ARRET

N°

Association [1]

C/

[L]

COPIE

EXÉCUTOIRE

copie exécutoire

aux avocats

le 08 octobre 2026

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

COUR D'APPEL D'AMIENS

5EME CHAMBRE PRUD'HOMALE

ARRET DU 08 OCTOBRE 2026

****

N° RG 25/03447 - N° Portalis DBV4-V-B7J-JN4V

JUGEMENT DU CONSEIL DE PRUD'HOMMES - FORMATION PARITAIRE DE SAINT-QUENTIN DU 16 JUIN 2025 (référence dossier N° RG)

PARTIES EN CAUSE :

APPELANTE

Association [1] Prise en la personne de son Président, domicilié en cette qualité audit siège

[Adresse 2]

[Localité 1]

représentée, concluant et plaidant par Me Henri ROUCH de la SELARL WARN AVOCATS, avocat au barreau de PARIS substituée par Me Soizic NADAL, avocat au barreau de PARIS

ET :

INTIMEE

Madame [F] [L]

née le 03 Octobre 1994 à [Localité 2]

de nationalité Française

[Adresse 3]

[Localité 1]

concluant par Me Nathalie CARPENTIER de la SCP ANAJURIS, avocat au barreau de SAINT-QUENTIN

DEBATS :

A l'audience publique du 02 juillet 2026, devant Madame Corinne BOULOGNE, siégeant en vertu des articles 805 et 945-1 du code de procédure civile et sans opposition des parties, l'affaire a été appelée.

Madame Corinne BOULOGNE indique que l'arrêt sera prononcé le 08 octobre 2026 par mise à disposition au greffe de la copie, dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du code de procédure civile.

GREFFIERE LORS DES DEBATS : Mme Isabelle LEROY

COMPOSITION DE LA COUR LORS DU DELIBERE :

Madame Corinne BOULOGNE en a rendu compte à la formation de la 5ème chambre sociale, composée de :

Mme Corinne BOULOGNE, présidente de chambre,

Mme Laurence de SURIREY, présidente de chambre,

Mme Caroline PACHTER-WALD, présidente de chambre,

qui en a délibéré conformément à la Loi.

PRONONCE PAR MISE A DISPOSITION :

Le 08 octobre 2026, l'arrêt a été rendu par mise à disposition au greffe et la minute a été signée par Mme Corinne BOULOGNE, Présidente de Chambre et Mme Isabelle LEROY, Greffière.

*

* *

DECISION :

Mme [L], née le 3 octobre 1994, a été embauchée à compter du 25 octobre 2021, dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée, par l'association [1], qui exerce sous l'enseigne [2], ci-après dénommée l'association ou l'employeur, en qualité de secrétaire médicale.

La convention collective applicable est celle des cabinets dentaires.

Par courrier du 17 mars 2023, Mme [L] a été convoquée à un entretien préalable à son éventuel licenciement pour motif économique, fixé au 27 mars 2023.

Par courrier du 6 avril 2023, elle a été licenciée pour motif économique, par lettre ainsi libellée :

' Madame,

Nous faisons suite à l'entretien préalable qui s'est déroulé le 27 mars 2023, auquel vous ne vous êtes pas présentée.

Comme nous vous l'avons indiqué dans le courrier d'information que nous vous avons adressé le 24 mars 2023, et que vous avez reçu le 29 mars 2023, notre Centre Dentaire a ouvert au mois de décembre 2021.

Or, depuis son ouverture, et malgré tous les efforts entrepris et moyens engagés, notre Centre n'a jamais réussi à équilibrer sa situation financière.

Au contraire, la situation n'a, depuis l'ouverture, cessé de se dégrader.

En effet, le résultat net de notre Association, depuis l'ouverture du Centre, est déficitaire.

Ainsi :

- Il était en déficit de 60.986 € au 1er trimestre 2022

- Il a chuté à un déficit de 117.937 € au 2ème trimestre 2022.

Après avoir déployé d'énormes efforts, nous sommes parvenus à remonter légèrement ce déficit à 43.747 € au 3ème trimestre 2022.

Toutefois, au 4ème trimestre 2022, ce résultat net a de nouveau gravement chuté, cette fois à la somme déficitaire de 62.305 €

Il résulte de ce qui précède que notre Centre ne parvient pas à équilibrer sa situation, et génère des déficits que nous ne pouvons assumer.

Cette situation nous conduit à cesser définitivement l'activité de notre Association, et ce dès le 14 avril 2023

Nous allons ainsi procéder à la fermeture définitive de notre unique Centre Dentaire, et ce, dès le 14 avril 2023.

C'est la raison pour laquelle nous sommes contraints de procéder à la suppression de tous les postes de notre entreprise, incluant votre poste de chirurgien-dentiste.

Dans la mesure où nous cessons définitivement notre activité, il nous est impossible de pouvoir vous proposer le moindre poste de reclassement.

Par ailleurs, nous vous rappelons que nous vous avons adressé, par lettre recommandée avec accusé de réception, le 27 mars 2023, une proposition de contrat de sécurisation professionnelle accompagnée d'un document d'information.

Comme nous vous l'avons indiqué lors de l'entretien, vous disposez d'un délai de 21 jours à compter de la date de réception de cette proposition, c'est-à-dire à compter du 29 mars 2023, date de réception de notre courrier, pour l'accepter.

Vous avez donc jusqu'au 19 avril 2023 pour accepter ou refuser d'adhérer au contrat de sécurisation professionnelle.

Si aucune réponse de votre part ne nous est parvenue à cette date, votre silence sera assimilé à un refus d'y adhérer.

Par ailleurs, nous vous rappelons qu'en cas de refus exprès ou d'absence de réponse, la présente lettre constituera la notification de votre licenciement pour motif économique.

