

## CONTRAT DE DISTRIBUTION

1519

## Droit au reclassement pour inaptitude : des limites à l'assimilation du gérant de succursale à un salarié

**Solution.** - L'obligation de reclassement en cas d'inaptitude du gérant non salarié des succursales de commerce de détail alimentaire s'exécute dans le cadre du statut défini par l'article L. 7322-1 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.

**Impact.** - Cette solution est révélatrice d'une tendance de la chambre sociale de la Cour de cassation à limiter les effets protecteurs de dispositions du Code du travail qui devraient pourtant pleinement s'appliquer aux gérants de succursales.



**LUCAS BETTONI,**  
maître de conférences à l'université Toulouse Capitole, Centre de Droit des Affaires (EA780)

Cass. soc., 15 sept. 2021, n° 20-14.064, FS+B : JurisData n° 2021-013931

**A**u sein du titre II du Code du travail consacré aux gérants de succursales, le chapitre I, intitulé « *Dispositions générales* », est applicable aux gérants de succursales en général, tandis que le chapitre II a un domaine plus restreint, en ce qu'il s'applique spécifiquement aux « *gérants non salariés des succursales de commerce de détail alimentaire* », plus simplement appelés « *gérants non salariés* ». Comme l'ensemble des gérants de succursales, ces gérants non salariés bénéficient, par principe, des dispositions du Code du travail. À ce titre, ils ont droit, comme est venu le préciser l'arrêt sous étude, au reclassement en cas d'inaptitude consécutive à un accident de travail ou à une maladie professionnelle.

La société Distribution Casino France a généralement recours à la formule de la gérance non salariée pour l'exploitation de ses magasins de vente de détail dits « *intégrés* » (supérettes). En l'espèce, un litige opposait ainsi ce grand distributeur au gérant d'une de ses supérettes dont le contrat avait été rompu pour inaptitude. L'intéressé saisit la juridiction prud'homale pour faire assimiler la résiliation de son contrat à un licenciement sans cause réelle et sérieuse. Accédant à

cette demande, les juges du fond déclarèrent abusive la résiliation, constatèrent le caractère vexatoire de la rupture et condamnèrent Casino à lui verser différentes indemnités. Insatisfaite de la décision, la société Casino forma alors un pourvoi en reprochant à la cour d'appel d'avoir jugé qu'elle n'avait pas rempli son obligation légale de reclassement. Selon la société, elle n'était tenue, au titre du reclassement, que de proposer au gérant de la succursale déclaré inapte à son emploi un autre poste de gérant non salarié, et non, comme l'avaient retenu les juges du fond, un emploi salarié au sein de son réseau. Devant se pencher sur l'étendue de l'obligation de reclassement d'un gérant de succursale déclaré inapte, la chambre sociale fut ainsi invitée à trancher une question inédite : au titre de son obligation de reclassement, l'entreprise propriétaire de la succursale doit-elle étendre sa recherche aux emplois relevant d'un autre statut ou bien la limiter aux postes de gérants non salariés ?

Par arrêt du 15 septembre 2021 à paraître au bulletin, la Haute Juridiction casse la décision d'appel au triple visa des articles L. 1226-10, L. 1226-12 et L. 7322-1 et suivants du Code du travail dans leur version applicable au litige. Dans un attendu de principe, elle affirme que si les deux premiers articles s'appliquent en principe aux gérants non salariés de succursales de commerce de détail alimentaire, l'obligation de reclassement d'un gérant en cas d'inaptitude doit s'exécuter dans le cadre du statut défini par le troisième texte, de sorte que le mandant n'est pas tenu

d'étendre sa recherche aux emplois relevant d'un autre statut.

Alors que la jurisprudence est régulièrement décriée pour sa supposée générosité dans l'application des règles du droit du travail au profit des gérants de succursales (*V. dernièrement C. Grimaldi, Le gérant de succursale a droit au beurre et à l'argent du beurre : D. 2020, p. 51*), une limite à l'assimilation au salarié d'un gérant de succursale est ici à signaler. En restreignant en effet la recherche du mandant aux postes de gérants mandataires non salariés au sein de son entreprise, l'arrêt cantonne de manière aussi significative que discutable l'obligation de reclassement pesant sur lui. Au-delà de la question du reclassement d'un gérant non salarié de succursale de détail alimentaire déclaré inapte, c'est la lecture des textes sociaux opérée par la Cour de cassation dans cet arrêt mais aussi dans d'autres, consistant à les interpréter à la lumière des spécificités du statut de gérant de succursale afin d'en limiter les effets protecteurs, qui interroge.

