

Travail : protection des gérants non-salariés des succursales de maisons d'alimentation de détail

Lire les conclusions de :

Jean-Simon Laval

Conclusions du rapporteur public

DÉCISION DE JUSTICE

CAA Lyon, 5ème chambre – N° 17LY02930 – Société Distribution Casino France – 21 février 2019 – C+ [↗](#)

INDEX

Mots-clés

Licenciement, Autorisation administrative, Salarié protégé, Bénéfice de la protection, Gérants non-salariés, Maisons d'alimentation de détail, Succursales, L. 782-7 du code du travail, L. 7322-1 du nouveau code du travail

Rubriques

Droits sociaux et travail

Résumé Conclusions du rapporteur public

Résumé

- ¹ L'ancien article L. 782-7 du code du travail prévoyait que les gérants non-salariés des succursales de maisons d'alimentation de détail « *bénéficient de tous les avantages accordés aux salariés par la législation sociale* » (exemple d'application : Cass. soc. 21 mai 1981, n° 80-60.414 et, s'agissant du statut protecteur aux gérants non-salariés : CE, 2 décembre 1988, 75492, *S.A Constructions métalliques Claude Ribault* ; CE, 26 septembre 1986, 49606, *S A. "Union commerciale"*).
- ² L'article L. 7322-1 du nouveau code du travail, issu de loi n° 2008-67 du 21 janvier 2008, a donné à ces dispositions une portée plus restrictive : « *Les dispositions du chapitre Ier sont applicables aux gérants non-salariés définis à l'article L7322-2, sous réserve des dispositions du présent chapitre.* ».
- ³ La Cour de cassation a cependant jugé que le statut protecteur leur reste applicable (C. Cass, Assemblée plénière, 9 janvier 2015, n° 13-80.967 ; solution reprise plusieurs fois par la chambre sociale).
- ⁴ De même, la cour administrative d'appel de Lyon juge que si, à la différence de l'ancien article L. 782-7, qu'elles ont remplacé à la suite de l'intervention de la loi n° 2008-67 du 21 janvier 2008, les dispositions de l'article L. 7322-1 ne prévoient plus que les gérants non-salariés des succursales de maisons d'alimentation de détail « *bénéficient de tous les avantages accordés aux salariés par la législation sociale* », le législateur n'a pas entendu exclure ceux d'entre eux qui sont investis de fonctions représentatives du bénéfice de la protection exceptionnelle que prévoit ce code.

Conclusions du rapporteur public

Jean-Simon Laval

Rapporteur public à la cour administrative d'appel de Lyon

Autres ressources du même auteur



DOI : [10.35562/alyoda.6521](https://doi.org/10.35562/alyoda.6521)

¹ La question que vous devez trancher est une question de principe : celle de la portée des dispositions du code du travail pour les salariés protégés, gérants de succursales de commerce de détail alimentaire et plus particulièrement celles applicables aux obligations de reclassement.

² La société requérante considère que la recodification du code du travail par l'ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007, ratifiée par la loi n° 02008-67 du 21 janvier 2008 n'a pas été opérée à droit constant mais a remis en cause les principes découlant de l'ancienne rédaction de l'article L782-7 du code du travail selon lequel « *Les gérants non salariés visés par le présent titre bénéficient de tous les avantages accordés aux salariés par la législation sociale, notamment en matière de congés payés...* ». Elle en tire la conclusion que les relations de travail entre les société de commerce de détail et les cogérants de succursales sont régies uniquement par le titre II du Livre III de la 7ème partie du code du travail relatif aux « gérants de succursales » et par l'accord collectif national du 18 juillet 1963 lequel ne prévoit selon elle un reclassement que dans l'hypothèse de la fermeture d'une succursale sous la forme d'une proposition de reclassement dans une autre succursale à défaut de succursale disponible, d'une priorité d'emploi dans l'un des services de la société.

³ Vous noterez d'emblée qu'il y a bien obligation de reclassement et cela même en dehors de la direction d'une succursale selon cet accord qui du reste est antérieur aux nouvelles dispositions recodifiées et à l'intégration des textes relatifs aux gérants non-salariés de succursales de maisons d'alimentation de détail dans le code du travail selon la loi n° 73-4 du 2 janvier 1973.