En revanche, la présente notification de votre licenciement deviendra sans objet si vous nous informez de votre volonté d'adhérer au contrat de sécurisation professionnelle au plus tard le 19 avril 2023.

Votre adhésion au contrat de sécurisation professionnelle, quelle qu'en soit la date, entraînera la rupture de votre contrat de travail au 19 avril 2023.

En cas de refus ou d'absence de réponse de votre part dans le délai précité, vous serez en préavis, pour une durée de trois mois, à compter de la date de première présentation de la présente lettre.

Toutefois, et dans la mesure où notre Association cesse définitivement toute activité, vous serez dispensée de l'exécution de ce préavis à compter du 17 avril 2023.

Nous vous informons que vous disposez d'une priorité de réembauchage pendant une durée d'un an.

Pour en bénéficier, il vous revient de faire une demande en ce sens, par écrit, dans un délai d'un an.

Cette priorité vaudra pour les emplois compatibles avec votre qualification actuelle ou celle que vous viendriez à acquérir et dont vous nous aurez préalablement informés, pendant toute la durée au cours de laquelle vous bénéficierez de cette priorité .

Contestant la légitimité de son licenciement et ne s'estimant pas remplie de ses droits au titre de l'exécution de son contrat de travail, Mme [L] a saisi le conseil de prud'hommes de Saint-Quentin, par requête reçue au greffe le 4 janvier 2024.

Par jugement du 16 juin 2025, le conseil a :

- dit recevables et bien fondées l'ensemble des demandes de Mme [L] au titre du reliquat de salaire dû de 2021 à 2023 ;

- ordonné la requalification du licenciement de Mme [L] en licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

- condamné l'association [1] à payer à Mme [L] les sommes de :

- 143,72 euros au titre du reliquat de salaire pour la période du 25 octobre 2021 au 31 décembre 2021, ainsi que 14,37 euros au titre des congés payés y afférents';

- 1 997,76 euros au titre du reliquat de salaire pour la période du 1er janvier 2022 au 31 décembre 2022, ainsi que 199,77 euros au titre des congés payés y afférents ;

- 1 114 euros au titre du reliquat de salaire, dont le préavis, pour la période du 1er janvier 2023 au 6 mai 2023, ainsi que 111,40 euros au titre des congés payés y afférents ;

- 269,24 euros au titre de l'indemnité de congés payés sur les absences pour arrêts maladie ;

- 4 176,86 euros au titre de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

- 16 704 euros à titre de dommages et intérêts pour le préjudice moral et financier subi ;

- débouté les demandes de Mme [L] au titre des dommages et intérêts pour violation de la priorité à l'embauche et pour la perte de chance d'être reclassée et de retrouver un emploi ;

- ordonné à l'association [1] de communiquer les documents de fin de contrat à Mme [L], sous astreinte de 100 euros par jour de retard courant à l'expiration du délai imparti, dans un délai de 15 jours à compter de la notification de la décision ;

- condamné l'association [1] à rembourser les indemnités pôle emploi versées à Mme [L] à hauteur de six mois de salaire ;

- condamné l'association [1] à payer à Mme [L] la somme de 2 500 euros sur le fondement des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile, ainsi qu'aux entiers dépens ;

- débouté l'association [1] de l'intégralité de ses demandes ;

- dit que les condamnations porteraient intérêt au taux légal à compter de l'acte de saisine jusqu'à complet paiement ;

- ordonné l'exécution provisoire.

L'association [1], qui est régulièrement appelante de ce jugement, par dernières conclusions notifiées par la voie électronique le 13 avril 2026, demande à la cour de :

- la déclarer recevable et bien fondée en son appel ;

- infirmer le jugement en ce qu'il :

- a dit recevables et bien fondées l'ensemble des demandes de Mme [L] au titre du reliquat de salaire dû de 2021 à 2023 ;

- a ordonné la requalification du licenciement de Mme [L] en licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

- l'a condamnée à payer à Mme [L] les sommes de :

- 143,72 euros au titre du reliquat de salaire pour la période du 25 octobre 2021 au 31 décembre 2021, ainsi que 14,37 euros au titre des congés payés y afférents ;

- 1 997,76 euros au titre du reliquat de salaire pour la période du 1er janvier 2022 au 31 décembre 2022, ainsi que 199,77 euros au titre des congés payés y afférents ;

- 1 114 euros au titre du reliquat de salaire, dont le préavis, pour la période du 1er janvier 2023 au 6 mai 2023, ainsi que 111,40 euros au titre des congés payés y afférents ;

- 269,24 euros au titre de l'indemnité de congés payés sur les absences pour arrêts maladie ;

- 4 176,86 euros au titre de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

- 16 704 euros à titre de dommages et intérêts pour le préjudice moral et financier subi ;

- lui a ordonné de communiquer les documents de fin de contrat à Mme [L], sous astreinte de 100 euros par jour de retard courant à l'expiration du délai imparti, dans un délai de 15 jours à compter de la notification de la décision ;

- l'a condamnée à rembourser les indemnités pôle emploi versées à Mme [L] à hauteur de six mois de salaire ;

- l'a condamnée à payer à Mme [L] la somme de 2 500 euros sur le fondement des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile, ainsi qu'aux entiers dépens ;

- l'a déboutée de l'intégralité de ses demandes ;

- a dit que les condamnations porteraient intérêt au taux légal à compter de l'acte de saisine jusqu'à complet paiement ;

- a ordonné l'exécution provisoire ;

- le confirmer pour le surplus ;

Statuant à nouveau,

- débouter Mme [L] de :

- son appel incident ;

- l'intégralité de ses demandes ;

- condamner Mme [L] à lui verser la somme de 8 000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile, ainsi qu'aux entiers dépens de la présente instance.

