

# Texte de la décision

---

SOC.

LG

COUR DE CASSATION

---

Audience publique du 15 septembre 2021

Cassation partielle

M. CATHALA, président

Arrêt n° 980 FS+B

Pourvoi n° A 20-14.064

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

---

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

---

ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, DU 15 SEPTEMBRE 2021

La société Distribution Casino France, société par actions simplifiée, dont le siège est [Adresse 1], a formé le pourvoi n° A 20-14.064 contre l'arrêt rendu le 19 décembre 2019 par la cour d'appel de Grenoble (chambre sociale, section B), dans le litige l'opposant à M. [X] [G], domicilié [Adresse 2], défendeur à la cassation.

La demanderesse invoque, à l'appui de son pourvoi, les deux moyens de cassation annexés au présent arrêt.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de M. Ricour, conseiller, les observations de la SCP Gatineau, Fattaccini et Rebeyrol, avocat de la société Distribution Casino France, de la SCP Waquet, Farge et Hazan, avocat de M. [G], et l'avis de M. Desplan, avocat général, après débats en l'audience publique du 15 juin 2021 où étaient présents M. Cathala, président, M. Ricour, conseiller rapporteur, Mme Farthouat-Danon, conseiller doyen, M. Pion, Mmes Van Ruymbeke, Capitaine, Gilibert, conseillers, M. Duval, Mmes Valéry, Pecqueur, Laplume, conseillers référendaires, M. Desplan, avocat général, et Mme Lavigne, greffier de chambre,

la chambre sociale de la Cour de cassation, composée, en application de l'article R. 431-5 du code de l'organisation judiciaire, des président et conseillers précités, après en avoir délibéré conformément à la loi, a rendu le présent

arrêt.

## 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 Mme [G] ont conclu avec la société Distribution Casino France (la société) un contrat de gérance non salarié.

2. Le contrat de M. [G] (le gérant) a été rompu le 20 janvier 2014 pour inaptitude.

## Examen des moyens

### Sur le premier moyen

#### Enoncé 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, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur l'autre grief, la Cour :

CASSE ET ANNULE, sauf en ce qu'il déclare irrecevable M. [G] 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 ;

Condamne M. [G] aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l'arrêt partiellement cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du quinze septembre deux mille vingt et un.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Gatineau, Fattaccini et Rebeyrol, avocat aux Conseils, pour la société Distribution Casino France

#### PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à la décision attaquée infirmative sur ces points d'AVOIR déclaré abusive la résiliation par la société Distribution Casino France du contrat de gérance non salariée par courrier du 20 janvier 2014 régularisée avec M. [X] [G], ladite résiliation étant assimilée à un licenciement sans cause réelle et sérieuse, d'AVOIR dit que la rupture du contrat de gérance non salariée a été accompagnée de circonstances vexatoires préjudiciables pour M. [X] [G] imputables à la société Distribution Casino France, d'AVOIR condamné la société Distribution Casino France à payer à M. [X] [G] les sommes de 9685,38 € bruts à titre d'indemnité de préavis, 968,54 € bruts au titre des congés payés afférents, 6487,92 € à titre d'indemnité légale de licenciement, 80000 € net à titre de dommages-intérêts au titre du licenciement sans cause réelle et sérieuse, 5000 € net de dommages et intérêts au titre des circonstances vexatoires de la rupture, 3000 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile, d'AVOIR rejeté les prétentions de la société Distribution Casino France notamment sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile et d'AVOIR condamné la société Distribution Casino France aux dépens de première instance et des deux procédures d'appel ;

AUX MOTIFS QUE « Sur la résiliation du contrat de gérance à l'initiative de la société Distribution Casino France, assimilable à un licenciement :

