



Notion de groupe dans le cadre de l'obligation de reclassement de l'employeur

Jurisprudence publié le **06/07/2009**, vu **6144 fois**, Auteur : [Maitre JALAIN, AVOCAT AU BARREAU DE BORDEAUX](#)

Dans le cas d'espèce se posait la question de la définition du groupe en matière d'obligation de reclassement ?

Deux approches étaient envisageables :

- Soit considérer que le «**groupe**» pour l'obligation de reclassement n'est pas distinct de la notion économique de «**groupe**» : une entreprise située en France doit proposer à ses salariés un reclassement dans une autre unité du groupe en Inde, en Roumanie ou au Brésil...
- Soit, et c'était la thèse soutenue par le pourvoi, il convient, lorsque le reclassement d'un salarié est envisagé, de limiter la notion de groupe aux «**entreprises dont les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation leur permettent la permutation de tout ou partie du personnel**»

Ainsi et pour le demandeur au pourvoi, le groupe au sein duquel doivent être recherchées les possibilités de reclassement d'un salarié est constitué par les entreprises dont les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation leur permettent la permutation de tout ou partie du personnel.

L'employeur indiquait ainsi que la seule identité de papier à en-tête et de siège social, ainsi que «**l'existence de rapports entre des entités** » ne pouvaient à elles seules caractériser une activité et une organisation permettant la permutation du personnel. La cour d'appel a constatant l'existence de «**rapports**», entre les sociétés du même groupe international considérait que l'employeur ne justifiait pas de la recherche de reclassement.

Pour la Cour de cassation, la cour d'appel, qui a constaté l'existence de sociétés ayant un papier à en-tête identique, les mêmes coordonnées et le même numéro de téléphone et leur siège social au même endroit, s'est également fondée sur les conditions d'une réunion ayant eu pour objet d'examiner les possibilités de reclassement du salarié au sein de plusieurs sociétés. Les juges du fond ont pu déduire de ces constatations la possibilité de permutation du personnel au sein d'un groupe.

La Cour de cassation refuse ainsi d'opérer une distinction entre les notions juridiques et économiques du groupe et impose qu'un reclassement soit proposé dans toutes les sociétés du même «groupe économique ».

Cassation partielle (C. app. Lyon, Ch. soc., 7 février 2007 - Pourvoi n° E 07-41.708 - Arrêt n° 607 P+B)

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

Attendu, selon l'arrêt attaqué, qu'engagé le 16 janvier 1990 par la société Ecopol, devenue la société Ecovert, M. X... a vu son contrat de travail poursuivi par la société Ecofibre ; qu'ayant, le 11 juin 2002, été victime d'un accident du travail, le salarié a, à l'issue de visites de reprise en date des 24 février et 12 mars 2003, été déclaré inapte à son poste par le médecin du travail ; qu'il a, le 10 avril 2003, été licencié pour inaptitude et impossibilité de reclassement ;

Sur le premier moyen :

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de l'avoir condamné à payer au salarié une somme à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, alors, selon le moyen :

1°/ que le groupe au sein duquel doivent être recherchées les possibilités de reclassement d'un salarié est constitué 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 seule identité de papier à en-tête et de siège social, ainsi que « l'existence de rapports entre des entités » ne peuvent à elles seules, caractériser une activité et une organisation permettant la permutation du personnel ; qu'en se bornant à de telles énonciations pour considérer que la société Ecofibre devait rechercher un reclassement pour M. X... au sein des sociétés Ecofer et Ecodis, dont l'activité était différente, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 122-32-5 du code du travail ;

2°/ que la contradiction de motifs équivaut à un défaut de motifs ; que la cour d'appel ne pouvait donc affirmer, d'une part, que l'existence de « rapports », de la société Ecofibre avec les sociétés Ecofer et Ecodis résultait de ce que l'employeur avait recherché un reclassement pour son salarié auprès de ces sociétés, ce qui ressortait d'un échange de lettres avec la société Ecofer et d'une réunion du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de la société Ecodis, et d'autre part, que l'employeur ne justifiait pas de la recherche de reclassement dès lors qu'il n'établissait pas que la date de ces pièces soit exacte ; que la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

Mais attendu que, sans se borner aux mentions visées par la première branche, la cour d'appel, qui a constaté l'existence de sociétés ayant un papier à en-tête identique, les mêmes coordonnées et le même numéro de téléphone et leur siège social au même endroit, s'est également fondée sur les conditions d'une réunion ayant eu pour objet d'examiner les possibilités de reclassement du salarié au sein de plusieurs sociétés ; qu'ayant pu déduire de ses constatations la possibilité de permutation du personnel au sein d'un groupe, la cour d'appel a, sans se contredire, légalement justifié sa décision ;

Mais sur le second moyen :

Vu l'article L. 122-32-6 devenu L. 1226-14 du code du travail ;

Attendu que pour condamner l'employeur à payer à la salariée une somme à titre de solde d'indemnité de licenciement, l'arrêt retient que l'indemnité conventionnelle étant plus favorable que l'indemnité légale, cette indemnité conventionnelle doit s'appliquer et être doublée alors qu'il s'agit d'un licenciement pour inaptitude à la suite d'un accident du travail ;

Qu'en statuant ainsi alors que l'indemnité spéciale de licenciement prévue par l'article L. 1226-14 du code du travail est sauf dispositions conventionnelles plus favorables, égale au double de l'indemnité légale prévue par l'article L. 1234-9 de ce code, la cour d'appel, qui n'a pas relevé l'existence de telles dispositions conventionnelles, a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il a rejeté la demande de la société Ecofibre en restitution de la somme de 3 823,40 euros à titre de trop perçu à titre d'indemnité de licenciement et condamné cette société à payer à M. X... la somme de 193,76 euros, l'arrêt rendu le 7 février 2007, entre les parties, par la cour d'appel de Lyon ; 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 Grenoble ;"

Pour plus d'informations: www.avocat-jalain.fr