Mme [L], par dernières conclusions notifiées par la voie électronique le 12 janvier 2026, demande à la cour de :

- juger l'association [1] immatriculée au SIREN sous le n° [N° SIREN/SIRET 1] mal fondée en son appel ;

- la juger bien fondée en son appel incident ;

- confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a :

- dit recevables et bien fondées l'ensemble de ses demandes au titre du reliquat de salaire dû de 2021 à 2023 ;

- ordonné la requalification de son licenciement en licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

- condamné l'association [1] à lui payer les sommes de :

- 143,72 euros au titre du reliquat de salaire pour la période du 25 octobre 2021 au 31 décembre 2021, ainsi que 14,37 euros au titre des congés payés y afférents ;

- 1 997,76 euros au titre du reliquat de salaire pour la période du 1er janvier 2022 au 31 décembre 2022, ainsi que 199,77 euros au titre des congés payés y afférents ;

- 1 114 euros au titre du reliquat de salaire, dont le préavis, pour la période du 1er janvier 2023 au 6 mai 2023, ainsi que 111,40 euros au titre des congés payés y afférents ;

- 269,24 euros au titre de l'indemnité de congés payés sur les absences pour arrêts maladie ;

- 4 176,86 euros au titre de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

- 16 704 euros à titre de dommages et intérêts pour le préjudice moral et financier subi ;

- ordonné à l'association [1] de lui communiquer les documents de fin de contrat, sous astreinte de 100 euros par jour de retard courant à l'expiration du délai imparti, dans un délai de 15 jours à compter de la notification de la décision ;

- condamné l'association [1] à lui rembourser les indemnités pôle emploi versées à hauteur de six mois de salaire ;

- condamné l'association [1] à lui payer la somme de 2 500 euros sur le fondement des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile, ainsi qu'aux entiers dépens ;

- débouté l'association [1] de l'intégralité de ses demandes ;

- dit que les condamnations porteraient intérêt au taux légal à compter de l'acte de saisine jusqu'à complet paiement ;

- ordonné l'exécution provisoire ;

Sauf à préciser que les condamnations sont prononcées contre l'association [1] immatriculée au SIREN sous le n° [N° SIREN/SIRET 1] au lieu et place de [1].

- infirmer le jugement entrepris en ce qu'il l'a déboutée de sa dommages et intérêts pour violation de la perte de chance d'adhérer à la convention de réinsertion et d'être reclassée et pour violation de la priorité à l'embauche ;

Statuant à nouveau,

- condamner l'association [1] immatriculée au SIREN sous le n° [N° SIREN/SIRET 2], à lui payer les sommes de :

- 10 000 euros au titre de la perte de chance d'adhérer à la convention de réinsertion et d'être reclassée ;

- 11 864,28 euros à titre de violation de la priorité à l'embauche ;

- 2 500 euros sur le fondement des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile au titre des frais irrépétibles d'appel et aux entiers dépens d'appel.

Il est renvoyé aux conclusions des parties pour le détail de leur argumentation.

MOTIFS DE LA DECISION

1/ Sur l'exécution du contrat de travail

1-1/ Sur la demande de rappels de salaires pour violation du minimum conventionnel

Mme [L] expose que la convention collective impose un minimum conventionnel qui n'a pas été respecté par l'employeur, qu'il doit s'appliquer même lorsque l'employeur exerce sous la forme juridique de l'association, que la classification de secrétaire médicale qui doit être retenue est différente de celle de l'agent d'accueil car ses tâches sont plus étendues avec un diplôme différent.

L'employeur réplique que la salariée s'appuie sur la grille des taux minimaux applicables aux cabinets dentaires libéraux alors qu'elle exerce sous forme d'association dont le président n'est pas praticien ajoutant que la mention de la convention collective ne peut avoir pour conséquence de lui imposer l'application de la grille litigieuse. Il argue que le poste occupé par la salariée consistait à recevoir les patients et répondre au téléphone ce qui caractérise un emploi de réceptionniste ou hôtesse d'accueil, que le poste dont elle revendique la classification ne correspond pas à ses tâches, qu'elle ne possède pas le diplôme requis pour être secrétaire technique. Enfin l'employeur précise que la salariée ne peut revendiquer l'application d'un accord non étendu qui ne lui était pas opposable.

Sur ce

L'article 1-1 de la convention collective des cabinets dentaires prévoit que la convention collective s'applique sur le territoire national et départements d'outre-mer et règle les rapports entre les praticiens qui exercent l'art dentaire conformément au code de la santé publique, seuls ou en association en cabinets dentaires dont l'activité est notamment identifiée par le numéro 851E de la nomenclature d'activité française (NAF) et leurs salariés ; les chirurgiens-dentistes salariés d'un praticien libéral, du fait de leur relation contractuelle particulière découlant du code de déontologie et dont les contrats de travail sont négociés de gré à gré, sont exclus de la présente convention collective.

Si, dans les relations collectives de travail une seule convention collective est applicable, laquelle est déterminée par l'activité principale de l'entreprise, dans les relations individuelles, le salarié, à défaut de se prévaloir de cette convention, peut demander l'application de la convention collective mentionnée dans le contrat de travail.

En l'espèce l'employeur, exerçant l'art dentaire en association en cabinet dentaire, relevait, pour les relations de travail avec ses salariés, de la convention collective des cabinets dentaires. La salariée recrutée comme secrétaire médicale n'entrait pas dans le champ d'application de l'exception prévue à la seconde phrase de cette disposition pour les chirurgiens-dentistes salariés d'un praticien libéral dont les contrats sont négociés de gré à gré. Cass soc 20 février 2020 n° 18-17.804

Mme [L] est légitime à revendiquer l'application de la convention collective des cabinets dentaires, au demeurant mentionnée sur ses bulletins de paie, et par voie de conséquence l'application de la grille des salaires de cette convention.

