

**Cour de cassation**

**Chambre sociale**

**Audience publique du 28 octobre 2015**

**N° de pourvoi: 14-16.115**

ECLI:FR:CCASS:2015:SO01777

Publié au bulletin

**Rejet**

**M. Frouin (président), président**

SCP Célice, Blancpain, Soltner et Texidor, SCP Spinosi et Sureau, avocat(s)

**REPUBLIQUE FRANCAISE**

**AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS**

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Sur le moyen unique :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Paris, 20 février 2014), qu'engagé par le groupement d'intérêt économique (GIE) Dresdner Kleinwort Wasserstein le 6 juin 2001 devenu le GIE Dresdner kleinwort, M. X... a été licencié pour motif économique le 12 novembre 2009, après la mise en place volontaire d'un plan de sauvegarde de l'emploi, qui prévoyait notamment le versement d'une indemnité complémentaire de licenciement destinée à réparer le préjudice professionnel des salariés ; que le GIE a fait l'objet d'une liquidation amiable, la société Commerzbank Aktiengesellschaft étant désignée en qualité de liquidateur ;

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de le débouter de sa demande de paiement d'une somme supplémentaire au titre de l'indemnité de réparation de son préjudice professionnel, alors, selon le moyen :

1°/ que lorsqu'un plan de sauvegarde de l'emploi contient des mesures réservées à certains salariés, tous les salariés de l'entreprise placés dans une situation identique au regard de l'avantage en cause doivent pouvoir en bénéficier ; qu'en l'espèce, il est constant que le plan de sauvegarde de l'emploi prévoyait le versement, en réparation du préjudice professionnel subi par les salariés de l'entreprise faisant l'objet de la mesure de licenciement, d'une indemnité déterminée en fonction de l'âge et de l'ancienneté de chaque salarié et fixée sur la base d'un salaire de référence, suivant une grille de calcul,

mais plafonnée à une somme forfaitaire ; qu'il

ressort d'un tel dispositif, d'une part, que tous les salariés de l'entreprise sont concernés par l'avantage ainsi prévu, et, d'autre part, que le salarié ne bénéficiant que du plafond forfaitaire ne peut en conséquence prétendre au versement d'une indemnité calculée de la même manière que les autres salariés, de sorte qu'il subit nécessairement une inégalité de traitement ; qu'en considérant néanmoins que tous les salariés de l'entreprise, placés dans une situation identique au regard de cet avantage, ont pu en bénéficier et exclure ainsi l'existence d'une inégalité de traitement, quand il ressortait de ses propres constatations que le salarié concerné par le versement de l'indemnité plafonnée ne pouvait prétendre à une indemnité déterminée de la même manière que pour les autres salariés, la cour d'appel a violé les articles L. 1233-62 et L.1132-1 du code du travail ;

2°/ qu'en retenant encore que le salarié ayant perçu la seule indemnité plafonnée en application des dispositions du plan de sauvegarde de l'emploi n'a pas subi une inégalité de traitement, ne pouvant se comparer à des salariés ayant eu un salaire moins important que le sien, quand tous les salariés de l'entreprise étaient concernés par le versement de l'indemnité en cause et que le niveau de rémunération ne constituait pas une condition pour l'octroi de l'indemnité prévue au plan de sauvegarde de l'emploi, qui prévoyait simplement qu'elle était fonction de l'âge et de l'ancienneté des salariés et plafonnée à une somme forfaitaire, la cour d'appel, qui n'a pas apprécié la situation des salariés concernés au regard de l'avantage en cause pour exclure une identité de situation, a de nouveau violé les articles L. 1233-62 et L. 1132-1 du code du travail ;

