



RAPPORT DE Mme VALÉRY, CONSEILLÈRE RÉFÉRENDATAIRE

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**

*Rapport avec proposition de rejet non spécialement motivé des
premier moyen pris en ses première et troisième branches,
et second moyen pris en sa seconde branche*

1 - Rappel des faits et de la procédure

Monsieur [H] a été engagé le 1^{er} février 2015 en qualité de sous-directeur par la Caisse primaire d'assurance maladie des Ardennes.

Il a été déclaré inapte à son poste par le médecin du travail le 7 février 2020, et convoqué le 8 juin 2020 à un entretien préalable à licenciement, prévu le 22 juin 2020.

Le 10 juin 2020, le salarié a saisi la juridiction prud'homale d'une demande de résiliation du contrat de travail aux torts de l'employeur.

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

Le conseil de prud'hommes de Charleville-Mézières, par jugement du 12 avril 2022, a débouté le salarié de ses demandes tant aux fins de résiliation judiciaire que de voir juger le licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Par arrêt du 14 juin 2023, la cour d'appel de Reims a confirmé le jugement.

Déclaration de pourvoi par le salarié le 18 septembre 2023.

Mémoire ampliatif produit le 18 janvier 2024 (demande article 700 cpc : 3.500 €).

Mémoire en défense produit le 15 mars 2024 (demande article 700 cpc : 3.500 €).

2 - Analyse succincte des moyens

2.1 - PREMIER MOYEN

Le salarié fait grief à l'arrêt de le débouter de sa demande de résiliation judiciaire du contrat de travail, alors :

1°/ que la charge de la preuve de l'exécution de l'obligation de reclassement d'un salarié inapte pèse sur l'employeur, même lorsque le manquement à cette obligation est invoqué par le salarié à l'appui d'une demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail ; qu'en considérant que M. [H] « ne caractérise pas de manquement de la CPAM des Ardennes à son obligation de rechercher le reclassement », quand il appartenait à l'employeur de justifier des démarches entreprises en vue du reclassement du salarié ou de l'impossibilité de le reclasser, la cour d'appel, qui a inversé la charge de la preuve, a violé les articles 1353 du code civil, ensemble les articles 1227 du même code et L. 1226-2 du code du travail ;

2°/ que lorsque, à l'issue des périodes de suspension du contrat de travail consécutives à une maladie ou un accident non professionnel, le salarié est déclaré inapte par le médecin du travail 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 ; que cette proposition prend en compte les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise ; que l'emploi proposé est aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, aménagements, adaptations ou transformations de postes existants ou aménagement du temps de travail ; que la recherche de reclassement doit s'apprécier au sein de l'entreprise et, le cas échéant, à l'intérieur du groupe auquel appartient l'employeur concerné, parmi les entreprises dont les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation permettent d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel ; qu'en se bornant à considérer, pour dispenser l'employeur de toute obligation de reclassement externe, que la caisse primaire d'assurance

maladie « n'appartient pas à un groupe au sens de l'article L. 1226-2 du code du travail », sans rechercher, ainsi qu'elle y était invitée, si les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation des caisses primaires d'assurance maladie permettaient d'y effectuer la permutation de tout ou partie du personnel, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision au regard de l'article L. 1226-2 du code du travail ;

3°/ que lorsque, à l'issue des périodes de suspension du contrat de travail consécutives à une maladie ou un accident non professionnel, le salarié est déclaré inapte par le médecin du travail à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur lui propose un autre emploi approprié à ses capacités ; que cette proposition prend en compte les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise ; que l'emploi proposé est aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, aménagements, adaptations ou transformations de postes existants ou aménagement du temps de travail ; qu'en considérant, pour écarter l'existence d'un manquement de l'employeur à son obligation de reclassement, que « le télétravail ne constitue pas une mesure de reclassement mais une forme d'organisation du travail » et n'a pas été préconisé en l'espèce par le médecin du travail, cependant que le télétravail constitue un aménagement ou une adaptation des postes existants que l'employeur doit envisager spontanément dans le cadre de l'exécution de son obligation de reclassement, la cour d'appel a violé l'article L. 1226-2 du code du travail.