L'article 6.1 de la convention collective précise que le poste de réceptionniste ou hôtesse d'accueil consiste à assurer la réception des patients, répondre au téléphone et fixer les rendez-vous et classer les fichiers des dossiers médicaux, préparer les feuilles de maladie destinées à la sécurité sociale et aux organismes d'assurance complémentaire.

L'article 6.2 de ladite convention précise que la secrétaire technique option santé prévoit qu'elle aide à la gestion du cabinet, accueille les patients et gère les appels téléphoniques, rédige et saisit les documents, la comptabilité et assure le secrétariat technique du cabinet le tout en autonomie sous la responsabilité de l'employeur. L'article 6.2.1 défini les tâches et l'article 6.2.3 précise que le poste requiert l'obtention d'une formation ''secrétaire technique de niveau IV inscrite au RNCP par l'union des professions libérales.

Mme [L] a été embauchée au poste de secrétaire médicale tel que repris dans le contrat de travail au statut employé. Ses tâches y sont aussi définies : gestion de l'accueil, réception physique et téléphonique des patients, prise de rendez-vous, gestion des dossiers patients, encaissement, entretien de la zone d'accueil clients et salle d'attente, participe à l'entretien des tenues du centre, envoi et suivi des tiers payants et réservations des blocs.

Elle est titulaire du diplôme de secrétaire assistante médico-social délivré le 21 décembre 2016, étant précisé qu'elle était ainsi classée au niveau IV dans le domaine d'activité. En outre ses tâches telles que listées par le contrat de travail correspondent à la classification de secrétaire technique et pas seulement d'hôtesse d'accueil. Elle pouvait donc revendiquer la classification secrétaire technique niveau IV et la grille de salaire correspondant.

En application de l'article L. 2261-15 du code du travail les stipulations d'une convention de branche ou d'un accord interprofessionnel peuvent être rendues obligatoires pour tous les salariés et employeurs compris dans le champ d'application de cette convention ou accord par arrêté d'extension. Pour les employeurs non adhérents les textes conventionnels sont applicables le lendemain de la publication de l'arrêté d'extension au journal officiel.

La cour observe que :

- pour 2021 : la grille des taux minimaux applicable au 1er janvier 2021 a été étendue par arrêté publié le 29 juin 2021. Embauchée le 25 octobre 2021 la salariée pouvait donc revendiquer le salaire au taux horaire de 11,64 euros alors qu'elle n'était payée qu'au taux horaire de 11,25 euros.

- pour l'année 2022 le taux horaire est passé à 12,05 euros de l'heure applicable au 1er janvier 2022. L'arrêté d'extension est paru au journal officiel le 14 juin 2022. Le changement de taux doit s'appliquer à compter du 15 juin 2022.

Puis un accord est intervenu le 21 juillet 2022 relatif aux salaires à compter du 1er juillet 2022 publié par arrêté du 23 novembre 2022. Le taux passant à 12,37 euros de l'heure n'est applicable qu'à compter du 24 novembre 2022.

- pour l'année 2023 la grille des taux minimaux applicable au 1er janvier 2023 a été étendue par arrêté publié le 2 avril 2023. Le taux horaire est passé à 12,62 euros de l'heure alors que le taux versé par l'employeur étant maintenu à 11,25 euros de l'heure.

Au regard de l'ensemble de ces éléments la cour, confirmera le jugement sur le reliquat de salaire pour l'année 2021 mais l'infirmera sur le quantum pour les années 2022 et 2023. La cour fixera le montant du rappel de salaires pour l'année 2022 à la somme de 1437,45 euros outre 143,74 euros de congés payés et pour l'année 2023 à la somme de 849,20 euros outre 24,92 euros de congés payés.

1-2/ Sur la demande de rappels de congés payés pendant les arrêts de travail

Mme [L] expose qu'elle a été en arrêt maladie à plusieurs reprises, qu'en application de la loi du 24 avril 2024 elle peut acquérir des congés payés pendant ces périodes.

L'association s'y oppose faisant valoir que par souci de simplicité elle laissait aux salariés le bénéfice de leurs congés y compris pendant les périodes d'arrêt de travail, que ces jours apparaissent sur les bulletins de paie.

Sur ce

Il résulte de l'article L. 3141-3 du code du travail, interprété à la lumière de l'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil, du 4 novembre 2003, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, que le salarié en situation d'arrêt de travail pour cause de maladie survenue durant la période de congé annuel payé a le droit de bénéficier ultérieurement des jours de congé payé coïncidant avec la période d'arrêt de travail pour maladie.

L'article L. 3141-5-1 du même code dispose que par dérogation au premier alinéa de l'article L. 3141-3, la durée du congé auquel le salarié a droit au titre des périodes pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'arrêt de travail lié à un accident ou une maladie n'ayant pas un caractère professionnel, mentionnées au 7° de l'article L. 3141-5, est de deux jours ouvrables par mois, dans la limite d'une attribution, à ce titre, de vingt-quatre jours ouvrables par période de référence mentionnée à l'article L. 3141-10.

Conformément au II de l'article 37 de la loi n° 2024-364 du 22 avril 2024 entrée en vigueur le 24 avril 2024, sous réserve des décisions de justice passées en force de chose jugée ou de stipulations conventionnelles plus favorables en vigueur à la date d'acquisition des droits à congés, les dispositions des articles L. 3141-5 et L. 3141-5-1 du code du travail sont applicables pour la période courant du 1er décembre 2009 à la date d'entrée en vigueur de ladite loi.

Toute action en exécution du contrat de travail ayant pour objet l'octroi de jours de congé en application dudit II doit être introduite, à peine de forclusion, dans un délai de deux ans à compter de l'entrée en vigueur de ladite loi.

La salariée a été en arrêt de travail à plusieurs reprises durant la relation de travail. La lecture des fiches de paie fait apparaître l'absence de toute retenue de de congés payés pendant les arrêts maladie.

