

L'assimilation partielle de l'obligation de reclassement aux gérants non-salariés de succursale

Note sous Soc., 15 septembre 2021, n° 20-14.064, FS-B, publié au Bulletin et aux Lettres de Chambre

La technique d'assimilation au salariat. Il existe plusieurs techniques pour soumettre une relation de travail au droit du travail. La plus classique est celle où l'intégralité des dispositions du droit du travail sont appliquées, que les parties à la relation de travail l'aient ou non désiré. Dans l'hypothèse où les parties considèrent que leur relation de travail n'est pas dépendante du droit du travail, alors qu'elle l'est en réalité, le juge pourra requalifier le contrat en cause (contrat de franchise, de participation à un jeu télévisé...) en un contrat de travail, évidemment si les critères en sont réunis. Mais il existe aussi d'autres techniques permettant d'élargir le champ d'application des règles du droit du travail. Ces techniques se situent dans la 7^{ème} partie du Code du travail. Il y a d'abord les « qualifications légales » qui, pour certaines professions, imposent (C. trav., art. L. 7313-1 relatif aux VRP) ou présument (C. trav., arts. L. 7112-1 relatif aux journalistes professionnels, L. 7121-3 relatif aux artistes du spectacle, et L. 7123-3 relatif aux mannequins) la qualification de contrat de travail. Il y a ensuite la technique d'« assimilation aux salariés » pour d'autres catégories professionnelles qui consiste à appliquer une partie seulement des règles du droit du travail à certains travailleurs sans pour autant en faire des salariés (A. JEAMMAUD, « L'assimilation de franchisés aux salariés », *Dr. soc.* 2002, p. 158).

Pour ce qui nous intéresse, cette assimilation concerne les gérants non-salariés de succursales de détail alimentaire. L'article L. 7322-1 du Code du travail précise que les règles du droit du travail qui leur sont pour partie applicables sont celles relatives d'une part à la durée du travail, au repos et aux congés payés (C. trav., 3^{ème} partie, livre 1^{er}) et d'autre part celles relatives à la santé et la sécurité au travail (C. trav., 4^{ème} partie). Par renvoi à l'article L. 7321-3 du Code du travail, le gérant non-salarié de succursale de détail alimentaire bénéficie également des dispositions relatives aux relations individuelles de travail prévues à la 1^{ère} partie du Code du travail, sous réserve de leur compatibilité avec les règles spéciales issues des articles L. 7322-1 à L. 7322-7 du même code. Par exemple, les règles relatives au licenciement en matière d'inaptitude consécutives à une maladie ou un accident non professionnel leur sont applicables (Soc., 15 mai 2007, n° 06-40.872, *Bull.* 2007, n° 78). Parmi ces règles, figure l'obligation de reclassement (Soc., 5 octobre 2016, n° 15-22.730, publié : *Cah. soc.* 2016, p. 541, note J. ICARD). Dans un arrêt publié du 15 septembre 2021 (n° 20-14.064 : *La lettre de la distribution*, octobre 2021, p. 5, note L. BETTONI ; *D. actu*, 13 octobre 2021, note L. MALFETTES ; *JCP S* 2021, 1252, note Th. LAHALLE), la Cour de cassation précise la mise en œuvre de cette obligation de reclassement lorsqu'elle s'applique à ces gérants.

L'espèce. En 2007, deux époux ont conclu avec la société de *Distribution Casino France* (ci-après la société *Casino*) un contrat de gérance non-salarié. En vertu de ce contrat et de contrats successifs, ils ont géré plusieurs succursales à Clamart, à Paris, à Deuil-la Barre puis à Vaux-sur-Seine. Le contrat de gérance de monsieur a été rompu le 20 janvier pour inaptitude ; celui de madame, le 24 juillet 2014 au motif de l'indivisibilité du contrat de gérance. Dans un arrêt du 19 décembre 2019, rendu sur renvoi après cassation (Soc., 11 juillet 2018, n° 17-13.416, inédit), la cour d'appel de Grenoble avait décidé que l'obligation de reclassement vise

tout poste compatible avec les préconisations du médecin du travail, indépendamment du statut salarié ou non salarié, aussi comparable que possible à l'ancien poste et adapté aux capacités de l'intéressé. Or la société *Casino* avait, au titre du reclassement, uniquement proposé un autre poste de gérant non-salarié et non un poste de salarié, le licenciement étant par conséquent dépourvu de cause réelle et sérieuse. Au passage, la presse a fait écho à de nombreux cas où les gérants non-salariés des supérettes *Casino* étaient lourdement endettés, situation les conduisant à un arrêt maladie et potentiellement à la mise en œuvre de l'obligation de reclassement (D. ISRAËL, « Ces gérants de supérettes étranglés par Casino », *Médiapart*, 1^{er} décembre 2020).

