

INAPTITUDE : QUEL SONT LES CRITÈRES DU PÉRIMÈTRE DU RECLASSEMENT À RETENIR ?

Les entreprises faisant partie du périmètre consolidé d'un groupe, par mise en équivalence, et sur lesquelles l'entreprise dominante exerce une influence notable ne constituent pas pour autant un groupe au titre de l'obligation de reclassement d'un salarié déclaré inapte.

Lorsqu'un salarié est déclaré inapte par le médecin du travail, l'employeur doit rechercher un autre emploi au sein de l'entreprise ou des entreprises du groupe auquel elle appartient le cas échéant, situées sur le territoire national et dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation assurent la permutation de tout ou partie du personnel (article L.1226-2 du code du travail : en cas d'inaptitude non professionnelle et article L.1226-10 du code du travail : en cas d'inaptitude professionnelle).

Deux critères doivent donc être réunis pour que le périmètre de reclassement excède l'entreprise :

- l'entreprise appartient à un groupe ;
- les entreprises du groupe doivent être situées sur le territoire national et avoir une organisation, des activités ou des lieux d'exploitation qui assurent la permutation de tout ou partie du personnel.

La Cour de cassation apporte des précisions sur le premier critère : la notion de groupe à retenir et veille à ce que les juges du fond vérifient l'existence du deuxième critère : la permutation de tout ou partie du personnel dans les entreprises concernées.

En l'espèce, un salarié a contesté son licenciement pour inaptitude et impossibilité de reclassement au motif que l'employeur n'aurait pas respecté son obligation de reclassement car il n'aurait pas étendu ses recherches de reclassement à une autre société du groupe. Plus précisément, il est reproché à l'employeur d'avoir omis une société dans la liste des sociétés du groupe communiquée au CSE.

► A TITRE DE RAPPEL, L'EMPLOYEUR NE PEUT PROPOSER UN RECLASSEMENT QU'APRES AVOIR PRIS EN COMPTE L'AVIS DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE LORSQU'IL EXISTE (ARTICLES L.1226-2 ET L.1226-10 DU CODE DU TRAVAIL).

La cour d'appel fait droit au salarié mais la Cour de cassation le déboute et casse l'arrêt d'appel en remettant en cause le périmètre du groupe retenu. La Cour de cassation apporte des précisions sur les deux critères du périmètre du groupe à retenir au regard de l'obligation de reclassement.

Premier critère du périmètre du reclassement : le groupe au sens capitalistique

La notion de groupe est définie par le groupe formé par "une entreprise appelée entreprise dominante et les entreprises qu'elle contrôle dans les conditions définies à l'article L.233-1, aux I et II de l'article L.233-3 et à l'article L.233-16 du code de commerce". C'est ce que précisent les articles L.1226-2 (inaptitude non professionnelle) et L.1226-10 (inaptitude professionnelle) du code du travail.

Le fait que l'article L.1226-2 se réfère à l'article L.233-16 du code de commerce signifie-t-il que le groupe, en tant que périmètre de l'obligation de reclassement, s'étend à l'ensemble des entreprises incluses dans le groupe au titre des sociétés consolidées, c'est-à-dire sur lesquelles l'entreprise dominante exerce une influence notable ? Oui selon les juges du fond, non selon la Cour de cassation.

Plus précisément, selon l'article L.233-16 du code de commerce, les sociétés commerciales établissent et publient chaque année des comptes consolidés dès lors qu'elles contrôlent de manière exclusive ou conjointe une ou plusieurs autres entreprises. Il résulte de la combinaison des articles L.233-17-2 et L.233-18 du code de commerce que sont comprises dans les comptes consolidés, par mise en équivalence, les entreprises sur lesquelles l'entreprise dominante exerce une influence notable.

Pour la Cour de cassation, cette situation n'est pas constitutive d'un contrôle au sens des articles L.233-1, L.233-3, I et II, ou L.233-16 du code de commerce.