2.2 - SECOND MOYEN

Le salarié fait grief à l'arrêt attaqué de le débouter de sa demande tendant à voir juger son licenciement sans cause réelle et sérieuse et des demandes financières subséquentes, alors :

1°/ que lorsque, à l'issue des périodes de suspension du contrat de travail consécutives à une maladie ou un accident non professionnel, le salarié est déclaré inapte par le médecin du travail 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 ; que cette proposition prend en compte les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise ; que l'emploi proposé est aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, aménagements, adaptations ou transformations de postes existants ou aménagement du temps de travail ; que la recherche de reclassement doit s'apprécier au sein de l'entreprise et, le cas échéant, à l'intérieur du groupe auquel appartient l'employeur concerné, parmi les entreprises dont les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation permettent d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel ; qu'en se bornant à considérer, pour dispenser l'employeur de toute obligation de reclassement externe, que la caisse primaire d'assurance maladie « n'appartient pas à un groupe au sens de l'article L. 1226-2 du code du travail », sans rechercher, ainsi qu'elle y était invitée, si les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation des caisses primaires d'assurance maladie permettaient d'y effectuer la permutation de tout ou partie du personnel, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision au regard de l'article L. 1226-2 du code du travail ;

2°/ que lorsque, à l'issue des périodes de suspension du contrat de travail consécutives à une maladie ou un accident non professionnel, le salarié est déclaré inapte par le médecin du travail à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur lui propose un autre emploi approprié à ses capacités ; que cette proposition prend en compte les conclusions

écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise ; que l'emploi proposé est aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, aménagements, adaptations ou transformations de postes existants ou aménagement du temps de travail ; qu'en considérant, pour écarter l'existence d'un manquement de l'employeur à son obligation de reclassement, que « le télétravail ne constitue pas une mesure de reclassement mais une forme d'organisation du travail » et n'a pas été préconisé en l'espèce par le médecin du travail, cependant que le télétravail constitue un aménagement ou une adaptation des postes existants que l'employeur doit envisager spontanément dans le cadre de l'exécution de son obligation de reclassement, la cour d'appel a violé l'article L. 1226-2 du code du travail.

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

Définition du groupe au sens de l'article L. 1226-2 du code du travail.

4 - Discussion citant les références de jurisprudence et de doctrine

Le salarié licencié pour inaptitude peut contester son licenciement au motif de l'absence de recherche loyale et sérieuse de reclassement, à laquelle l'employeur est tenu par application des articles L. 1226-2 et L. 1226-10 du code du travail.

Dans cette hypothèse, il est constant que la charge de la preuve de l'exécution de reclassement du salarié inapte pèse sur l'employeur (Soc., 7 juillet 2004, n° 03-43.906, 02-47.686, Bull., n° 194 ; Soc., 30 novembre 2016, n°15-18.880).

Par ailleurs, le salarié peut prendre l'initiative de la rupture du contrat de travail, par une prise d'acte de la rupture ou une demande de résiliation judiciaire, au motif que les manquements de l'employeur empêchent la poursuite du contrat de travail. En principe, dans cette hypothèse, il appartient au salarié de rapporter la preuve des manquements qu'il allègue (Soc. 19 décembre 2007 ; n°06-44.754, Bull. n°219 ; Soc., 27 juin 2018, pourvoi n° 17-10275).

Toutefois, le régime de preuve spécifique à certains manquements doit prévaloir, par exemple :

- en cas de non paiement des heures supplémentaires (Soc., 25 septembre 2013, pourvoi n°12-22.126) ;
- en cas de manquement à l'obligation de sécurité (Soc., 27 janvier 2016, n°14-10.639) ;

Qui supporte la charge de la preuve du respect de l'obligation de reclassement lorsque le manquement est allégué à l'appui d'une prise d'acte ou d'une demande de résiliation judiciaire ?

Là encore, le régime de charge de la preuve propre à ce manquement s'applique :

Soc., 8 juillet 2020, pourvoi n° 19-10.625

4. Le salarié fait grief à l'arrêt de dire que la prise d'acte de la rupture du contrat de travail produit les effets d'une démission et de rejeter ses demandes au titre de la rupture alors « qu'il appartient à l'employeur de justifier de l'impossibilité de reclassement ; qu'en l'espèce, en estimant que le non-respect par l'employeur de son obligation de reclassement invoqué par le salarié était une allégation non étayée par le moindre élément et que l'employeur n'avait pas à justifier de ses recherches à ce stade, de sorte qu'aucune faute n'était à retenir à son encontre de ce chef, la cour d'appel a inversé la charge de la preuve et violé les articles L. 1226-2, L. 1226-4 et L. 1231-1 du code du travail, ensemble 1315 du code civil dans sa rédaction antérieure à celle issue de l'ordonnance n° 2016-131 du 10 février 2016. »

Réponse de la Cour

Vu l'article 1315, devenu 1353, du code civil et les articles L. 1226-2 et L. 1231-1 du code du travail :

5. Selon le premier de ces textes, celui qui réclame l'exécution d'une obligation doit la prouver et, réciproquement, celui qui se prétend libéré doit justifier le paiement ou le fait qui a produit l'extinction de son obligation.