⁴ Cependant l'analyse de la société n'est pas dénuée de pertinence ni de portée. C'est qui est soutenu, en réalité, c'est que la recodification de 2008 n'a pas été effectuée à droit constant, contrairement à ce que prévoyait l'article 57 de la loi n° 2006-1770 du 30 décembre 2006. La société indique ainsi qu'au-delà de l'ordonnance du 12 mars 2007 la loi de ratification a modifié le code du travail en substituant aux dispositions de l'article L 782-7 du code du travail celle de l'article L. 7322-1 du code du travail qui dispose que : « *Les dispositions du chapitre Ier sont applicables aux gérants non salariés définis à*

l'article L. 7322-2 sous réserve des dispositions du présent chapitre. (...) ». Elle en tire la conclusion qu'il convient de n'appliquer aux gérants non salariés que ces dispositions à l'exclusion de toutes autres. Il est certain que les dispositions de l'article L 782-7 du code du travail ont été abrogées ainsi qu'il ressort de l'article 12 de l'ordonnance après loi de ratification. Il est nettement moins certain que cette abrogation ait la portée que lui prête la société requérante.

⁵ D'un simple point de vue textuel vous pourrez noter que l'article L 7322-1 n'a pas eu pour objet, en lui-même, d'abroger l'article L 782-7 du code du travail. Il doit être lu, selon nous, uniquement comme procédant à la précision à droit constant de ce qu'avait d'obscures les dispositions de l'article L 782-7 du code du travail s'agissant pour le reprendre de l'application du code du travail aux gérants-non salariés notamment en matière de congés payés. La réserve apportée par cet article des dispositions du chapitre II en cause ne doit pas non plus être lue comme faisant de ces mêmes dispositions les seules règles applicables aux gérants-non salariés, il en va de même du chapitre 1 auquel se réfère le même article. En effet, s'il régit notamment les conditions d'application des règles du droit du travail au sein de l'entreprise en application de l'article L 7321-3 selon que le gérant peut ou non être assimilé à un chef d'établissement, il ne régit pas l'application du droit du travail entre les gérants et le chef d'entreprise notamment s'agissant des garanties des salariés protégés.

⁶ C'est du reste la raison pour laquelle le Cour de Cassation de manière constante maintient au bénéfice des salariés protégés gérant-salariés les principes de protection qui protègent l'exercice des principes de valeur constitutionnelle de participation des travailleurs garantis par l'alinéa 8 du préambule de la Constitution de 1946 voyez DC n° 77-83 du 20 juillet 1977 considérant 5 ce qui implique sans préjudice des pouvoirs du législateur qui est chargé de mettre en application ces principes que les représentants des salariés bénéficient des moyens nécessaires pour que soit assurée la participation du personnel à la détermination collective des conditions de travail et à la gestion de l'entreprise voyez DC n° 218-761 du 21 mars 2018.

⁷ Nous venons de l'indiquer l'article L 7321-3 a, selon nous, une portée limitée et pour tout dire technique. Elle n'a, à notre sens, pas entendu remettre en cause l'application du régime des salariés protégés aux gérants non salariés. Pour l'essentiel la recodification de 2008 étant intervenue à droit constant, sans disposition expresse contraire, il ne saurait être tiré de conclusions en droit positif de l'abrogation de l'article L 782-7 sur ce point et de la précision apportée à certaines de ces dispositions. Il n'en ressort pas que le législateur aurait entendu faire litière de la référence aux règles du droit du travail pour les salariés protégés en particulier à l'occasion de cette modification technique.

⁸ La position prise par la Cour de Cassation est, du reste, explicite. Il y a très longtemps que la juridiction administrative opère la construction de sa jurisprudence en partenariat étroit avec celle de la Cour de Cassation voyez pour un exemple CE n° 48143 du 5 décembre 1984 société A. classé avec la référence rapp. d'un arrêt de la Cour de Cassation . Nous ne voyons pas quoiqu'en vous en dise ici vous devriez faire prévaloir un jugement du tribunal administratif de Versailles sur l'analyse de la Haute Juridiction de l'ordre judiciaire.

⁹ La Cour de Cassation a d'abord donné à l'article L 7322-1 son exacte portée en ce qu'il a entendu recodifier le code du travail sans préjudice des dispositions protectrices des salariés protégés voyez C.Cass, Soc, 8 décembre 2009 n° 08-42089 selon citation qui juge qu'il « *résulte des dispositions combinées des alinéas 6 et 8 du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, de l'article 1er de la convention n° 135 de l'OIT relative à la protection des représentants des travailleurs et de l'article L 782-7, recodifié L. 7322-1 du code du travail, que le gérant non salarié, investi d'un mandat représentatif en application de l'article 37 de l'accord collectif national qui précise les modalités d'application particulières, aux gérants non salariés de succursales, des dispositions légales relatives aux syndicats professionnels et aux institutions représentatives du personnel* », doit être en mesure d'exprimer et de défendre librement les revendications de la collectivité des gérants qu'il représente et doit bénéficier, à ce titre, du régime protecteur prévu aux articles L. 2411-3 et L. 2411-8 du code du travail.

