



Licenciement économique et périmètre de l'obligation de reclassement

Jurisprudence publié le **02/11/2011**, vu **6448** fois, Auteur : [Maitre JALAIN, AVOCAT AU BARREAU DE BORDEAUX](#)

Principe posé par le code du travail, en cas de licenciement pour motif économique ou pour cause d'inaptitude, le périmètre du reclassement interne est le groupe et non pas seulement l'entreprise (C. trav., art. L. 1233-4).

La configuration de ce dernier est plus large que celle retenue pour la constitution du comité de groupe par l'article L. 2331-1 du Code du travail. Elle ne résulte pas des seules relations capitalistiques qui existent entre différentes sociétés le critère déterminant étant plutôt de nature économique et sociale.

La définition du groupe de reclassement retenue par la jurisprudence n'est pas remise en cause par l'article L. 1233-4 du Code du travail.

Elle est reprise, avec des conditions plus restrictives, par le Conseil d'Etat qui se borne à retenir « les entreprises du groupe dont les activités ou l'organisation offrent la possibilité d'exercer des fonctions comparables » (CE, 27 nov. 2000, no 206975).

Elle implique, comme le rappelle la Cour de cassation, que le périmètre de reclassement se limite aux seules entreprises (restriction spécialement mise en exergue par le Conseil d'Etat dans son arrêt précité) qui constituent l'espace de permutation du personnel : **la permutabilité du personnel est une condition nécessaire et parfois suffisante du groupe de reclassement.**

Le groupe de reclassement étant déterminé à partir d'éléments factuels de nature à révéler des possibilités de permutation entre les différentes entreprises, il en résulte que la reconnaissance d'un groupe structuré autour de son organisation sociale ou des relations de filialisation entre différentes sociétés n'est pas une condition préalable nécessaire à sa détermination. Mais il va de soi que la structuration sociale ou capitalistique du groupe peut soit faciliter l'identification du groupe de reclassement, soit rendre plus commode la mise en oeuvre de l'obligation de reclassement dans le groupe.

Demeure toutefois la question de **la définition du groupe et de l'identification des entreprises qui le composent.**

En la matière et comme en matière de licenciement économique, la notion du groupe reconnue est une notion purement fonctionnelle.

Ainsi, si la permutation des salariés est possible, le groupe est constitué, et si le groupe est reconnu, les solutions de reclassement, au sein de ce groupe dans le cadre de ces permutations, doivent être explorées.

La Cour de Cassation dans un arrêt du 10 janvier 2010 aisse à la Cour d'Appel, le pouvoir souverain d'apprécier les éléments de faits, permettant de caractériser concrètement la « possibilité » de permutation du personnel.

Pour autant, et malgré l'absence de précision à ce titre, on relève que l'absence de lien capitalistique comme l'indépendance d'associations entre elles, n'excluent pas, en soi, la possibilité d'identifier un groupe au sens de l'obligation de reclassement.

Dans ce cadre, les établissements, quelque soit la forme juridique de l'organisme employeur (association, mutuelle groupement employeur, groupement de coopération, ...), devront s'interroger sur les liens qui les unissent à d'autres établissements (au travers de fédérations, groupements, unions, réseau, ...), afin de déterminer si, au travers de ces liens, un groupe d'entreprise peut être identifié au sens de l'obligation de reclassement.

EN SAVOIR PLUS : WWW.AVOCAT-JALAIN.FR

Maître JALAIN

Avocat à la Cour

contact@avocat-jalain.fr

Cour de cassation

chambre sociale

6 janvier 2010

N° de pourvoi: 08-44113

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Sur le moyen unique :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Versailles, 6 mai 2008), que Mme X..., engagée le 5 mars 1979 par l'association APAJH, a, à l'issue d'un second examen de reprise le 5 décembre 2005, été déclarée inapte à son poste de façon définitive par le médecin du travail ; qu'ayant été licenciée le 3 janvier 2006 pour inaptitude, la salariée a saisi la juridiction prud'homale ;

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt d'avoir déclaré le licenciement sans cause réelle et sérieuse et de l'avoir condamné à payer à la salariée des sommes à titre de dommages-intérêts et d'indemnités compensatrices de préavis et de congés payés, alors, selon le moyen :

1°/ que satisfait à son obligation de reclassement d'un salarié déclaré inapte à occuper son poste par le médecin du travail, l'employeur qui interroge en vain l'ensemble de ses différents établissements sur l'existence en leur sein d'un poste disponible ; qu'en l'espèce, par lettre circulaire en date du 28 novembre 2005, l'employeur avait interrogé ses différents établissements, leur demandant de lui "préciser si un poste était disponible" ; que leurs réponses avaient toutes été négatives ; qu'en reprochant à l'employeur de ne pas avoir reproduit les conclusions du médecin du travail dans cette lettre circulaire quand, en l'absence de tout poste disponible, cette précision était radicalement indifférente, la cour d'appel, qui a statué par un motif inopérant, a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1226-2 du code du travail ;

