d'utiliser ou d'orienter l'utilisation des actifs de la même façon qu'elle contrôle ses propres actifs »,

- « L'influence notable est le pouvoir de participer aux politiques financière et opérationnelle d'une entreprise sans en détenir le contrôle. L'influence notable peut notamment résulter d'une représentation dans les organes de direction ou de surveillance, de la participation aux décisions stratégiques, de l'existence d'opérations interentreprises importantes, de l'échange de personnel de direction, de liens de dépendance technique. »

Et, la chambre a déjà eu l'occasion de faire application de ces deux notions.

Dans une espèce où était discuté le périmètre de reclassement retenu par l'employeur, la chambre a énoncé ce qui suit :

« Vu les articles L. 1226-2, alinéa 2, du code du travail, dans sa rédaction issue de l'ordonnance n° 2017-1718 du 20 décembre 2017, L. 233-1, L. 233-3 I et II, L. 233-16, L. 233-17-2 et L. 233-18 du code de commerce :

5. Selon le premier de ces textes, la notion de groupe au sens du premier alinéa désigne une entreprise appelée entreprise dominante et les entreprises qu'elle contrôle, dans les conditions définies à l'article L. 233-1, aux I et II de l'article L. 233-3 et à l'article L. 233-16 du code de commerce.

⁸ Chronique intitulée « A la recherche des moyens du groupe », RJS 2017

6. Selon le quatrième de ces textes, les sociétés commerciales établissent et publient chaque année des comptes consolidés dès lors qu'elles contrôlent de manière exclusive ou conjointe une ou plusieurs autres entreprises.

7. Il résulte de la combinaison des articles L. 233-17-2 et L. 233-18 du code de commerce que sont comprises dans les comptes consolidés, par mise en équivalence, les entreprises sur lesquelles l'entreprise dominante exerce une influence notable, laquelle n'est pas constitutive d'un contrôle au sens des articles L. 233-1, L. 233-3 I et II ou L. 233-16 du code de commerce. »

Elle a, dès lors, cassé pour défaut de base légale l'arrêt qui avait estimé qu'une société aurait dû être incluse dans le groupe et donc le périmètre de reclassement, en retenant qu'elle était « sous le contrôle notable » d'une autre société mais « sans constater que les conditions du contrôle au sens des articles L. 233-1, L. 233-3 I et II ou L. 233-16 du code de commerce étaient réunies »⁹.

Ainsi, dans tous les cas de figure envisagés par le code de commerce, la caractérisation d'un groupe suppose l'existence des liens entre plusieurs entités dont l'une exerce un contrôle sur la marche des autres, c'est-à-dire qu'elle a une influence ou un poids prépondérant dans la prise de décisions.

Cette exigence d'un contrôle n'est pas sans rappeler la situation de co-emploi.

Dans cette hypothèse, une entreprise peut être tenue des obligations incombant à une autre, en sa qualité d'employeur, en raison de son immixtion dans le fonctionnement de la seconde.

Selon la jurisprudence de la chambre, la situation de co-emploi est établie lorsque, hors l'existence d'un lien de subordination, une société faisant partie d'un groupe s'immisce de façon permanente dans la gestion économique et sociale de la société employeur, conduisant à la perte totale d'autonomie d'action de cette dernière.

De la même façon, dans la situation qui nous intéresse, le contrôle exercé par une société sur une ou plusieurs autres, lui conférant un poids particulier dans la prise de décisions, peut justifier qu'elle puisse être incluse dans le périmètre de reclassement, si la condition de permutableté du personnel est remplie.

sur la notion d'entreprise dominante

Mais, le code du commerce n'envisage que le groupe de sociétés commerciales.

Dès lors, est-ce que la définition du groupe, telle que figurant dans le code du travail, exclut toute application aux salariés dont l'employeur n'est pas une société ?

⁹ Voir Soc., 5 juillet 2023, pourvoi n° 22-10.158

Il convient, tout d'abord, de rappeler que le code du travail prévoit à plusieurs reprises, et notamment à l'article L. 1111-1, que ses dispositions « *sont applicables aux employeurs de droit privé ainsi qu'à leurs salariés.*

Elles sont également applicables au personnel des personnes publiques employé dans les conditions du droit privé, sous réserve des dispositions particulières ayant le même objet résultant du statut qui régit ce personnel. »

Il me semble donc que le groupe ne peut se limiter aux seuls liens entre des sociétés commerciales car cela reviendrait à exclure l'application des textes précités dans toutes les hypothèses où l'employeur n'exerce pas son activité sous cette forme.