En conséquence la salariée ne peut revendiquer le bénéfice de congés payés dont elle n'a pas été privée. Le jugement sera infirmé en ce qu'il avait condamné l'association à verser une indemnité pour des congés payés pendant les arrêts maladie.

2/ Sur la rupture du contrat de travail

2-1/ Sur le reclassement

Mme [L] invoque l'absence de caractère réel et sérieux du licenciement justifiant des dommages et intérêts et expose que l'employeur ne l'a pas reclassé dans l'un des établissements du groupe [2] dirigé par la société [8], que [2] est un label d'un réseau de centres dentaires qui sont exploités sous forme d'associations, que la société [8] dont le capital social est détenu par les fondateurs des centres dentaires exploitant sous l'enseigne [2] gère l'intégralité des aspects commerciaux, RH, administratif financier et comptable constituant un véritable groupe avec les associations qui sont des filiales. Elle relate que toutes les associations étaient des coquilles vides, tenues de respecter les process d'[8] qu'elle a été recrutée par une salariée d'Adental qui en a informé le directeur régional et pas le président de l'association, la responsable RH étant salariée d'[8], qu'elle a fait des remplacements sur d'autres centres sans convention de mise à disposition, [8] assurant ses frais de transport. Elle indique qu'en 2023, le groupe [2] a ouvert de nombreux centres dentaires et qu'elle aurait pu en intégrer un, étant précisé qu'elle était très mobile. Elle forme une demande indemnitaire complémentaire pour réparer les conséquences financières de l'absence de reclassement.

L'association réplique que le centre a fermé définitivement et n'a donc pu présenter d'offre de reclassement. Elle conteste avoir fait partie d'un groupe alors que l'article L.'1233-4 du code du travail impose l'existence de liens capitalistiques entre deux entités ce qui n'était pas son cas avec la société [8], qu'elle est une association loi 1901, qu'elle n'est ni une entreprise dominante ni une entreprise dominée puisqu'elle ne détient aucun capital social, que [2] est une marque que les associations utilisent en vertu d'un contrat de licence de marque, que la société [8] propriétaire de la marque [2] avait proposé un accompagnement dans le cadre d'un contrat de prestations qu'elle avait accepté.

Sur ce

Si la preuve de l'exécution de l'obligation de reclassement incombe à l'employeur, il appartient au juge, en cas de contestation sur l'existence ou le périmètre du groupe de reclassement, de former sa conviction au vu de l'ensemble des éléments qui lui sont soumis par les parties. Il appartient dès lors au salarié d'apporter des éléments tendant à démontrer qu'une permutabilité des emplois est possible avec telle ou telle société et les juges du fond ne peuvent pas déclarer le licenciement sans cause réelle et sérieuse aux seuls motifs que le salarié fait valoir que le périmètre du groupe de reclassement était plus large, sans apporter plus d'éléments, et que l'employeur n'apporte pas la preuve contraire, preuve négative qui serait en tout état de cause difficile à rapporter.

Selon l'article L. 1233-4 du code du travail le licenciement pour motif économique d'un salarié ne peut intervenir que lorsque tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés et que le reclassement de l'intéressé ne peut être opéré sur les emplois disponibles, situés sur le territoire national dans l'entreprise ou les autres entreprises du groupe dont l'entreprise fait partie et dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation assurent la permutation de tout ou partie du personnel.

Pour l'application de cet article, la notion de groupe désigne 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.

Le reclassement du salarié s'effectue sur un emploi relevant de la même catégorie que celui qu'il occupe ou sur un emploi équivalent assorti d'une rémunération équivalente. A défaut, et sous réserve de l'accord exprès du salarié, le reclassement s'effectue sur un emploi d'une catégorie inférieure.

L'employeur adresse de manière personnalisée les offres de reclassement à chaque salarié ou diffuse par tout moyen une liste des postes disponibles à l'ensemble des salariés, dans des conditions précisées par décret.

Les offres de reclassement proposées au salarié sont écrites et précises.

Les possibilités de reclassement doivent être recherchées au sein de l'entreprise et, le cas échéant, du groupe auquel elle appartient, parmi les entreprises dont les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation permettent d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel.

C'est à l'employeur de démontrer qu'il s'est acquitté de son obligation de reclassement, laquelle est de moyen.

Le licenciement économique d'un salarié ne pouvant intervenir que si le reclassement de l'intéressé dans l'entreprise ou dans le groupe dont elle relève est impossible, il appartient à l'employeur de justifier qu'il a recherché toutes les possibilités de reclassement existantes ou qu'un reclassement était impossible.

Sauf dispositions conventionnelles étendant le périmètre du reclassement, l'employeur n'est pas tenu de rechercher des reclassements extérieurs à l'entreprise, lorsque celle-ci ne relève pas d'un groupe dans lequel des permutations d'emplois sont possibles.

L'employeur doit rechercher et proposer au salarié les postes disponibles avant tout licenciement économique et le reclassement doit être tenté avant la notification du licenciement.

Le manquement par l'employeur à son obligation de reclassement préalable au licenciement prive celui-ci de cause réelle et sérieuse et ouvre droit au profit du salarié au paiement de dommages-intérêts.

L'article L. 233-1 du code de commerce dispose que lorsqu'une société possède plus de la moitié du capital d'une autre société, la seconde est considérée, pour l'application des sections 2 et 4 du présent chapitre, comme filiale de la première.