2°/ que l'employeur doit tenir compte des conclusions du médecin du travail ; qu'en l'espèce, il résulte de l'arrêt attaqué que par deux avis en date du 21 novembre et 5 décembre 2005, le médecin du travail avait conclu à une inaptitude de la salariée à son poste d'éducatrice et préconisé un poste sans efforts physiques ; qu'en reprochant à l'employeur d'avoir adressé à ses établissements une lettre circulaire les interrogeant sur l'existence d'un poste disponible dès le 28 novembre 2005, i.e. avant le second avis, quant il ressortait de ses propres constatations que les deux avis médicaux convergeaient sur l'inaptitude de la salariée de telle sorte que les recherches entamées dès après la première visite étaient satisfaisantes, la cour d'appel a violé l'article L. 1226-2 du code du travail ;

3°/ que lorsque l'appartenance d'un employeur à un groupe est contestée par ce dernier, c'est au salarié qui se prévaut d'une telle appartenance d'en rapporter la preuve ; qu'en l'espèce, l'APAJH 95 soutenait qu'elle était totalement indépendante des autres associations départementales de l'APAJH ; qu'en mettant à la charge de l'APAJH 95 de rapporter la preuve qu'elle n'appartenait pas à un groupe au sein duquel devait s'apprécier l'obligation de reclassement de Mme X... devenue physiquement inapte à son emploi, la cour d'appel a inversé la charge de la preuve et violé l'article 1315 du code civil ;

4°/ que le seul fait pour une association d'être affiliée à une fédération d'associations ayant des activités de même nature ne suffit pas à caractériser l'existence d'un groupe au sein duquel l'employeur doit rechercher les possibilités de reclassement d'un salarié pour inaptitude physique à occuper son poste ; qu'en affirmant que le périmètre de recherche d'un poste de reclassement de Mme X... devait s'étendre à tous les établissements fédérés au sein de l'APAJH du seul fait que ces structures, affiliées à la même fédération, ont toutes des activités de même nature d'aide, d'accueil, d'insertion ou d'hébergement s'adressant à de jeunes handicapés sans aucunement justifier de liens entre ces différentes structures ni d'une organisation qui seraient de nature à caractériser l'existence entre elles d'un groupe permettant la permutation de tout ou partie des personnels, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1226-2 du code du travail ;

5°/ qu'en toute hypothèse, satisfait à son obligation de reclassement d'un salarié déclaré médicalement inapte à occuper son emploi, l'employeur qui, par ses démarches auprès d'une entreprise juridiquement indépendante, permet au salarié de retrouver effectivement un emploi ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a constaté qu'à la suite de l'avis d'inaptitude définitive de Mme X... à son poste de travail, l'APAJH 95 avait écrit le 9 décembre 2005 à un organisme de formation partenaire, la SOFIA, pour lui demander si un poste correspondant au profil de la salariée était disponible en précisant que son aptitude était en adéquation avec les activités de ce centre de formation ; que l'APAJH 95 faisait valoir, preuve à l'appui et sans être contredite, que grâce à cette initiative, la salariée avait pu retrouver un emploi ; qu'en disant cette "démarche" insuffisante, sans vérifier, comme elle y était expressément invitée, si la salariée n'avait finalement pas été embauchée par la SOFIA, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1226-2 du code du travail ;

Mais attendu que seules les recherches de reclassement effectuées à l'issue de la visite de reprise peuvent être prises en considération pour apprécier le respect par l'employeur de son obligation de reclassement ; qu'ayant relevé que l'association APAJH avait procédé à la consultation de ses autres établissements par lettre circulaire du 28 novembre 2005, soit antérieurement au second avis ayant constaté l'inaptitude définitive, la cour d'appel, qui, après avoir souverainement apprécié l'existence d'associations, regroupées au sein d'une fédération, ayant des activités de même nature au sein desquelles la permutation de tout ou partie du personnel était possible, a constaté que l'employeur s'était, à la suite et au vu de ce second avis, borné à consulter un seul organisme de formation, a pu déduire de ses énonciations l'absence de recherche sérieuse de reclassement au sein de cette association et du groupe auquel celle-ci appartenait ; qu'elle a, sans inverser la charge de la preuve, légalement justifié sa décision ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne l'association APAJH 95 aux dépens ;