6. Aux termes du second, lorsque, à l'issue des périodes de suspension du contrat de travail consécutives à une maladie ou un accident non professionnel, le salarié est déclaré inapte par le médecin du travail à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur lui propose un autre emploi approprié à ses capacités. Cette proposition prend en compte les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise. 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, transformations de postes de travail ou aménagement du temps de travail.

7. Il résulte du troisième de ces textes que la prise d'acte permet au salarié de rompre le contrat de travail en cas de manquement suffisamment grave de l'employeur empêchant la poursuite du contrat de travail.

8. Pour dire que la prise d'acte produit les effets d'une démission et débouter le salarié de ses demandes au titre de la rupture, l'arrêt, après avoir estimé que le non-paiement du salaire au jour de la prise d'acte n'était pas constitutif d'une faute d'une gravité suffisante pour justifier la rupture du contrat, retient que le défaut d'une recherche de reclassement imputé à la société Manix fluide par le salarié n'est qu'une allégation non étayée par le moindre élément. Il précise, qu'à ce stade, l'employeur n'a pas à justifier ses recherches à l'inverse de l'hypothèse d'un licenciement pour impossibilité de reclassement et qu'aucune faute n'est à retenir à l'encontre de l'employeur de ce chef.

9. En statuant ainsi, alors qu'elle constatait que le salarié invoquait au soutien de sa prise d'acte un défaut de recherche de reclassement de la part de l'employeur et qu'il appartenait à ce dernier de justifier des démarches entreprises en vue du reclassement du salarié ou de l'impossibilité de le reclasser, la cour d'appel, qui a inversé la charge de la preuve, a violé les textes susvisés.

En l'espèce, le salarié a été déclaré inapte par le médecin du travail le 7 février 2020, le médecin du travail faisant connaître à l'employeur les capacités restantes du salarié par courrier du 18 février 2020. L'employeur a consulté le médecin du travail par courrier du 6 mars 2020 sur une solution de reclassement, que celui-ci a écarté le 9 mars 2020.

Le 27 mai 2020, l'employeur a fait connaître au salarié les motifs s'opposant au reclassement.

Le salarié a été convoqué le 8 juin 2020 à un entretien préalable fixé au 22 juin. Il a saisi la juridiction prud'homale d'une demande de résiliation judiciaire le 10 juin 2020, et a été licencié pour inaptitude le 26 juin 2020.

Dans ses conclusions (p.8), le salarié, à l'appui de sa demande de résiliation judiciaire, observait que l'employeur disposait d'un délai d'un mois suivant constat de l'inaptitude pour rechercher un reclassement ou licencier le salarié, et reprochait à l'employeur de s'être abstenu de lui fournir du travail à compter du 8 mars 2020, le

salarié n'ayant pas manifesté son intention de ne pas retravailler. Il reprochait également à l'employeur de ne pas avoir procédé à des recherches loyales et sérieuses de reclassement, en ne consultant pas les autres organismes sociaux situés sur le territoire national, et en soutenant que le périmètre de reclassement ne se limitait pas en espèce à la Caisse primaire d'assurance-maladie des Ardennes mais s'étendait à toutes les caisses avec lesquelles une permutation du personnel était possible.

Le salarié reprochait également à l'employeur (p.13) de ne pas avoir mis en oeuvre de télétravail.

La cour d'appel, pour rejeter la demande de résiliation judiciaire du contrat de travail, a écarté ces arguments aux motifs :

- que l'ensemble des caisses primaires d'assurance-maladie ne constitue pas un groupe, au sens de la définition posée par l'article L. 1226-2 du code du travail ;
- que le télétravail constitue non une mesure de reclassement mais une forme d'organisation du travail.

Examinant ensuite la demande de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, elle a retenu, par une reprise des motifs précédents, que l'employeur avait procédé à une recherche loyale et sérieuse de reclassement.