L'article L. 233-3 du même code ' I.- Toute personne, physique ou morale, est considérée, pour l'application des sections 2 et 4 du présent chapitre, comme en contrôlant une autre :

1° Lorsqu'elle détient directement ou indirectement une fraction du capital lui conférant la majorité des droits de vote dans les assemblées générales de cette société ;

2° Lorsqu'elle dispose seule de la majorité des droits de vote dans cette société en vertu d'un accord conclu avec d'autres associés ou actionnaires et qui n'est pas contraire à l'intérêt de la société ;

3° Lorsqu'elle détermine en fait, par les droits de vote dont elle dispose, les décisions dans les assemblées générales de cette société ;

4° Lorsqu'elle est associée ou actionnaire de cette société et dispose du pouvoir de nommer ou de révoquer la majorité des membres des organes d'administration, de direction ou de surveillance de cette société.

II.-Elle est présumée exercer ce contrôle lorsqu'elle dispose directement ou indirectement, d'une fraction des droits de vote supérieure à 40 % et qu'aucun autre associé ou actionnaire ne détient directement ou indirectement une fraction supérieure à la sienne.

Il est possible de reconnaître un groupe entre des associations, si un pouvoir de contrôle peut être caractérisé au profit de l'association dite dominante, un lien capitalistique n'étant pas toujours nécessaire (Cass. soc., 11 févr. 2026, n° 24-18.886).

L'association [1] a fermé définitivement ses portes le 19 avril 2023, aucun reclassement ne pouvait donc être effectué sur le site. Il n'est pas établi l'existence d'un réseau d'associations adhérant à une fédération nationale.

L'association [2] a été créée le 18 novembre 2013 et a pour objet la pratique dentaire pour tous.

Pour prouver l'existence d'un groupe étendu à l'association, Mme [L] produit :

- un article de presse professionnelle comprenant une interview des deux fondateurs de [2] exposant qu'ils ont créé 3 centres dentaires à [Localité 6] et à [Localité 7] avec comme perspective de développer d'autres centres en banlieue parisienne et dans des grandes villes

- un relevé INPI de l'extrait de la base marques au nom de [2] marque individuelle déposée par le groupe [8]

- les statuts du groupe [8]

- un article de la fédération des syndicats dentaires libéraux dénonçant les centres dentaires low cost et un article de presse résumant une enquête télévisée sur les centres dentaires low cost

-un document établissant la prise de participation minoritaire le 6 juillet 2017 d'un groupe d'investissement anglais sur le groupe [8]

- un extrait de l'annuaire des dentistes de France mentionnant un dentiste [8] (siège [2]) à [Localité 7]

La cour observe que le document intitulé chers collaboratrices est d'origine inconnue, non signé et sans possibilité de le rattacher objectivement à l'association centre dentaire Saint Quentin.

L'association exerçait sous l'enseigne [2] qui est une marque et un label détenus par la société [8]. Mme [L] invoque également l'existence d'une société à ce nom, sans preuve, aucun Kbis à ce nom n'étant produit mais [2] est de façon certaine une association. Il n'est établi aucun lien juridique, capitalistique ou factuel (éléments matériels de fait) établissant un lien entre plusieurs associations ou avec la société [8] et le cas échéant avec la société [2] dont il est invoqué l'existence sans preuve, entre l'association et la société [8]. Or le reclassement dans les établissements du groupe requiert que soit caractérisé un groupe avec une société dominante et des sociétés qu'elle contrôle.

Il n'est pas produit d'organigramme établissant des liens de complémentarité d'activité entre l'association avec la société [8] propriétaire du label [2].

Il est établi que l'association déléguait à [2] les services RH et il n'est pas contesté qu'était aussi délégué des aspects commerciaux, le traitement de l'administratif, du financier et du comptable. Cependant le fait de charger un prestataire extérieur d'assurer certaines tâches n'a pas pour effet de caractériser un groupe.

Enfin la salariée qui invoque avoir été affectée sur d'autres centres dentaires de la région n'en rapporte pas la preuve. La production de billets de train et le fait d'avoir envoyé un arrêt de travail à la responsable du centre dentaire de [Localité 8] qui remplaçait la responsable absente sont insuffisant en termes de preuve.

Faute d'établir des liens de domination entre la société [8] ou l'association [2] et l'association [1], l'employeur n'avait pas à rechercher un reclassement sur les autres centres dentaires exerçant sous le label [2], le cas échéant, de celle-ci.

Rien au dossier ne démontre que les activités, l'organisation et le lieu de travail ou d'exploitation étaient, au moment de la rupture, de nature à permettre une permutabilité de tout ou partie du personnel dans d'autres associations d'un réseau tel qu'allégué par la salariée.

Il s'ensuit que l'existence d'un groupe n'est pas établie, de sorte que le liquidateur a réalisé une recherche sérieuse et loyale de reclassement.

Le jugement sera infirmé en ce qu'il a jugé que l'association faisait partie d'un groupe et avait failli à son obligation de reclassement de la salariée en en déduisant que le licenciement était sans cause réelle et sérieuse et en ce qu'il a condamné l'employeur à des dommages et intérêts en réparation du licenciement illégitime.

2-2/ Sur la perte du bénéfice des avantages de la convention de réinsertion professionnelle

Mme [L] expose que l'employeur l'a informée par courrier du 27 mars 2023 qu'il envisageait son licenciement et lui adressait une proposition de contrat de sécurisation professionnelle à laquelle elle a répondu le 29 mars par courrier au service administratif de [2] à [Localité 7] en lui indiquant qu'elle souhaitait adhérer audit contrat. Elle indique que dans le courrier de licenciement l'association lui ayant précisé qu'elle n'avait pas accepté le contrat de sécurisation professionnelle, elle lui a retourné une lettre pour protester et insister en vain, cet imbroglio lui ayant fait perdre au final le bénéfice du contrat alors que la société [8] qui gérait la RH reconnaissait avoir été destinataire de la demande.