### 1. L'étendue de l'obligation de reclassement d'un gérant non salarié du fait de son inaptitude

Il n'est guère nécessaire de s'attarder sur l'applicabilité des articles L. 1226-10 et suivants du Code du travail dans le cas d'espèce. En effet, il résulte de l'article L. 7322-1 du même code qu'outre les dispositions expressément citées relatives à la durée du tra-

vail, aux repos, aux congés, à la santé et à la sécurité (C. trav., art. L. 7322-1, al. 2), sont applicables aux gérants non salariés, du fait du renvoi aux dispositions générales sur la gérance succursaliste (C. trav., art. L. 7322-1, al. 1<sup>er</sup>), les règles relatives « Aux relations individuelles de travail prévues à la première partie » (C. trav., art. L. 7321-3, 1<sup>o</sup>). Or, l'obligation de reclassement pour inaptitude figure dans cette première partie du Code du travail. Son application à un contrat de gérance non salariée n'est au demeurant pas nouvelle en jurisprudence (V. déjà Cass. soc., 5 oct. 2016, n° 15-22.730 : *JurisData* n° 2016-020286 ; JCP E 2016, act. 841 ; JCP S 2016, 1402, note L. Drai).

L'intérêt de la décision commentée réside dans la délimitation qu'elle opère de cette obligation de reclassement en matière de gérance non salariée. La chambre sociale y juge

que l'obligation de reclassement d'un gérant inapte n'impose pas au mandataire l'extension de sa recherche aux emplois relevant d'un autre statut. Est par conséquent cassé l'arrêt qui, pour déclarer abusive la résiliation de l'accord de gérance, avait relevé que le propriétaire de la succursale n'avait envisagé le reclassement que sur des postes de gérants, à l'exclusion des emplois salariés disponibles au sein du réseau de distribution.

Que penser de cette solution ? Sur un plan juridique tout d'abord, et à la vue des textes visés, celle-ci n'est pas frappée du sceau de l'évidence. En effet, l'article L. 1226-10 du Code du travail ne dit rien sur l'éventualité d'un changement de statut. Dans sa version applicable aux faits litigieux, la disposition se contente d'exiger de l'employeur qu'il propose au salarié inapte « un autre emploi approprié à ses capacités » et indique, pour seule

directive, que « L'emploi proposé est aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé ». La limitation de la recherche aux postes de gérants non salariés procède donc d'une lecture sinon contraire à la lettre de la règle sociale, du moins restrictive. Par ailleurs, l'alinéa 2 de ce même article énonce que la proposition de reclassement doit prendre en considération les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches existant dans l'entreprise. Or, la lecture des moyens annexés révèle que le mandant, dans le cas présent, n'en a pas tenu compte. En effet, ce dernier a envisagé un reclassement uniquement par référence au poste de gérant non salarié pour aboutir au constat d'une impossibilité de reclassement alors que l'avis médical d'inaptitude ne concluait pas à une impossibilité

## LA COUR (...) :

### Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Grenoble, 19 décembre 2019), rendu sur renvoi après cassation (Soc., 11 juillet 2018, pourvoi n° 17-13.416), M. et M<sup>me</sup> El J. ont conclu avec la société Distribution Casino France (la société) un contrat de gérance non salarié.
2. Le contrat de M. El J. (le gérant) a été rompu le 20 janvier 2014 pour inaptitude.