3°/ que l'existence d'une inégalité de traitement dans l'attribution d'un avantage prévu par un plan de sauvegarde de l'emploi ne peut être admise que si elle est justifiée par des éléments précis, objectifs et pertinents ; que la seule volonté de l'employeur de favoriser les « bas salaires » de l'entreprise, sans plus de précision, dans l'octroi de cet avantage, ne peut constituer un élément précis, objectif et pertinent de nature à justifier l'existence de l'inégalité de traitement ; qu'en décidant, dès lors, en l'espèce, que le plafonnement de l'indemnité de réparation du préjudice professionnel prévue par le plan de sauvegarde de l'emploi répond à la volonté de privilégier les bas salaires, pour en déduire que la différence de traitement entre les salariés ayant un niveau de rémunération faible et ceux ayant un niveau de rémunération plus élevé est justifiée, la cour d'appel a méconnu les dispositions des articles L. 1233-62 et L. 1132-1 du code du travail ;

4°/ qu'en tout état de cause, que la seule insuffisance des capacités financières de l'employeur dans l'octroi d'une indemnité prévue par un plan de sauvegarde de l'emploi ne constitue pas un critère objectif permettant de justifier une différence de traitement ; qu'en l'espèce, après avoir pourtant constaté que la somme globale affectée, dans le cadre du plan de sauvegarde de l'emploi, au paiement de l'indemnité en cause devait permettre qu'une indemnité soit versée à tous et que le plafonnement de cette indemnité a pour objet de ne pas priver les salariés percevant un bas salaire d'une réparation de leur préjudice en évitant d'allouer l'essentiel de cette indemnité aux salariés de l'entreprise ayant les salaires les plus élevés, la cour d'appel, qui s'est abstenue de rechercher, comme l'y invitaient pourtant les conclusions du salarié, si le plafonnement ainsi prévu n'était pas motivé par les seules contraintes budgétaires de l'employeur, de telle sorte qu'il n'était pas justifié par un élément objectif et pertinent, n'a pas donné de base légale à sa décision au regard des articles L. 1233-62 et L. 1132-1 du code du travail ;

Mais attendu qu'ayant constaté que l'indemnité avait bénéficié à tous les salariés compte tenu de leur âge et de leur ancienneté et que son plafonnement forfaitaire reposait sur la volonté de l'employeur de privilégier les salariés percevant de bas salaires afin de ne pas les priver d'une juste réparation de leur préjudice, la cour d'appel en a exactement déduit, au regard du principe de l'égalité de traitement, que l'employeur justifiait par des raisons objectives et pertinentes, la limitation du montant de l'indemnité ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne M. X... aux dépens ;

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

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

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par la SCP Spinosi et Sureau, avocat aux Conseils, pour M. X....

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir débouté M. X... de sa demande visant à obtenir le paiement d'une somme de 575.000 euros au titre de l'indemnité de réparation du préjudice professionnel prévue par le plan de sauvegarde de l'emploi du 29 septembre 2009 ;

Aux motifs réputés adoptés que « l'article 4.4.2.1 du plan de sauvegarde de l'emploi prévoyait les modalités de calcul de cette indemnité au moyen d'une grille tenant compte de l'âge et de l'ancienneté, et plafonnait à 400.000 € bruts l'indemnité à titre de préjudice professionnel à laquelle chaque salarié pouvait prétendre ;

(...)

Le PSE a été soumis le 10 septembre 2009 à l'approbation des salariés et sur 40 votants, 39 en ont approuvés les dispositions ;

L'indemnité à titre de préjudice professionnel a été versée à tous les salariés en sus de l'indemnité conventionnelle de licenciement ;

Le plafond, applicable à tous, était justifié par l'objectif légitime de ne pas défavoriser les salariés les moins rémunérés au profit de ceux qui touchaient les rémunérations les plus élevées ;

Dès lors, le conseil dit que le plafonnement à 400.000 € de l'indemnité au titre du préjudice professionnel prévu par l'article 4.4.2.1 du PSE ne constitue pas une disparité de traitement engendrant une discrimination au sens de l'article L.1132-1 du code du travail » ;