L'association réplique qu'elle a adressé le dossier de contrat de sécurisation professionnelle le 27 mars 2023, reçu par la salariée le 29 mars qui disposait de 21 jours pour y répondre mais que Mme [L] a pris attache avec le service RH du prestataire le 15 mai 2023. Elle ajoute que la salariée qui prétend l'avoir envoyé dans les temps n'en justifie pas prétendant l'avoir envoyé par courrier simple à une autre entité que l'employeur. Elle ajoute que le témoignage de l'ancienne responsable de centre est dépourvu de valeur probante, ne respectant pas les dispositions de l'article 202 du code de procédure civile et émanant d'une salariée ayant aussi engagé une action prud'hommale ; elle en déduit l'absence de faute.

Sur ce

L'article L. 1233-66 du code du travail édicte que ' Dans les entreprises non soumises à l'article L. 1233-71, l'employeur est tenu de proposer, lors de l'entretien préalable ou à l'issue de la dernière réunion des représentants du personnel, le bénéfice du contrat de sécurisation professionnelle à chaque salarié dont il envisage de prononcer le licenciement pour motif économique. Lorsque le licenciement pour motif économique donne lieu à un plan de sauvegarde de l'emploi dans les conditions prévues aux articles L. 1233-24-2 et L. 1233-24-4, cette proposition est faite après la notification par l'autorité administrative de sa décision de validation ou d'homologation prévue à l'article L. 1233-57-4.

Le salarié dispose d'un délai de réflexion de 21 jours pour répondre à la proposition de contrat de sécurisation professionnelle et le point de départ est fixé au lendemain du jour de la remise du document d'information du contrat par l'employeur.

En l'espèce, l'employeur a adressé le 27 mars Mme [L] un courrier comprenant un dossier de sécurisation professionnelle à renvoyer en cas d'acceptation.

Mme [E] ancienne responsable du [1], atteste avoir préparé le courrier d'adhésion au contrat de sécurisation professionnelle de Mme'[L] dans les délais impartis et qu'elle avait fait sa demande d'adhésion auprès du service des ressources humaines de [2].

Les dispositions de l'article 202 du code de procédure civile ne sont pas prescrites à peine de nullité. L'attestation de Mme [E], régulièrement communiquée, ne peut être écartée des débats au seul motif qu'elle ne répond pas en la forme aux prescriptions légales, le juge devant seulement en apprécier la valeur probante. Son auteure est parfaitement

identifiable et elle ne comporte aucun indice de nature à elle seule à mettre en doute son authenticité. Le fait qu'elle ait aussi engagé une procédure prud'hommale n'est pas de nature à elle seule à l'écarter.

Ce d'autant que Mme [B], responsable RH sous le sigle [2], a adressé à la salariée un courriel le 24 mai 2023 au terme duquel elle lui indique qu'elle a suivi le courrier qu'elle lui avait adressé pour accepter le contrat de sécurisation professionnelle, qu'elle a vu qu'il avait été réceptionné le 13 avril par le service et donc dans le délai imparti pour en bénéficier.

Ainsi la salariée rapporte la preuve qu'elle avait dans le délai de 21 jours adressé à l'employeur un courrier d'acceptation du contrat de sécurisation professionnelle.

S'il n'est pas possible d'allouer des dommages-intérêts en réparation d'un préjudice purement éventuel, il en est autrement lorsque le préjudice, bien que futur, apparaît comme la prolongation certaine et directe d'un état de choses actuel et comme étant susceptible d'estimation immédiate. Pour être indemnisable, la perte de chance suppose la réunion d'un fait générateur de responsabilité et de la probabilité d'une éventualité favorable, cette probabilité étant caractérisée dès lors qu'il existe une chance, même minime, que l'évènement favorable se réalise. En droit du travail, le fait générateur de responsabilité est principalement en lien avec la rupture du contrat de travail, ce qui suppose de démontrer que cette rupture est illégale, ou en lien avec le non-respect d'une obligation légale ou conventionnelle.

En l'espèce l'absence de traitement de la demande d'adhésion au contrat de sécurisation professionnelle envoyée par la salariée l'a privé de la possibilité de bénéficier des avantages dudit contrat.

Ce dispositif permet au salarié dont le licenciement économique est envisagé, de bénéficier, après la rupture du contrat de travail, d' un certain nombre d'avantages, notamment, un accompagnement renforcé et personnalisé assuré par un conseiller spécialisé France Travail (ou un autre opérateur habilité) pour les aider dans la reprise d'un emploi ou d'une activité économique et le versement d'une allocation de sécurisation professionnelle (ASP) au moins équivalente à l'allocation chômage qu'il aurait reçue en tant que demandeur d'emploi.

Ainsi s'il ne peut être certain qu'elle aurait retrouvé rapidement un emploi grâce au dispositif de contrat de sécurisation professionnelle, elle a de façon certaine perdu une chance d'une prise en charge personnalisée.

Le montant de l'allocation de retour à l'emploi est calculé selon le salaire journalier de référence avec un taux de remplacement généralement compris entre 40 % et 75 %. En revanche le contrat de sécurisation professionnelle (CSP) permet de percevoir 75 % du salaire journalier de référence.

Il est donc acquis que la salariée a perdu le bénéfice d'une allocation de sécurisation professionnelle d'un montant correspondant à 75 % du salaire journalier de référence et d'un suivi individualisé par France travail. Outre les autres avantages (possibilité de travailler pendant le contrat de sécurisation professionnelle, d'en bénéficier pendant un arrêt

maladie ou un arrêt maternité). Le fait de continuer de bénéficier d'une protection sociale ne constitue pas un avantage puisque la personne au chômage en bénéficie aussi.

La salariée a perdu une chance de bénéficier du contrat de sécurisation professionnelle. Son indemnisation devra être fixée à la somme de 5000 euros.