### Examen des moyens

#### Sur le premier moyen

#### Énoncé du moyen

3. La société fait grief à l'arrêt de déclarer abusive la résiliation du contrat de gérance non salariée, ladite résiliation étant assimilée à un licenciement sans cause réelle et sérieuse, de dire que la rupture du contrat de gérance non salariée a été accompagnée de circonstances vexatoires préjudiciables pour le gérant imputables à la société, de la condamner à payer au gérant certaines sommes à titre d'indemnité de préavis, des congés payés afférents, d'indemnité légale de licenciement, de dommages-intérêts au titre du licenciement sans cause réelle et sérieuse, de dommages-intérêts au titre des circonstances vexatoires de la rupture, de l'article 700 du Code de procédure civile, de rejeter les prétentions de la société notamment sur le fondement de l'article 700 du Code de procédure civile et de la condamner aux dépens, alors « que si les articles L. 1226-2 et suivants du code du travail sont applicables aux gérants non-salariés de succursales de commerce de détail alimentaire, le propriétaire de la succursale ne peut être tenu de proposer à un gérant mandataire déclaré inapte à son emploi, au titre du reclassement, qu'un autre poste de gérant non-salarié, et non un emploi salarié ; qu'en retenant au contraire que la société ne pouvait soutenir que le reclassement ne pouvait être envisagé que sur des postes de cogérants mandataires non-salariés, à l'exclusion de tout emploi salarié, la cour d'appel a violé les textes susvisés, ensemble les articles L. 7322-1 et suivants du code du travail. »

### Réponse de la Cour

**Vu les articles L. 1226-10, dans sa version issue de la loi n° 2012-387 du 22 mars 2012, L. 1226-12 du Code du travail dans sa version antérieure à la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 applicables au litige et L. 7322-1 du même code :**

4. 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 du Code du travail leur sont applicables. 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.
5. Pour déclarer abusive la résiliation du contrat de gérance non salariée, et condamner la société à payer au gérant certaines sommes à titre d'indemnité de préavis, des congés payés afférents, d'indemnité légale de licenciement, de dommages-intérêts au titre du licenciement sans cause réelle et sérieuse, de dommages-intérêts au titre des circonstances vexatoires de la rupture, l'arrêt retient 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.
6. En statuant ainsi, la cour d'appel a violé les textes susvisés.

**Par ces motifs (...) : casse et annule**, sauf en ce qu'il déclare irrecevable M. El J. en sa demande indemnitaire nouvelle en ce qu'elle vise la réparation de manquements allégués de la société Distribution Casino France à son obligation relative à sa santé et à sa sécurité, l'arrêt rendu le 19 décembre 2019, entre les parties, par la cour d'appel de Grenoble ;

**Remet**, sauf sur ce point, l'affaire et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant cet arrêt et les renvoie devant la cour d'appel de Chambéry ; (...)

totale de reclassement mais, au contraire, préconisait le placement de l'intéressé sur un poste commercial, de management ou tout autre poste administratif respectant diverses contre-indications (absence de contact avec la clientèle, à l'exposition de tout risque de braquage ou de violence).

Du point de vue de l'opportunité ensuite, la solution est mitigée. D'un côté, elle apparaît comme pragmatique et fidèle à la commune intention des parties. L'ouverture du reclassement aux emplois salariés conduirait en effet à remettre en cause le choix de configuration du réseau effectué par le grand distributeur qui a voulu confier la gestion de ses supérettes à des gérants mandataires et non des salariés. Rappelons ici que la gérance de succursale présente des spécificités par rapport au salariat. Ces spécificités, notamment rappelées par le préambule de l'accord collectif national du 18 juillet 1963 concernant les gérants non salariés des maisons d'alimentation à succursales, tiennent au fait que le gérant est indépendant dans la gestion de l'exploitation du magasin qui lui est confié et autonome dans l'organisation de son travail en dehors de toute subordination juridique. Le reclassement du gérant en salarié reviendrait ainsi à imposer au mandant une requalification d'une relation de nature commerciale en contrat de travail. D'un autre côté, rechercher uniquement un reclassement sur un poste de gérant de succursale ne prive-t-il pas d'effet utile l'obligation légale de reclassement pour inaptitude ? Comment en effet reclasser un gérant non salarié sur un poste relevant du même statut alors que l'intéressé a précisément été déclaré inapte à occuper un tel poste ? À moins que le poste proposé puisse faire l'objet d'aménagements qui soient adaptés aux capacités du gérant déclaré inapte, la mise en œuvre de l'obligation de reclassement devrait aboutir, dans une grande majorité des cas, au constat de l'impossibilité de lui proposer un reclassement ouvrant ainsi au mandant le droit de mettre un terme à la relation de gérance (C. trav., art. L. 1226-12). Pour se convaincre du risque d'impasse pour les gérants non salariés, observons la situation du défendeur au pourvoi qui, durant ses 6 années d'activité, a eu à faire face à cinq braquages. Les répercussions psychologiques de ces événements ont conduit le médecin du travail à prononcer une déclaration d'inaptitude totale aux