Et aux motifs propres que « M. X... se plaint d'une discrimination ; il n'invoque expressément aucune caractéristique personnelle qui aurait déterminé son employeur à le traiter différemment de ses collègues ; la seule caractéristique ayant donné lieu à limitation, en ce qui le concerne, de l'indemnité considérée est le montant de son salaire ; l'importance du salaire n'étant pas l'une des caractéristiques personnelles pouvant être à l'origine d'une discrimination, l'appelant ne peut se plaindre au sens précis du terme, d'une discrimination ;

L'appelant fait valoir, au surplus, qu'il est victime d'une inégalité de traitement, au motif qu'a été prévu un plafonnement d'une indemnité de réparation du préjudice professionnel prévue par le plan de sauvegarde de l'emploi litigieux ;

Le versement de l'indemnité litigieuse n'a pas été réservé à certains salariés, mais ouvert à tous ; il a été prévu que cette indemnité soit calculée en fonction de la grille âge/ancienneté, le total des indemnités auxquels pouvaient prétendre les salariés, au titre du préjudice professionnel étant limité à 400.000 € ; l'appelant n'a pas été privé de cette indemnité dont il a bénéficié ; il ne prétend pas que le calcul de l'indemnité qui lui a été allouée n'aurait pas tenu compte de son âge ou de son ancienneté ;

Le plafonnement de l'indemnité considérée a été appliqué à tous les salariés visés par le plan de sauvegarde de l'emploi ; tous les salariés de l'entreprise, placés dans une situation identique au regard de l'avantage considéré, ont donc pu bénéficier de cet avantage, y compris l'appelant ;

La somme globale affectée, dans le cadre du plan considéré, au paiement de cette indemnité devait permettre qu'une indemnité soit versée à tous ; chacun des salariés concernés par le plan de sauvegarde de l'emploi devait pouvoir bénéficier d'une réparation de son préjudice professionnel ; ce préjudice était d'autant plus important pour les salariés ayant de bas salaires, dès lors qu'ils ne pouvaient bénéficier que d'indemnités légales limitées, inférieures à celle perçues par les salariés ayant des salaires importants ; il a donc été prévu, par le plan litigieux, que l'indemnisation complémentaire de ce préjudice interviendrait en privilégiant les salariés ayant de bas salaires, le plafonnement contesté par l'appelant ayant pour objet de ne pas priver ces salariés d'une juste réparation de leur préjudice par l'allocation de l'essentiel de cette indemnité aux salariés de l'entreprise ayant les salaires les plus élevés ; le fait que le montant de l'indemnité considérée ait été plafonné a donc une cause objective et pertinente et proportionnée, eu égard au montant

des indemnités légales et prévues par le plan de sauvegarde de l'emploi, perçues par l'appelant ; ce dernier, en subissant les effets du plafonnement considéré, a été, par ailleurs, placé dans une situation identique à celle des autres salariés ayant un salaire équivalent au sien ; M. X... ne peut donc se plaindre d'une inégalité de traitement, vis-à-vis des salariés ayant eu un salaire moins important que le sien auquel il ne peut, pour cette raison, se comparer, ni d'une telle inégalité, inexistante, vis-à-vis des salariés ayant un salaire équivalent ; il y a lieu en conséquence de confirmer le jugement entrepris, en ce qu'il a rejeté les demandes de M. X... de ce chef » ;