4.1 - PROPOSITION DE REJET NON SPECIALEMENT MOTIVE

Proposition de rejet non spécialement motivé de la troisième branche du premier moyen et de la deuxième branche du second moyen, réunis

Le moyen, qui critique les motifs de l'arrêt ayant relevé que « le télétravail ne constitue pas une mesure de reclassement mais une forme d'organisation du travail » est irrecevable comme contraire à la position soutenue par le salarié devant les juges du fond, qui dans ses conclusions a observé que « le recours au télétravail peut être une mesure de reclassement ».

Au surplus, le moyen n'est pas fondé.

Selon l'article L. 4624-4 du code du travail, l'avis d'inaptitude du salarié à son poste de travail suppose l'impossibilité d'aménager ce poste notamment par le recours au télétravail.

Proposition de rejet non spécialement motivé de la première branche du premier moyen

Sous couvert d'un grief non fondé d'inversion de charge de la preuve, le moyen ne tend qu'à contester l'appréciation souveraine de la cour d'appel sur l'exécution par l'employeur de son obligation de reclassement.

4.2 - SUR LA DEUXIEME BRANCHE DU PREMIER MOYEN ET LA PREMIERE BRANCHE DU SECOND MOYEN, REUNIS, FAISANT L'OBJET D'UNE REPONSE AU FOND

L'article L. 1226-2 du code du travail met à la charge de l'employeur une obligation de reclassement du salarié inapte : l'employeur est tenu de rechercher un autre emploi approprié à ses capacités, en prenant en compte 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.

Dans sa rédaction antérieure à l'ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017, le texte ne précisait pas le périmètre de la recherche de reclassement.

La chambre sociale de la Cour de cassation avait circonscrit ce périmètre : elle jugeait que la recherche des possibilités de reclassement du salarié victime d'un accident du travail, déclaré inapte à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment devait s'effectuer à l'intérieur du groupe auquel appartient l'employeur concerné, parmi les entreprises dont les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation, permettent, en raison des relations qui existent entre elles, d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel (**Soc., 24 octobre 1995, n° 94-40.188, Bull.n°283 ; Soc., 16 juin 1998, n° 96-41.877, Bull. n° 322 ; Soc., 23 novembre 2016, n° 14-26.398, Bull.n° 222**).

La chambre sociale jugeait, pour l'application de cette jurisprudence, que la notion de groupe était indifférente à toute considération de droit commercial (la participation financière d'une société dans le capital d'une autre société ne suffisait pas à caractériser le groupe : **Soc., 6 juillet 2005, n° 03-44.390** ; pas plus que l'existence d'une franchise : **Soc., 25 mai 2011, n° 10-14.897**. A l'inverse, l'absence de lien capitalistique n'excluait pas l'existence d'un groupe : **Soc., 12 octobre 2011, pourvoi n° 10-18.038 ; Soc., 23 mai 2017, pourvoi n° 16-11.680**).

Seule la permutabilité du personnel pouvait caractériser un groupe de reclassement, de sorte que des entités de nature non commerciale pouvaient constituer un groupe (réseau d'associations : **Soc., 22 septembre 2016, pourvoi n° 15-11.131** ; organismes de gestion de collège privé relevant d'une même association diocésaine : **Soc., 8 juillet 2008, pourvoi n° 06-45.564** ; caisses primaires d'assurance-maladie : **Soc., 27 avril 2017, pourvoi n° 15-15.840 ; Soc., 18 mars 2020, pourvoi n° 18-24.371**).

La notion de « groupe » au sens de cette jurisprudence, était donc autonome.

Voir par exemple les observations de S. Fantoni et F. Héas (Drois social 2018 p.202) : *« La jurisprudence antérieure n'avait en effet jamais circonscrit les recherches de reclassement à l'intérieur d'un groupe qui aurait été appréhendé à l'aune de liens économiques et/ou juridiques quelconques. (...) la finalité de cette contrainte pour l'employeur a toujours été la protection de la situation du salarié inapte, quelles que soient les raisons à l'origine de la dégradation de santé : il était jusqu'à présent constant que le groupe de reclassement était un groupe sui generis dont la caractérisation ne se fondait pas sur l'existence de liens économiques, capitalistiques et/ou juridiques entre les entités susceptibles d'être concernées. »*

L'ordonnance du 22 septembre 2017, et à sa suite l'ordonnance n°2017-1718 du 20 décembre 2017, ont consacré le critère de la permutabilité du personnel mais ont également adopté une autre définition du groupe de reclassement :

Article L. 1226-2 du code du travail

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.