Par ailleurs, la chambre a déjà apporté des précisions sur la notion d' « *entreprise dominante* » au sujet de l'application d'un autre texte, faisant référence au groupe de sociétés et renvoyant aux mêmes articles du code de commerce pour le définir.

En effet, dans un litige posant la question de la nécessité ou non de constituer un comité de groupe, tel que prévu à l'article L. 2331-1 du code du travail¹⁰, la chambre a énoncé qu'une personne physique pouvait être qualifiée d'entreprise dominante au sens de ce texte dans certaines circonstances¹¹.

En outre, dès lors que le contrôle peut être caractérisé par « *une influence dominante sur une entreprise en vertu d'un contrat ou de clauses statutaires, lorsque le droit applicable le permet* » en vertu de l'article L. 233-16 du code de commerce, il est possible d'envisager une « *domination contractuelle* »¹² entre des entités autres que des sociétés commerciales.

¹⁰ Qui dispose notamment que « *I.- Un comité de groupe est constitué au sein du groupe formé par une entreprise appelée entreprise dominante, dont le siège social est situé sur le territoire français, et les entreprises qu'elle contrôle dans les conditions définies à l'article L. 233-1, aux I et II de l'article L. 233-3 et à l'article L. 233-16 du code de commerce. »*

¹¹ Voir Soc., 22 novembre 2023, pourvoi n° 22-19.282 : « *7. Il en résulte que si le contrôle sur les entreprises du groupe, exercé dans les conditions définies notamment aux I et II de l'article L. 233-3 du code de commerce, peut émaner d'une personne physique, pour que cette personne physique puisse être qualifiée d'entreprise dominante au sens de l'article L. 2331-1 du code du travail, c'est à la condition que les droits de vote attachés aux participations ne soient pas exercés, notamment par la voie de la nomination des membres des organes de direction et de surveillance des entreprises dans lesquelles sont détenues les participations, que pour sauvegarder la pleine valeur de ces investissements et que la personne physique, détentrice de tout ou partie du capital, s'immisce directement ou indirectement dans la gestion des entreprises du groupe. »*

¹² Expression de M Auzero dans la chronique précitée en note de bas de page n°8

C'est d'ailleurs ce que propose M. Auzero¹³ lorsqu'il écrit ce qui suit :

« En effet, pour en revenir à l'article L. 233-16 du code de commerce, il dispose que le contrôle exclusif par une société résulte, entre autres, « du droit d'exercer une influence dominante sur une entreprise en vertu d'un contrat ou de clauses statutaires, lorsque le droit applicable le permet. Déconnectant le rapport de domination de tout critère capitalistique pour ne le faire reposer que sur les stipulations contractuelles, ce texte peut permettre de caractériser un groupe « premier » en marge des groupes de sociétés classiquement entendus, que ce soit par exemple dans des réseaux de distribution ou entre des syndicats ».

Pour toutes ces raisons, il me semble qu'un groupe n'est pas nécessairement constitué que de sociétés commerciales.

C'est pourquoi, je considère que la cour d'appel ne pouvait se contenter d'écarter l'application de l'article L. 1226-2 du code du travail en retenant uniquement que « *la CPAM des Ardennes n'appartient pas à un groupe* » au sens de ce texte, sans expliciter un peu plus sa position.

En revanche, puisque la définition d'un groupe est très encadrée par les textes, il convient de déterminer si les CPAM peuvent être considérées comme faisant partie d'un tel ensemble, en raison de leur statut juridique et de leur fonctionnement.

B/ Sur le statut et le fonctionnement des CPAM

« Les CPAM sont des organismes de droit privé exerçant une mission de service public. Elles jouent un rôle essentiel pour assurer les relations de proximité avec les publics de l'Assurance Maladie. »¹⁴

Elles ont pour mission de gérer les branches maladie et accidents du travail/maladies professionnelles au niveau local¹⁵, agissant en tant qu'intermédiaire entre les assurés et la Caisse Nationale d'Assurance Maladie (CNAM).