Alors, d'une part, que, lorsqu'un plan de sauvegarde de l'emploi contient des mesures réservées à certains salariés, tous les salariés de l'entreprise placés dans une situation identique au regard de l'avantage en cause doivent pouvoir en bénéficier ; qu'en l'espèce, il est constant que le plan de sauvegarde de l'emploi prévoyait le versement, en réparation du préjudice professionnel subi par les salariés de l'entreprise faisant l'objet de la mesure de licenciement, d'une indemnité déterminée en fonction de l'âge et de l'ancienneté de chaque salarié et fixée sur la base d'un salaire de référence, suivant une grille de calcul, mais plafonnée à une somme forfaitaire ; qu'il ressort d'un tel dispositif, d'une part, que tous les salariés de l'entreprise sont concernés par l'avantage ainsi prévu, et, d'autre part, que le salarié ne bénéficiant que du plafond forfaitaire ne peut en conséquence prétendre au versement d'une indemnité calculée de la même manière que les autres salariés, de sorte qu'il subit nécessairement une inégalité de traitement ; qu'en considérant néanmoins que tous les salariés de l'entreprise, placés dans une situation identique au regard de cet avantage, ont pu en bénéficier et exclure ainsi l'existence d'une inégalité de traitement, quand il ressortait de ses propres constatations que le salarié concerné par le versement de l'indemnité plafonnée ne pouvait prétendre à une indemnité déterminée de la même manière que pour les autres salariés, la Cour d'appel a violé les articles L.1233-62 et L.1132-1 du code du travail ;

Alors, d'autre part, qu'en retenant encore que le salarié ayant perçu la seule indemnité plafonnée en application des dispositions du plan de sauvegarde de l'emploi n'a pas subi une inégalité de traitement, ne pouvant se comparer à des salariés ayant eu un salaire moins important que le sien, quand tous les salariés de l'entreprise étaient concernés par le versement de l'indemnité en cause et que le niveau de rémunération ne constituait pas une condition pour l'octroi de l'indemnité prévue au plan de sauvegarde de l'emploi, qui prévoyait simplement qu'elle était fonction de l'âge et de l'ancienneté des salariés et plafonnée à une somme forfaitaire, la Cour d'appel, qui n'a pas apprécié la situation des salariés concernés au regard de l'avantage en cause pour exclure une identité de situation, a de nouveau violé les articles L.1233-62 et L.1132-1 du code du travail ;

Alors, en outre, que l'existence d'une inégalité de traitement dans l'attribution d'un avantage prévu par un plan de sauvegarde de l'emploi ne peut être admise que si elle est justifiée par des éléments précis, objectifs et pertinents ; que la seule volonté de l'employeur de favoriser les « bas salaires » de l'entreprise, sans plus de précision, dans l'octroi de cet avantage, ne peut constituer un élément précis, objectif et pertinent de nature à justifier l'existence de l'inégalité de traitement ; qu'en décidant, dès lors, en l'espèce, que le plafonnement de l'indemnité de réparation du préjudice professionnel prévue par le plan de sauvegarde de l'emploi répond à la volonté de privilégier les bas salaires, pour en déduire que la différence de traitement entre les salariés ayant un niveau de rémunération faible et ceux ayant un niveau de rémunération plus élevé est justifiée, la

Cour d'appel a méconnu les dispositions des articles L.1233-62 et L.1132-1 du code du travail ;

Alors, en tout état de cause, que la seule insuffisance des capacités financières de l'employeur dans l'octroi d'une indemnité prévue par un plan de sauvegarde de l'emploi ne constitue pas un critère objectif permettant de justifier une différence de traitement ; qu'en l'espèce, après avoir pourtant constaté que la somme globale affectée, dans le cadre du plan de sauvegarde de l'emploi, au paiement de l'indemnité en cause devait permettre qu'une indemnité soit versée à tous et que le plafonnement de cette indemnité a pour objet de ne pas priver les salariés percevant un bas salaire d'une réparation de leur préjudice en évitant d'allouer l'essentiel de cette indemnité aux salariés de l'entreprise ayant les salaires les plus élevés, la Cour d'appel, qui s'est abstenue de rechercher, comme l'y invitaient pourtant les conclusions du salarié, si le plafonnement ainsi prévu n'était pas motivé par les seules contraintes budgétaires de l'employeur, de telle sorte qu'il n'était pas justifié par un élément objectif et pertinent, n'a pas donné de base légale à sa décision au regard des L.1233-62 et L.1132-1 du code du travail.

**Publication :**

**Décision attaquée :** Cour d'appel de Paris , du 20 février 2014