Le gérant non salarié de succursale de commerce de détail alimentaire, qui bénéficie de tous les avantages accordés aux salariés par la législation sociale, ne peut être privé, dès l'origine, par une clause du contrat, du bénéfice des règles de protection d'ordre public relatives à la rupture des relations contractuelles. Constitue un licenciement toute rupture du contrat de gérance à l'initiative de l'entreprise propriétaire de la succursale. 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. En l'espèce, la société Distribution Casino France a résilié le contrat de gérance non salariée de M. [X] [G] par courrier du 20 janvier 2014, ladite résiliation étant assimilable à un licenciement consécutive à la déclaration d'inaptitude à son poste de cogérant prononcée par le médecin du travail à la suite des visites des 17 octobre et 7 novembre 2013, étant relevé que les éléments produits, à savoir des arrêts de travail pour certains pour accident du travail ensuite de répercussions psychologiques causés par des braquages et l'avis d'inaptitude faisant référence à une contre-indication médicale de tout contact avec la clientèle et à l'exposition à tout risque de braquage permettent d'en déduire que l'inaptitude est au moins en partie d'origine professionnelle. La société Distribution Casino France n'indique pas dans la lettre de licenciement et ne prétend pas avoir mis en oeuvre l'obligation de reclassement lui incombant en vertu des articles L. 1226-10 et L. 1226-12 du code du travail puisqu'elle soutient à tort que son

obligation de reclassement aurait été limitée aux hypothèses de l'article 13 de l'accord collectif national du 18 juillet 2013 qui ne concerne absolument pas le reclassement d'un cogérant non salarié déclaré inapte physique, mais instaure une garantie d'emploi, soit sur le même poste de cogérant, en cas de fermeture définitive de succursale, de décès, d'invalidité ou de départ en retraite de l'autre cogérant dans le cas d'une gérance partagée. Par ailleurs, elle se livre à une interprétation totalement erronée de l'avis d'inaptitude du médecin du travail qui n'a absolument pas conclu à une absence totale de reclassement, mais a, au contraire, préconisé un poste commercial, de management, ou tout autre poste administratif dans le groupe ou un reclassement sur tout nouveau poste ou à toute formation respectant diverses contre-indications (absence de contact avec la clientèle, à l'exposition à tout risque de braquage ou de violence). Il est au demeurant parfaitement contradictoire d'envisager, comme le fait la société Distribution Casino France, un reclassement uniquement par référence au poste de gérant non salarié puisqu'il s'agit justement du poste pour lequel M. [X] [G] a été déclaré inapte physique. L'obligation de reclassement vise, dès lors, 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 et doit s'étendre à l'ensemble des entreprises du groupe Casino dont les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation permettraient d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel. Faute pour la société Distribution Casino France d'avoir respecté son obligation de reclassement et sans qu'il soit nécessaire d'analyser le moyen surabondant de l'inaptitude provoquée par les manquements de la société Distribution Casino France, le jugement entrepris doit être réformé et il convient de juger sans cause réelle et sérieuse le licenciement auquel est assimilée la rupture du contrat de gérance non salariée par la société Distribution Casino France à l'égard de M. [X] [G] par courrier en date du 20 janvier 2014.

Sur les prétentions au titre de la rupture abusive du contrat de gérance non salariée assimilée à un licenciement sans cause réelle et sérieuse :