2-3/ Sur la priorité de réembauche

La salariée indique que quelques mois après la fermeture du centre dentaire l'association a engagé une nouvelle campagne d'embauche sur un site similaire sans proposer de réembaucher le personnel, qu'il est douteux que France travail commette une erreur en publiant des propositions d'emplois pour le centre dentaire [2] de Saint Quentin sans avoir été sollicité.

L'association rétorque que le centre dentaire a définitivement fermé ses portes en avril 2023, que la publication de proposition de poste d'assistante dentaire est manifestement une erreur et ne correspondait en tout état de cause à un poste pour lequel la salariée n'avait pas les compétences ; qu'elle n'avait pas émis de souhait de réembauchage.

Sur ce

L'article L. 1233-45 du code du travail prévoit une priorité de réembauche durant un an si le salarié informe son employeur de sa volonté d'user de cette priorité dans les douze mois suivant la rupture du contrat de travail. Dans ce cas, l'employeur informe le salarié de tout emploi devenu disponible et compatible avec sa qualification. En outre, l'employeur informe les représentants du personnel des postes disponibles et affiche la liste de ces postes. Le salarié ayant acquis une nouvelle qualification bénéficie également de la priorité de réembauche au titre de celle-ci, s'il en informe l'employeur. Il appartient à l'employeur d'apporter la preuve qu'il a satisfait à son obligation soit en établissant qu'il a proposé les postes disponibles, soit en justifiant l'absence de postes. Cette preuve peut passer par la production du registre unique du personnel.

En vertu de l'article L.1235-13 du même code en sa version applicable au litige en vigueur depuis le 24 septembre 2017, en cas de non6respect de cette priorité de réembauche, le juge accorde au salarié une indemnité qui ne peut être inférieure à un mois de salaire. Le poste vacant doit cependant être disponible, la priorité de réembauche ne s'exerçant que si l'employeur procède à des embauches, autrement dit lorsqu'un emploi est pourvu en interne l'employeur ne viole pas ses obligations s'il n'a pas proposé cet emploi dans le cadre de la priorité de réembauche. Le droit des salariés à la priorité de réembauche s'exerce à l'égard de l'entreprise et non pas seulement de l'établissement dans lequel est affecté le salarié.

Enfin, la priorité de réembauche s'impose à l'employeur même s'il est décidé que le licenciement n'est pas justifié par un motif économique, car le défaut de cause réelle et sérieuse n'enlève pas à celui-ci sa nature de licenciement économique.

La salariée verse à la procédure une offre d'emploi de France travail émise le 10 janvier 2024 par le [1] pour un poste d'assistant dentaire et d'aide dentaire.

Il s'agit de manière évidente d'une erreur puisque le président de l'association a attesté le 25 avril 2023 que le [1] a fermé définitivement le 19 avril 2023. Par ailleurs hormis l'offre d'emploi, la réouverture d'un centre dentaire n'est corroborée par aucune autre pièce.

Enfin le poste proposé ne correspond pas à celui occupé par Mme [L] et elle ne justifie pas avoir informé son employeur de sa volonté d'user de cette priorité dans les douze mois suivant la rupture du contrat de travail.

Le jugement sera confirmé en ce qu'il a débouté la salariée de sa demande indemnitaire pour la perte de chance de réembauchage.

3/ Sur les dépens et l'article 700 du code de procédure civile

Le sens du présent arrêt conduit à confirmer le jugement déféré en ses dispositions sur les dépens et les frais irrépétibles.

Chaque partie succombant partiellement il n'apparait pas inéquitable de laisser à leur charge les frais qu'elles ont exposés pour la présente procédure d'appel. Elles seront déboutées de leurs demandes respectives sur le fondement des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile.

PAR CES MOTIFS

La cour, statuant par arrêt contradictoire mis à disposition au greffe,

Infirme le jugement sauf en ce qu'il a :

- dit recevables et bien fondées les demandes de Mme [L] au titre du reliquat de salaire dû en 2021 et sur le principe mais pas sur le quantum du reliquat de salaires en 2022 et 2023

- condamné l'association [1] à payer à Mme [L] la somme de 143,72 euros au titre du reliquat de salaire pour la période du 25 octobre 2021 au 31 décembre 2021, ainsi que 14,37 euros au titre des congés payés y afférents

- débouté les demandes de Mme [L] en des dommages et intérêts pour violation de la priorité à l'embauche et pour la perte de chance d'être reclassée et de retrouver un emploi ;

- condamné l'association [1] à payer à Mme [L] la somme de 2 500 euros sur le fondement des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile, ainsi qu'aux entiers dépens ;

Statuant à nouveau des chefs infirmés et y ajoutant

Condamne l'association [1] à payer à Mme [L] des rappels de salaire pour l'année 2022 à la somme de 1 437,45 euros outre 143,74 euros de congés payés et pour l'année 2023 à la somme de 849,20 euros outre 24,92 euros de congés payés ;

Déboute Mme [L] de sa demande en licenciement sans cause réelle et sérieuse et de ses demandes indemnitaires subséquentes ;

Déboute Mme [L] de sa demande en paiement des congés payés pendant les arrêts maladie ;

Condamne l'association [1] à payer à Mme [L] la somme de 5000 euros de dommages et intérêts en réparation de la perte de chance de bénéficier du contrat de sécurisation professionnel.

Déboute les parties de leurs demandes respectives au titre l'article 700 du code de procédure civile ;

Condamne l'association [1] aux dépens de la procédure d'appel.

LA GREFFIERE, LA PRESIDENTE.

En conséquence, la République française mande et ordonne à tous commissaires de justice, sur ce requis, de mettre ledit arrêt à exécution, aux procureurs généraux et aux procureurs de la République près les tribunaux judiciaires d'y tenir la main, à tous commandants et officiers de la force publique de prêter main-forte lorsqu'ils en seront légalement requis.

En foi de quoi, le présent arrêt a été signé par le Président et le greffier.