tâches du poste de gérant. Dans un tel cas de figure, seule la solution inverse consistant à élargir le champ des recherches aux emplois salariés aurait permis un reclassement sur un poste compatible avec les préconisations du médecin, à savoir un poste dépourvu de contact avec la clientèle. Il faut dire que les chances de trouver un poste de reclassement adapté auraient alors été élevées pour le gérant non salarié dans la mesure où le mandant, la société Distribution Casino France, exploite plusieurs hypers et supermarchés et, surtout, appartient à un groupe, le Groupe Casino, qui est à la tête d'un vaste réseau de distribution propriétaire de plusieurs enseignes (Monoprix, Franprix, Leader Price, Cdiscount, etc.). Concernant le périmètre de l'obligation de reclassement pour inaptitude, il est en effet de jurisprudence constante que la recherche d'un poste doit être effectuée non seulement dans l'entreprise mais également dans toutes les entreprises du groupe auquel appartient l'entreprise, du moins dans celles dont les activités, l'organisation et le lieu d'exploitation permettent d'effectuer la mutation de tout ou partie du personnel (V. Cass. soc., 19 mai 1998, n° 96-41.265 : *JurisData* n° 1998-002102 ; Bull. civ. V, n° 264). Depuis l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 (Ord. n° 2017-1387, 22 sept. 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail : JO 23 sept. 2017, texte n° 33), cette jurisprudence a d'ailleurs intégré l'article L. 1226-10 du Code du travail (avec cette réforme, s'est néanmoins posée la question des contours du groupe de reclassement. Selon nous, le renvoi à l'article L. 233-16 du Code de commerce appréhendant le groupe par référence au critère de l'influence dominante permettrait d'englober les organisations contractuelles et, par conséquent, d'inclure dans le périmètre du reclassement des entreprises franchisées dans lesquelles l'organisateur du réseau ne détient aucune participation capitalistique. Sur ce critère de l'influence contractuelle, V. notre étude, La responsabilité de l'animateur d'un réseau de distribution pour des actes dommageables commis par ses membres à l'aune de la notion de groupe de sociétés : RLDA 2018, n° 141, p. 39 et s., spéc. n° 14 et s.).

## 2. L'interprétation des règles sociales à la lumière des spécificités de la gérance succursaliste

La présente décision est aussi digne d'intérêt pour le raisonnement qui sous-tend la restriction de l'étendue des recherches de reclassement du gérant inapte. Dans l'attendu de principe, il est en effet affirmé par la chambre sociale de la Cour de cassation que l'obligation de reclassement contenue dans la législation sociale, applicable à cette catégorie de professionnels, « s'exécute néanmoins dans le cadre du statut défini par l'article L. 7322-2 du code du travail ». En creux, la Haute Juridiction semble faire sienne une thèse, souvent défendue par les entreprises mandantes mises en cause devant les juridictions prud'homales, suivant laquelle les spécificités du statut de gérant de succursale doivent être prises en compte dans l'application des dispositions du Code du travail. Selon cette lecture dogmatique des textes travaillistes, le caractère hybride de ce statut, à mi-chemin entre la profession de distributeur indépendant et le salariat, justifierait une interprétation des règles sociales applicables aux gérants dans le sens de la réduction de leurs effets protecteurs. C'est ainsi que l'interprétation effectuée par les hauts magistrats de l'article L. 1226-10 du Code du travail en faveur d'une réduction de la recherche de postes de reclassement pour le mandant se traduit par une perte de garantie pour le gérant inapte pourtant désireux de rester dans l'entreprise mère, même sur un nouveau poste de salarié.