Cette dernière est, conformément aux dispositions de l'article L. 221-1 du code de la sécurité sociale, « *un établissement public national à caractère administratif. Elle jouit de la personnalité juridique et de l'autonomie financière. Elle est soumise au contrôle des autorités compétentes de l'Etat.* »

En vertu des dispositions des articles L. 211-2 et suivants de ce même code, chaque CPAM est composée d'un conseil et d'un directeur.

Ce dernier a, notamment, pour compétences le recrutement du personnel, sur lequel il a autorité et la nomination des agents de direction.

¹³ « *Interprétation restrictive du groupe au sens du droit du travail* », Bulletin Joly Sociétés - n°10 - p. 31

¹⁴ Définition des CPAM donnée par le site assurance-maladie.ameli.fr

¹⁵ Il y a 101 CPAM en métropole qui ont, pour la plupart, comme ressort de compétence un département.

Il peut ainsi prendre notamment « *toute décision d'ordre individuel nécessaire à la gestion du personnel et notamment nomme aux emplois, règle l'avancement* » et « *assure la discipline et met fin aux contrats de travail* »¹⁶.

Ce personnel est soumis aux règles édictées par le code du travail et par la convention collective nationale de travail du personnel des organismes de sécurité sociale du 8 février 1957.

Aux termes de ce texte, et plus précisément des articles 16 et 16bis, le « *changement volontaire d'organisme employeur* » à la demande du salarié est possible mais doit respecter une procédure, incluant un délai de prévenance ainsi que l'accomplissement d'un stage probatoire.

Il résulte donc de toutes ces dispositions que les CPAM ne sont pas des établissements publics, que leur personnel n'est pas soumis au statut de la fonction public et que, pour la gestion de celui-ci, chacune est autonome par rapport aux autres, même si des changements d'affectation de leurs salariés sont possibles.

Elles sont également autonomes les unes par rapport autres dans leur fonctionnement mais sont placées sous le contrôle de la CNAM.

En effet, en vertu des dispositions de l'article L. 221-1 du code de la sécurité sociale, « *La caisse nationale exerce [...] un pouvoir de contrôle sur les caisses d'assurance retraite et de la santé au travail et primaires d'assurance maladie.* »

L'article R. 211-1-2 de ce même code précise également que les directeurs des CPAM exercent « *les attributions mentionnées à l'article L. 211-2-2 et dirige la caisse primaire dans le respect des orientations définies par la caisse nationale.* »

Comme la caractérisation d'un groupe nécessite de désigner une entreprise dominante, seule la CNAM pourrait être considérée comme telle puisqu'elle détient un pouvoir de contrôle sur les CPAM.

Or, outre le fait qu'il ne me semble pas possible de retenir une telle qualification pour un établissement public à caractère administratif, le contrôle exercé par la CNAM sur les CPAM n'est pas de même nature que celui prévu par le code de commerce.

D'une part, ce pouvoir de contrôle est prévu et encadré par le code de la sécurité sociale.

Elle ne peut donc en déterminer les modalités, au moyen de clauses statutaires ou de stipulations contractuelles.

¹⁶ [Article R. 211-1-2 du code de la sécurité sociale](#)

D'autre part, et surtout, en exerçant son pouvoir de contrôle, la CNAM n'agit pas, à l'égard des CPAM, comme une entité qui aurait des intérêts personnels dans le fonctionnement de celles-ci et suffisamment de poids, en droit ou en fait, pour peser dans leur prise de décisions, éventuellement dans un sens conforme à son propre intérêt.

Tant la CNAM que les CPAM gèrent des fonds publics et ne peuvent donc en disposer librement.

C'est ce qui justifie le contrôle de la première sur les secondes mais aussi le fait que toutes sont soumises au contrôle de l'Etat.

Il n'y a donc pas d'intérêt privé ou personnel qui se manifeste dans l'exercice de ce contrôle comme cela peut être le cas entre des sociétés.

C'est pourquoi, la CNAM ne peut être qualifiée d'entreprise dominante.

Les CPAM et la CNAM ne constituent donc pas un groupe au sens du code du travail, et notamment de l'article L. 1226-2.

Ainsi, quand bien même la motivation de la cour d'appel est assez lapidaire sur la question de l'appartenance à un groupe d'entités, je considère qu'elle a estimé, à juste titre, que la CPAM d'Ardennes, qui employait le salarié, n'avait pas manqué à son obligation de reclassement en ne lui cherchant un poste que dans ses services, à l'exclusion des autres caisses.

De ce fait, je suis d'avis de rejeter le pourvoi.