(Des dispositions identiques définissent le périmètre de reclassement en matière d'inaptitude résultant d'un AT/MP, et en matière de licenciement économique).

Ces conditions (existence d'un groupe au sens de ce texte + permutation du personnel) sont cumulatives :

Soc., 5 juillet 2023, n°22-10.158, publié

Sommaire : Il résulte de l'article L. 1226-2 du code du travail, dans sa rédaction issue de l'ordonnance n° 2017-1718 du 20 décembre 2017, que le périmètre du groupe à prendre en considération au titre de la recherche de reclassement d'un salarié déclaré inapte par le médecin du travail est l'ensemble des entreprises, situées sur le territoire national, appartenant à un 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 et dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation assurent la permutation de tout ou partie du personnel.

Ne donne pas de base légale à sa décision la cour d'appel qui, pour retenir qu'une société appartient au groupe de reclassement, relève qu'elle est sous le contrôle notable de la société employeur, sans rechercher, comme il lui était demandé, si les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation de ces deux sociétés assuraient la permutation de tout ou partie du personnel.

Les dispositions susvisées du code de commerce sont les suivantes :

Article L233-1

Lorsqu'une société possède plus de la moitié du capital d'une autre société, la seconde est considérée, pour l'application des sections 2 et 4 du présent chapitre, comme filiale de la première.

Article L233-3

I.- Toute personne, physique ou morale, est considérée, pour l'application des sections 2 et 4 du présent chapitre, comme en contrôlant une autre :

1° Lorsqu'elle détient directement ou indirectement une fraction du capital lui conférant la majorité des droits de vote dans les assemblées générales de cette société ;

2° Lorsqu'elle dispose seule de la majorité des droits de vote dans cette société en vertu d'un accord conclu avec d'autres associés ou actionnaires et qui n'est pas contraire à l'intérêt de la société ;

(...)

Article L233-16

Les sociétés commerciales établissent et publient chaque année à la diligence du conseil d'administration, du directoire, du ou des gérants, selon le cas, des comptes consolidés ainsi qu'un rapport sur la gestion du groupe, dès lors qu'elles contrôlent de manière exclusive ou conjointe une ou plusieurs autres entreprises, dans les conditions ci-après définies.

II.-Le contrôle exclusif par une société résulte :

1° Soit de la détention directe ou indirecte de la majorité des droits de vote dans une autre entreprise ;

2° Soit de la désignation pendant deux exercices successifs, de la majorité des membres des organes d'administration, de direction ou de surveillance d'une autre entreprise. La société consolidante est présumée avoir effectué cette désignation lorsqu'elle a disposé au cours de cette

période, directement ou indirectement, d'une fraction supérieure à 40 % des droits de vote, et qu'aucun autre associé ou actionnaire ne détenait, directement ou indirectement, une fraction supérieure à la sienne ;

3° Soit 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.

III.-Le contrôle conjoint est le partage du contrôle d'une entreprise exploitée en commun par un nombre limité d'associés ou d'actionnaires, de sorte que les décisions résultent de leur accord.

La chambre sociale contrôle la caractérisation d'un groupe au sens de ces dispositions :

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

Sommaire : Selon l'article L. 1226-2, alinéa 2, du code du travail, dans sa rédaction issue de l'ordonnance n° 2017-1718 du 20 décembre 2017, 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.

Selon l'article L. 233-16 du code de commerce, 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.

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.

Prive sa décision de base légale la cour d'appel qui, pour retenir l'existence d'un groupe de reclassement, se borne à constater que la société dont l'appartenance au groupe est contestée est incluse dans le groupe au titre des sociétés consolidées par mise en équivalence et qu'elle fait partie des filiales du groupe avec une participation de 48,66 %, 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 sont réunies.

Une lecture stricte de ces dispositions doit-elle conduire à considérer que le périmètre de l'obligation de reclassement ne peut s'étendre au-delà de l'entreprise ayant qualité d'employeur que si celle-ci est une société commerciale ?