Les juges du fond ne peuvent pas, pour retenir l'existence d'un groupe de reclassement, se borner à constater que la société dont l'appartenance au groupe est contestée est incluse dans le groupe au titre des sociétés consolidées par mise en équivalence et qu'elle fait partie des filiales du groupe avec une participation de 48,66 %, sans constater que les conditions du contrôle au sens des articles L.233-1, L.233-3, I et II, ou L.233-16 du code de commerce sont réunies.

► C'EST L'ORDONNANCE N° 2017-1718 DU 20 DECEMBRE 2017 QUI A PRECISE LA NOTION DE GROUPE A RETENIR POUR DEFINIR LE PERIMETRE DU RECLASSEMENT EN MATIERE D'INAPTITUDE. AVANT LE 22 DECEMBRE 2017, DATE D'ENTREE EN VIGUEUR DE L'ORDONNANCE RECTIFICATIVE N° 2017-1718 DU 20 DECEMBRE 2017, LE GROUPE ETAIT DEFINI DE MANIERE PLUS LARGE EN REFERENCE AU I DE L'ARTICLE L.2331-1. A NOTER QUE CETTE DEFINITION DU GROUPE S'APPLIQUE A TOUTE DECLARATION D'INAPTITUDE PAR LE MEDECIN DU TRAVAIL EFFECTUEE APRES LE 22 DECEMBRE 2017, DATE D'ENTREE EN VIGUEUR DE L'ORDONNANCE N°2017-1718 DU 20 DECEMBRE 2017. EN EFFET, L'OBLIGATION QUI PESE SUR L'EMPLOYEUR DE RECHERCHER UN RECLASSEMENT POUR LE SALARIE DECLARE PAR LE MEDECIN DU TRAVAIL INAPTE A REPRENDRE L'EMPLOI QU'IL OCCUPAIT PRECEDEMMENT NAIT A LA DATE DE LA DECLARATION D'INAPTITUDE PAR LE MEDECIN DU TRAVAIL ([*arrêt du 5 juillet 2023*](#))

Deuxième critère : les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation des entreprises assurent la permutation de tout ou partie du personnel

Une fois qu'un groupe d'entreprises est reconnu au sens du premier alinéa des articles L.1226-2 et L.1226-10 du code du travail, un deuxième critère intervient pour définir le périmètre de reclassement : c'est l'ensemble des entreprises du groupe situées sur le territoire national dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation assurent la permutation de tout ou partie du personnel.

La cour d'appel, en l'espèce, reprochait à l'employeur d'avoir communiqué au comité social et économique une liste non exhaustive des sociétés du groupe dont il relève en omettant la mention d'une société. La Cour de cassation casse l'arrêt d'appel en leur reprochant de ne pas avoir recherché si les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation de la société omise dans la liste assuraient la permutation de tout ou partie du personnel.

Quelle portée ?

La cour d'appel avait considéré le licenciement pour inaptitude sans cause réelle et sérieuse en raison de l'irrégularité de la consultation du CSE portant sur le fait que l'employeur avait omis une société dans la liste des sociétés comprises dans le groupe, remise au CSE.

La Cour de cassation remet en cause la notion de groupe retenue par les juges du fond et donc le périmètre de reclassement à retenir par l'employeur pour rechercher des postes disponibles. Mais elle ne se prononce pas explicitement sur les documents à fournir au CSE pour que sa consultation soit régulière et notamment sur l'obligation ou non de fournir au CSE la liste de toutes les entreprises du groupe.

Néanmoins, il est de jurisprudence constante que l'employeur doit fournir au CSE toutes les informations nécessaires quant à l'état de santé du salarié et la recherche de reclassement du salarié inapte pour leur permettre de donner un avis en connaissance de cause ([arrêt du 15 décembre 2015](#) ; [arrêt du 8 février 2017](#) ; [arrêt du 28 septembre 2022](#)). On peut donc penser que l'information sur les entreprises comprises dans le périmètre du reclassement soit nécessaire. Il appartiendra à la Cour de cassation de se prononcer plus clairement.

Nathalie Lebreton

Documents joints

- [1er arrêt du 5 juillet 2023](#)
- [2e arrêt du 5 juillet 2023](#)

<https://www.actuel-rh.fr/content/inaptitude-quel-sont-les-criteres-du-perimetre-du-reclassement-retenir>