Au visa des articles L. 1226-10 et L. 1226-12 du Code du travail, dans leur version applicable au litige et de l'article L. 7322-1 du même code, la Cour de cassation casse et annule le raisonnement des juges du fond pour violation de la loi. Dans un attendu de principe, la Haute juridiction rappelle qu'« il résulte de l'article L. 7322-1 du Code du travail que les dispositions de ce code bénéficiant aux salariés s'appliquent en principe aux gérants non-salariés de succursales de commerce de détail alimentaire et que les dispositions des articles L. 1226-10 et L. 1226-12 leur sont applicables ». Puis, et c'est là l'intérêt de l'arrêt commenté, elle précise que « l'obligation de reclassement en cas d'inaptitude du gérant non-salarié des succursales de commerce de détail alimentaire, s'exécute néanmoins dans le cadre du statut défini par l'article L. 7322-2 du code du travail, de sorte que l'entreprise propriétaire de la succursale n'est pas tenue d'étendre sa recherche aux emplois relevant d'un autre statut ». On précisera que, malgré les récentes modifications législatives à la marge des articles L. 1226-10 et L. 1226-12 du Code du travail, cette solution nous semble être toujours d'actualité.

Une « demie obligation » de reclassement. Par une application combinée des dispositions de droit spécial du travail applicables aux gérants de succursale et des dispositions de droit commun du travail, le gérant non-salarié de succursale bénéficie d'une sorte de « demie obligation » de reclassement, dépendante de son statut. Pour le dire autrement, le propriétaire de la succursale n'a pas à proposer des emplois salariés dans le cadre de son obligation de reclassement, mais uniquement des emplois d'indépendants. Cette assimilation partielle de l'obligation de reclassement au gérant de succursale peut surprendre.

En effet, contrairement au licenciement pour motif économique (C. trav., art. L. 1233-4, al. 3), le reclassement en matière d'inaptitude ne peut pas s'effectuer sur un « emploi de catégorie inférieure ». Pour rappel, l'emploi proposé est « aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que des mutations, aménagements, adaptations ou transformations de postes existants ou aménagement du temps de travail » (C. trav., art. L. 1226-10, al. 3). Autrement dit, l'offre de reclassement est en principe moins précaire en matière de licenciement pour inaptitude comparée à l'offre en matière de licenciement pour motif économique. L'obligation de reclassement pour inaptitude ne permettrait pas de précariser l'emploi d'indépendant de gérant de succursale en proposant un emploi salarié. Ce raisonnement nous semble hasardeux tant il est complexe de comparer deux emplois issus de deux statuts différents. Un emploi d'indépendant est en principe plus précaire qu'un emploi salarié, mais l'inverse peut-être aussi vraie (on pense à certains dirigeants de sociétés).

Risque de requalification indirecte. En réalité, la solution se comprend au regard du statut particulier reconnu par le Code du travail au gérant non-salarié de succursale et le risque de requalification indirecte qui en découle. En effet, si la Cour de cassation avait obligé le propriétaire de succursale à reclasser son gérant dans un emploi salarié, cela aurait été indirectement reconnaître une requalification du statut de gérant non-salarié en un contrat de travail. Cette solution aurait été contraire à la volonté initiale des parties à la relation de travail, qui était de ne pas être soumis à l'entier code du travail mais d'en appliquer uniquement une partie de ses dispositions.

Effectivité de la « demie obligation » de reclassement. Si l'obligation de reclassement reste de mise pour le gérant non-salarié de succursale, on peut se poser la question de son effectivité. En effet, rares sont les emplois indépendants dans les succursales de commerce de détail alimentaire comparables autant que possibles à celui de gérant. Il reste alors la possibilité d'aménager l'emploi de gérant en temps partiel, ce qui nécessitera sûrement le recrutement d'un autre gérant *a minima* à temps partiel lui aussi. Consacrée en principe, l'obligation de reclassement risque d'être ineffective en pratique pour les gérants non-salariés de succursales