À raison de la rupture injustifiée du contrat de gérance assimilée à un licenciement sans cause réelle et sérieuse, M. [X] [G] est fondé à obtenir une indemnité compensatrice de préavis à hauteur de 9685,38 euros brut, outre 968,54 euros bruts au titre des congés payés afférents ainsi qu'une indemnité légale de licenciement de 6487,92 euros, aucun moyen de contestation n'étant développé en défense sur les montants sollicités s'agissant de leurs modalités de calculs. Au jour de la rupture du contrat de gérance non salarié assimilée à un licenciement sans cause réelle et sérieuse, M. [X] [G] avait 6 ans d'ancienneté. Il justifie de la reconnaissance du statut de travailleur handicapé à compter du 1er mai 2014, avoir emprunté de l'argent à des proches du fait des difficultés financières résultant de la perte de son travail (21 000 euros à sa soeur, Mme [Q] [G], M. [K] [T], un ami, 13 800 euros à son frère, M. [V] [G]), avoir été inscrit à Pôle Emploi puis avoir obtenu un emploi de facteur auprès de La Poste à compter du 1er octobre 2017 avec un salaire de l'ordre de 1000 à 1300 euros, soit une baisse significative de revenus par rapport à son précédent emploi. Au vu de l'ensemble de ces éléments, il convient de condamner la société Distribution Casino France à lui verser la somme de 80 000 euros de dommages et intérêts au titre de la résiliation injustifiée du contrat de gérance assimilée à un licenciement sans cause réelle et sérieuse » ;

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 Distribution Casino France 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 s. du code du travail.

## SECOND MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à la décision attaquée infirmative sur ces points d'AVOIR condamné la société Distribution Casino France à payer à M. [X] [G] les sommes de 5000 € net de dommages et intérêts au titre des circonstances vexatoires de la rupture et de 3000 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile, d'AVOIR rejeté les prétentions de la société Distribution Casino France notamment sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile et d'AVOIR condamné la société Distribution Casino France aux dépens de première instance et

des deux procédures d'appel ;

AUX MOTIFS QUE « Sur la demande de dommages et intérêts à raison d'un préjudice distinct résultant d'une atteinte alléguée à la santé du fait des conditions brutales et vexatoires de la rupture et du non-respect de l'obligation de sécurité :

(?) Il s'ensuit que M. [X] [G] n'est pas recevable à solliciter une indemnisation à raison du manquement allégué de la société Distribution Casino France à son obligation relative à la santé et à la sécurité. En revanche, la composante de la demande indemnitaire relative aux circonstances vexatoires de la rupture n'avait pas été soumise à la cour d'appel de Lyon de sorte qu'elle est recevable. Indépendamment du préjudice subi par M. [X] [G] à raison de la résiliation abusive du contrat de cogérance assimilée à un licenciement sans cause réelle et sérieuse et pour lequel il lui est alloué des dommages et intérêts, il établit par ailleurs avoir souffert d'un préjudice moral distinct lié aux circonstances vexatoires de la rupture qui sera évalué à 5000 euros en ce qu'à l'occasion de la procédure de licenciement, la société Distribution Casino France a maintenu sa position contraire au droit, malgré l'intervention de l'inspection du travail et d'un délégué syndical à la demande de M. [G] qui lui ont rappelé son obligation générale de reclassement, qui ne pouvait être limitée à des postes de gérant non-salarié » ;

ALORS QUE la condamnation de l'employeur à payer des dommages et intérêts spécifiques à raison des circonstances de la rupture suppose que soit caractérisée une faute dans ces circonstances de nature à justifier l'allocation d'une indemnité distincte des dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ; qu'en l'espèce, la cour d'appel s'est bornée à affirmer que le salarié établissait avoir subi un préjudice moral distinct lié aux circonstances vexatoires de la rupture pouvant être évalué à une somme de 5000 euros en ce qu'à l'occasion de la procédure de licenciement, la société Distribution Casino France avait maintenu sa position contraire au droit, malgré l'intervention de l'inspection du travail et d'un délégué syndical à la demande de M. [G] qui lui avaient rappelé son obligation générale de reclassement, laquelle ne pouvait être limitée à des postes de gérant non-salarié ; qu'ainsi, la cour d'appel n'a caractérisé, ni une faute dans les circonstances de la rupture, ni un préjudice distinct de celui consécutif au manquement à l'obligation de reclassement déjà indemnisé, de nature à justifier l'allocation d'une indemnité distincte des dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse alloués en conséquence du manquement de l'employeur à son obligation de reclassement, si bien qu'elle a privé sa décision de base légale au regard de l'article 1147 devenu 1231-1 du code civil.