

## **Périmètre de l'obligation de reclassement : vigilance quant aux franchises !**

**Annabelle Turc**

Docteur en droit, chargée d'enseignement, Université Jean Moulin Lyon 3

18-11-2016

Lorsqu'une entreprise appartient à un groupe, le reclassement du salarié déclaré inapte à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, en raison d'une maladie, doit être recherché à l'intérieur du groupe, « parmi les entreprises dont les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation lui permettent d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel » (Cass. soc., 15 février 2011, n° 09-67.354). Ce principe dégagé par la Cour de cassation, définissant le périmètre de l'obligation de reclassement de l'employeur, est donc relativement large et suscite des interrogations quant aux limites de cette obligation.

Au cas particulier, la question du périmètre de cette obligation s'est posée concernant les sociétés de franchise. Ce périmètre a été, certes, élargi aux franchises par la jurisprudence, mais la cour d'appel de Lyon nous rappelle dans cet arrêt du 12 février 2016 que l'intégration des réseaux de franchisés n'est pas systématique.

Le principal indice permettant à l'employeur de déterminer avec sérénité, s'il s'est acquitté de manière loyale et sérieuse de son obligation de reclassement, est la permutation du personnel. Les juges ne peuvent pas reprocher à l'employeur de ne pas avoir recherché un reclassement, hors de son entreprise, sans caractériser l'existence d'un groupe (Cass. soc., 7 juillet 2009, n° 08-40.359) et sans préciser si les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation permettent d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel (Cass. soc., 23 janvier 2013, n° 11-26.924).

En conséquence, il est logique que le reclassement soit également recherché au sein des sociétés sous contrat de franchise s'il existe des permutations de personnel entre les sociétés relevant de cette franchise (Cass. soc., 20 février 2008, n° 06-45.335) et ce, malgré leur caractère indépendant. Il a été jugé sur ce point que l'activité dans le cadre d'un contrat de franchise ne suffit pas à démontrer l'absence de possibilités de permutation de personnel (Cass. soc., 10 décembre 2014, n° 13-18.679), ce que confirme clairement la cour d'appel de Lyon.

En l'espèce, le bien-fondé du licenciement d'un salarié technico-commercial est remis en cause. En effet, M. X, embauché en CDI le 22 avril 2008, est déclaré invalide à la suite d'un arrêt de travail ayant pour origine une maladie non-professionnelle. Le médecin du travail déclare dans son avis d'inaptitude en date du 13 octobre 2011 que le salarié est « inapte définitif à la reprise au poste de

**Bacaly n° 9 - janvier-septembre 2016**

technico-commercial ». Faute de reclassement possible au sein de l'entreprise, il est ainsi licencié pour inaptitude par son employeur le 2 décembre 2011.

Bien que régulière sur la forme, le salarié conteste la procédure de licenciement pour inaptitude dont il fait l'objet. En effet, outre diverses demandes, il conteste au fond la cause réelle et sérieuse du licenciement, en invoquant un manquement à l'obligation de reclassement. Le salarié licencié saisit alors le CPH de Lyon le 4 avril 2012. Par jugement rendu après départage, la juridiction prud'homale juge le licenciement sans cause réelle et sérieuse, au motif principal que la recherche de reclassement n'avait pas été étendue aux sociétés du groupe, auquel appartient la société assignée. L'employeur interjette appel le 20 janvier 2015. La cour d'appel de Lyon a donc dû se prononcer, en fait et en droit, sur l'étendue de la recherche de reclassement à laquelle est tenue l'employeur et *a fortiori*, de son respect ou non.

Les juges du second degré rendent leur arrêt le 12 février 2016 et déboute l'employeur pour défaut d'extension de sa recherche de reclassement à « la cinquantaine de revendeurs exclusifs des produits diffusés par le groupe et travaillant dans le cadre des franchises ». En l'espèce, l'employeur se contente d'invoquer le caractère indépendant des franchises pour s'exonérer de son obligation de reclassement au-delà de l'entreprise, mais les juges lui rappellent que ce n'est pas le caractère commercial qui doit être retenu, à savoir leur indépendance, mais l'absence de possibilités de permutation de personnel.

L'obligation de reclassement s'avère donc stricte et son périmètre relativement large. La cour d'appel confirme ainsi la position constante de la Cour de cassation, selon laquelle la recherche de reclassement s'étend aux franchises. Il convient de préciser que cette règle s'applique également dans le cadre d'une procédure de licenciement économique (Cass. soc., 11 décembre 2013, n° 12-22.997)

Ce périmètre de reclassement n'est pas sans conséquence pour l'employeur qui a la charge d'établir qu'il l'a respecté.

En premier lieu, il est inéluctable qu'une telle recherche nécessite un temps considérable et s'avère difficile à mettre en œuvre en pratique, en raison de l'étude de la compatibilité des éventuels postes disponibles chez les franchisés avec l'aptitude du salarié, sans compter la rédaction de courriers, etc. L'employeur doit justifier qu'il a, par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, transformations de postes ou aménagement du temps de travail, satisfait à son obligation de reclassement au niveau du groupe (Cass. soc., 27 janv. 2016, n° 14-17.584) mais aussi au niveau de l'entreprise (Cass. soc., 17 mai 2016, n° 14-21.948). En somme, l'employeur doit procéder à une tentative personnalisée et loyale de reclassement (Cass. soc., 21 novembre 2012, n° 11-23.629).

En second lieu, bien que la permutation de tout ou partie du personnel puisse être caractérisée par des moyens communs, telle que l'organisation et/ou le lieu d'exploitation des entreprises, il n'en

demeure pas moins que son appréciation peut s'avérer difficile. Les juges précisent d'ailleurs que ce réseau de franchisés peut être indépendant des relations capitalistiques existant entre les différentes sociétés et que les possibilités de permutation peuvent résulter de simples relations de partenariat.

La cour d'appel confirme ainsi que le licenciement est sans cause réelle et sérieuse faute du non-respect par l'employeur de son obligation de reclassement, telle qu'exigée par la jurisprudence. Le salarié obtient ainsi des dommages et intérêts à hauteur de 25 000 €.

Nonobstant les dispositions de la loi Rebsamen n° 2015-994 du 17 août 2015 qui instaure un nouveau cas de motif légitime de licenciement pour inaptitude (maintien du salarié dans l'entreprise gravement préjudiciable à sa santé, C. trav., art. L. 1226-12), l'employeur ne semble pas encore, et ce de manière effective, exonéré en toute circonstance de son obligation de reclassement.

Arrêt commenté :

CA Lyon, 12 février 2016, n° 15/00576