La doctrine s'est interrogée sur ce point :

- S. Ranc, « Dessine-moi un groupe de reclassement », Bull. Joly Travail, 2023 n°11, p.15 :

« S'il est désormais indispensable de caractériser le périmètre sociétaire du groupe de reclassement avant d'identifier le périmètre social, il ne faut pas pour autant exclure que des groupements autres que sociétaires (réseaux de distribution, associations) puissent un jour être appréhendés à travers l'influence dominante de l'article L. 233-16 du code de commerce.. En revanche, un groupement d'intérêt économique en est exclu car il n'y a pas de rapport de contrôle entre les sociétés appartenant à un tel groupement (Cass. soc., 30 sept. 2020, n° 19-13122, PB). »

- G. Auzero, « Interprétation restrictive du groupe au sens du droit du travail », BJS oct. 2023 :

« [La Cour de cassation], dès l'origine, affirmait que « la recherche des possibilités de reclassement du salarié doit s'apprécier à l'intérieur du groupe auquel appartient l'employeur concerné, parmi les entreprises dont les activités ou l'organisation lui permettent d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel ». Toutefois, la jurisprudence avait a posteriori et au fil du temps, connu une inflexion ; la Cour de cassation semblant se satisfaire de la

seule seconde étape, sans donc que soit exigée la caractérisation d'un groupe « premier ». En d'autres termes, il ne s'agissait pas, au sein d'un groupe préalablement caractérisé, d'identifier les entités entre lesquelles une permutation du personnel est possible, mais, sur la base de ce critère, de réunir directement des entreprises au sein d'un groupe de reclassement, qui avait ainsi gagné son autonomie. C'est bien pour cela qu'un groupe de reclassement avait pu être retenu entre une association gérant une gare routière et des entreprises de transport, des maisons de retraite ou encore au sein d'un réseau de franchisés.

À lire l'arrêt commenté, dont il faut redire qu'il est en pleine conformité avec les textes, il n'est donc plus possible de prendre de raccourci et de ne pas caractériser un groupe « premier » avant de dessiner, le cas échéant, un groupe de reclassement. Pour autant, il ne saurait être inféré de cela qu'un groupe « premier » ne peut exister qu'entre des sociétés liées par un rapport capitalistique. 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. »

- G. Auzero, « Le devoir de respecter l'indépendance juridique des membres du réseau », Cahiers de droit de l'entreprise, n° 3, mai-juin 2022, p. 52 :

« 14. - Que ce soit pour l'appréciation du motif économique (C. trav., art. L. 1233-3) ou l'exécution de l'obligation de reclassement (C. trav., art. L. 1233-4), le Code du travail dispose que 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 ». S'agissant de l'obligation de reclassement, cette précision est apportée après que le texte a précisé qu'elle doit être mise en œuvre « dans l'entreprise ou dans les autres entreprises du groupe dont l'entreprise fait partie et dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation assurent la permutation de tout ou partie du personnel ». Désormais, la détermination du périmètre de reclassement est donc nécessairement seconde, intervenant après qu'ait été caractérisé un groupe compte tenu des critères de contrôle énumérés par le Code de commerce.

15. - Cela ne remet pas totalement en cause l'autonomie du groupe de reclassement qui, en fonction du critère de la permutation de tout ou partie du personnel, ne sera pas nécessairement identifiable au groupe « premier ». On remarquera au passage que là où la jurisprudence exigeait que l'organisation des entreprises du groupe « permettent » la permutation, le texte légal exige que cette même organisation « assure » la permutation ; ce qui paraît plus exigeant. Cela étant, la restriction qui résulte des textes nouveaux est importante. Il est, à l'avenir, exclu qu'un groupe de reclassement soit admis entre des associations, des mutuelles ou des syndicats, faute qu'un groupe au sens de la loi soit préalablement caractérisé entre ces entités. On peut ne pas être aussi catégorique à propos des réseaux de distribution. En effet, l'article L. 233-16 du Code de commerce permet de dessiner un groupe en marge de tout rapport capitalistique entre les entités distinctes dès lors que « le contrôle exclusif d'une société » sur une autre 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 ». En d'autres termes, contrairement à ce qui a pu être avancé ici et là, les modifications apportées par l'ordonnance n° 2017-1387 ne conduisent pas ipso facto à placer les réseaux de distribution à la marge du groupe pris en compte pour l'appréciation du motif économique et la mise en œuvre de l'obligation de reclassement. »

- J.-P. Lhernould, « Notion de groupe de reclassement : l'influence notable n'est pas le contrôle ! » JCP 2023, éd. S, n°35, p. 1219 :