¹⁰ Cette analyse a été confirmée en Assemble Plénière du 9 janvier 2015 ainsi : « *qu'il résulte des textes susvisés du code du travail, issus d'une codification à droit constant, que les gérants non salariés de succursales de maisons d'alimentation de détail peuvent se prévaloir de l'ensemble des dispositions légales relatives aux institutions représentatives du personnel, sous réserve des aménagements expressément prévus par les dispositions particulières les concernant.* »

¹¹ La Cour de Cassation juge que les dispositions protectrices du code du travail s'appliquent en principe aux gérants non salariés voyez Cour de Cassation Sociale n° 17-13418 du 10 octobre 2018 (classé sur un autre point) . Et cela vaut de la même manière pour les obligations en matière de reclassement voyez ici Cour de Cassation Sociale n° 15-22.730 du 5 octobre 2016 selon citation « (...) *Qu'en statuant ainsi alors 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 qu'il en résulte que les dispositions des articles L. 1226-10 et L. 1226-12 du code du travail leur sont applicables, la cour d'appel a violé les textes susvisés*». Il est évident et, du reste, conforme à la jurisprudence de principe CE n° 01421 du

3 mars 1978 M. S qu'un salarié protégé reste un salarié et que sauf disposition contraires il doit pouvoir se prévaloir des règles du droit du travail qui s'appliquent aux salariés protégés. Ce principe doit être admis pour des gérants non salariés pour lesquelles leurs fonctions comme représentants du personnel nécessite une protection équivalent à celle qui est accordée à leur collègues salariés protégés sous le statut de salariés. Le tribunal administratif de Lyon qui, d'ailleurs, reprend le terme même « en principe » n'a donc pas commis d'erreur de droit en faisant application de ces textes au cas de Mme L. pour confirmer l'analyse conduite par le ministre du travail.

¹² Il reste toutefois à examiner la seconde branche du moyen tiré de l'application de l'accord collectif national du 18 juillet 1963 qui n'est pas évidente non plus.

¹³ Vous noterez en premier lieu que l'accord régit, selon son préambule, les contrats individuels des cogérants. Il n'a donc pas vocation à incider directement les dispositions d'ordre public régissant la protection des salariés protégés, lesquels, de jurisprudence constante, ne peuvent renoncer au bénéfice de leur protection voyez CE n° 152406 du 2 février 1996 société Etablissements C..

¹⁴ Il s'agit bien, même pour un salarié protégé de faire usage ici des dispositions de droit commun s'agissant du reclassement. Dès lors la problématique comme précédemment est de déterminer si l'accord est seul en jeu ici et s'il fait obstacle à l'application du code du travail. Pour que tel soit le cas, il faut que ses dispositions particulières fassent obstacle à l'application de ce dernier. La jurisprudence de la Cour de Cassation précitée circonscrit la problématique en faisant réserve des aménagements expressément prévus par les dispositions particulières applicable aux cogérants. Or l'accord n'exclue pas l'application du code du travail ; la particularité de la garantie d'emploi prévue par l'article 13 porte sur la fermeture d'une succursale. Elle ne porte que sur un des motifs attaché au reclassement, celui découlant de la cessation d'activité de l'entreprise ou de sa réorganisation. L'accord ne couvre donc pas le cas de l'inaptitude comme ici. Il y a lieu dans ces conditions d'appliquer les dispositions des articles 1226-2 et suivant du code du travail. Ni l'administration, ni le tribunal administratif de Lyon n'ont donc commis ici une erreur de droit.

¹⁵ La société fait valoir en dernier lieu que les caractéristiques de l'emploi qui est celui d'une cogérance faisait obstacle à un reclassement. Mais la portée des obligations de reclassement n'est pas limitée à la proposition d'un emploi identique, le reclassement est par la mise en œuvre, dans l'entreprise, de mesures telles que mutations ou transformations de postes de travail ou aménagement du temps de travail voyez par assimilation CE n° 387338 du 30 mai

2016 Mme M. Or la société ne démontre ni qu'une mutation aurait été impossible ni que l'aptitude résiduelle restreinte selon préconisations aux tâches imposant une manipulation manuelle de charges limitées et sans exposition à une ambiance froide n'aurait pu faire l'objet d'aménagements pour permettre le maintien de l'emploi ou la proposition d'un autre emploi. Ni l'administration ni le tribunal administratif de Lyon ne se sont donc ici exposés à l'erreur d'appréciation.

16

Tels sont les motifs par lesquels nous concluons au rejet de la requête d'appel.