Il convient de faire remarquer que l'interprétation restrictive des textes sociaux du fait des spécificités de la gérance non salariée dont la Cour de cassation se livre dans l'arrêt commenté n'est pas un cas isolé. L'observation de la jurisprudence relative aux gérants de succursales permet d'identifier d'autres décisions se rattachant à cette logique interprétative régressive. On peut citer à cet égard plusieurs arrêts ayant estimé que le gérant de succursale ne pouvait bénéficier de dispositions réservées au cadre salarié par la convention collective applicable dans l'entreprise du mandant au motif qu'il n'est pas un véritable salarié (Cass. soc., 15 janv. 2014, n° 11-11.223 : *JurisData* n° 2014-000251 ; JCP E 2014, 1374,

note M. Content et J.-F. Cesaro ; *Lettre distrib.* 2014/02, obs. M. David. - V. aussi *Cass. soc.*, 6 déc. 2017, n° 16-21.870 : *Lettre distrib.* 2018/01, obs. L. Bettoni). De cette absence d'assimilation à un cadre salarié, il en résulte qu'un gérant ne saurait prétendre au salaire minimum (*Cass. soc.*, 15 janv. 2014, n° 11-11.223, *préc.*) ou au régime complémentaire découlant dudit statut (*Cass. soc.*, 6 déc. 2017, n° 16-21.870, *préc.*). Si elles sont bien ancrées dans le droit positif, ces décisions n'en sont pas moins critiquables car les dispositions générales applicables aux gérants de succursales incluent expressément les dispositions du titre IV du livre II du Code du travail relatives aux conventions collectives dans le champ d'assimilation du gérant au salarié. Il paraît ainsi discutable, tout à la fois, de retenir que le gérant de succursale se voit appliquer la convention collective du chef d'entreprise et d'exclure certaines dispositions de cette même convention au prétexte qu'il n'est pas un salarié. Une autre jurisprudence, concernant cette fois le droit au salaire minimum en cas de cogérance, peut encore être rattachée à cette atteinte aux droits sociaux des gérants. Il a en effet été jugé que le montant de la rémunération minimale prévue par la convention collective des gérants

non salariés de 1963 devait s'entendre de la rémunération garantie non pas à chacun des cogérants, mais à l'ensemble des cogérants (*Cass. soc.*, 10 oct. 2018, n° 17-13.418 : *Juris-Data* n° 2018-017427 ; *Lettre distrib.* 2018/11, obs. L. Bettoni). Cela signifie concrètement que le minimum conventionnel est versé de manière globale pour la gérance du magasin et donc partagé entre les gérants quel que soit leur nombre, peu important alors qu'un gérant qui conclut avec le propriétaire de la succursale un contrat de cogérance aux côtés d'autres gérants perçoit une rémunération inférieure au SMIC. Alors que le respect des droits des travailleurs doit en principe s'apprécier de manière individuelle, il y a là une atteinte au droit à la rémunération du gérant de succursale, dans la mesure où devrait s'appliquer la règle directrice en droit du travail suivant laquelle la rémunération dépend du nombre d'heures de travail effectué (*V. not. P. Lokiec, Droit du travail : PUF, coll. Thémis, 2019, n° 344*), et dont il résulte qu'un salarié a droit à une rémunération garantie dès lors qu'il a effectué le temps de travail effectif correspondant (*Cass. soc.*, 16 févr. 1983, n° 80-41.469 : *Bull. civ. V, n° 86*). Avec l'arrêt du 15 septembre 2021, ce n'est donc pas la première fois que la chambre

sociale de la Cour de cassation tord une règle du droit du travail afin de l'appliquer au contexte de la gérance. Cette interprétation des règles sociales à la lumière des spécificités de la profession de gérant procède selon nous d'une dérive inquiétante de la part de la Haute Juridiction en ce qu'elle s'effectue systématiquement dans le sens d'une limitation des droits des gérants de succursales. Au-delà de l'aspect inique des solutions susvisées, dès lors que le statut de gérant de succursale vise à attribuer au professionnel, certes indépendant juridiquement, mais en situation de forte dépendance économique vis-à-vis de son partenaire, le bénéfice du droit social, il est juridiquement douteux de réduire la portée de certaines dispositions du Code du travail pour la seule raison que celui-ci ne serait pas salarié. Le titre II du Code du travail consacré aux gérants de succursales fixe l'étendue de l'application du droit social aux gérants de succursales avec une certaine précision. Les juges se doivent de respecter cette répartition entre les règles civiles-commerciales et sociales qui forme le régime légal de la gérance succursaliste et, partant, de ne pas ajouter des limites à l'application du droit du travail qui n'ont pas été prévues par le législateur.