« L'arrêt commenté invite à évoquer une question importante soulevée par la codification de la notion de groupe telle qu'opérée par l'ordonnance du 22 septembre 2017. Celle-ci a-t-elle opté pour une approche exclusivement capitaliste du groupe ou contient-elle une sorte de « clause d'ouverture » via la notion d'« influence dominante » (fut-elle subordonnée par l'article L. 233-16 du Code de commerce à l'existence d'un contrat ou à des clauses statutaires) ? Non soulevée dans l'affaire commentée, la question devra trouver une réponse. Si la Cour de cassation décèle dans l'article L. 233-16 une brèche dans l'approche capitaliste du groupe, des critères devraient être posés pour faire le tri au sein des groupes « non capitalistes », dont on sait qu'ils sont nombreux (magasins d'une même enseigne, associations ou entreprises en réseaux, franchisés, etc.), afin d'identifier lesquels constituent des groupes de reclassement au sens du droit de l'inaptitude (et du droit du licenciement économique). »

- D. Chenu, « Le reclassement du salarié inapte : où en est-on ? Santé et sécurité au travail » ; La Semaine Juridique Sociale n° 5, 5 février 2019, 1027 :

« L'approche « capitaliste » du groupe a d'importantes conséquences en pratique. En premier lieu est naturellement concerné le secteur non marchand. Les entités des fédérations, associations ou ordres professionnels, qui ne répondent pas aux critères du groupe défini à l'article L. 2331-1, I du Code du travail sont dispensées de l'obligation de reclassement. Certaines entreprises du secteur marchand sont également concernées. On pense ainsi aux réseaux de distribution, diversement organisés Note 15, pouvant réunir les critères du groupe de « permutabilité » mais qui semblent désormais exclus quand ils ne remplissent pas les critères désignés à l'article L. 2331-1, I précité. »

La doctrine s'interroge donc sur la nature des entreprises qui pourraient constituer un groupe, par application des dispositions de l'article L.233-16 II,3° du code de commerce, lorsque le contrôle s'exerce dans le cadre d'une « influence dominante en vertu d'un contrat ou de clauses statutaires, lorsque le droit applicable le permet ».

Les auteurs s'accordent toutefois pour dire que la caractérisation d'un groupe, au sens des dispositions de l'article L. 1226-2 du code du travail renvoyant aux articles L. 233-1, L. 233-3, I et II, ou L. 233-16 du code de commerce, serait un préalable à la détermination du périmètre de reclassement, de sorte qu'en l'absence de groupe, le critère de permutabilité du personnel serait inopérant pour étendre l'obligation de reclassement au-delà des limites de l'entreprise.

Le mémoire ampliatif, dans le présent dossier, propose une autre lecture du texte :

« Si selon l'article L. 1226-2 du code du travail, "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 disposition n'a assurément pas vocation à s'appliquer aux employeurs tels que les caisses de sécurité sociale, qui n'ont pas de capital. La jurisprudence forgée sous l'empire des dispositions antérieures, qui ne définissaient pas la notion de groupe de reclassement, demeurent donc applicable à ces organismes. Il demeure donc que le critère à mettre en œuvre est celui de la possibilité de permutation de tout ou partie du personnel. »

Les conclusions du salarié proposaient effectivement cette interprétation des textes (conclusion, p.24) :

« La Caisse primaire tente de se réfugier derrière la nouvelle définition de l'article L. 1226-2 du code du travail (...) pour tenter de faire croire à l'absence de groupe entre les différents organismes de sécurité sociale (...). Ainsi, un agent de la CPAM des Ardennes déclaré inapte ne pourrait être reclassé au sein de la CPAM de la Marne. A l'évidence, on comprend très vite que cette position n'est évidemment pas tenable (...). Toute l'argumentation de la CPAM des Ardennes fait long feu sachant que la permutabilité du personnel est parfaitement possible entre les agents des CPAM présents sur le territoire national ; un agent de la CPAM de [Localité 5] peut bien entendu être reclassé au sein de la CPAM de [Localité 3] (...) ».

Les caisses primaires d'assurance-maladie sont des organismes de droit privé exerçant une mission de service public. Leur fonctionnement est régi par les articles [L. 211-1](#) et suivants, [R.211-1](#) et suivants du code de la sécurité sociale. Le financement des [coûts de gestion](#), et notamment des salaires des agents, est public, et relève de la loi de financement de la sécurité sociale.