## RÉSUMÉ :

En application du principe d'égalité de traitement, si des mesures peuvent être réservées à certains salariés, c'est à la condition que tous ceux placés dans une situation identique, au regard de l'avantage en cause, aient la possibilité d'en bénéficier, à moins que la différence de traitement soit justifiée par des raisons objectives et pertinentes et que les règles déterminant les conditions d'éligibilité à la mesure soient préalablement définies et contrôlables. Doit être cassé l'arrêt qui déboute de ses demandes fondées sur ce principe, une salariée, candidate à une cessation anticipée d'activité prévue par un plan de sauvegarde de l'emploi, qui lui avait été refusée, aux motifs que la situation des salariés ayant bénéficié du dispositif n'était identique à la sienne, faute pour elle de remplir la condition d'âge, alors que l'accord collectif ne prévoyait pas de délai pour la signature de l'accord de rupture et que lors de la mise en oeuvre de l'accord collectif, la réalisation de la condition d'âge et d'ancienneté avait dépendu du choix discrétionnaire par l'employeur de la date de signature de l'accord de rupture, de sorte que les conditions d'éligibilité au dispositif n'étaient pas préalablement définies ni contrôlables


Texte intégral


Cassation
ECLI : ECLI:FR:CCASS:2025:SO01016
Formation de diffusion : FS B
numéros de diffusion : 1016


RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

SOC.

CZ

COUR DE CASSATION

_____

Arrêt du 5 novembre 2025

Cassation

M. HUGLO, conseiller doyen

faisant fonction de président

Arrêt n° 1016 FS-B

Pourvoi n° P 24-11.723

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 5 NOVEMBRE 2025

Mme [J] [V], domiciliée [Adresse 2], a formé le pourvoi n° P 24-11.723 contre l'arrêt rendu le 14 décembre 2023 par la cour d'appel de Versailles (6e chambre civile), dans le litige l'opposant à la société Takeda France, société par actions simplifiée, dont le siège est [Adresse 1], défenderesse à la cassation.

La demanderesse invoque, à l'appui de son pourvoi, un moyen de cassation.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de M. Redon, conseiller référendaire, les observations de la SCP Lyon-Caen et Thiriez, avocat de Mme [V], de la SCP Célice, Texidor, Périer, avocat de la société Takeda France, et l'avis de M. Gambert, avocat général, après débats en l'audience publique du 30 septembre 2025 où étaient présents M. Huglo, conseiller doyen faisant fonction de président, M. Redon, conseiller référendaire rapporteur, Mme Mariette conseillère doyenne, Mme Bouvier, MM. Barincou, Seguy, Mmes Douxami, Panetta, conseillers, M. Carillon, Mme Maitral, conseillers référendaires, et Mme Dumont, greffière 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, du président et des conseillers précités, après en avoir délibéré conformément à la loi, a rendu le présent arrêt.

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Versailles, 14 décembre 2023), Mme [V], née le 2 novembre 1961, a été engagée en qualité de déléguée hospitalière à compter du 4 mai 1998 par la société Takeda France.

2. Un accord collectif majoritaire sur le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) et les modalités de mise en oeuvre du projet de licenciement collectif pour motif économique lié à la réorganisation de la société Takeda France a été signé le 18 janvier 2016 et validé par la Direccte le 5 février 2016.

3. La salariée a fait savoir le 10 février 2016 qu'elle était candidate à une cessation anticipée d'activité, qui lui a été refusée le 27 avril 2016.

4. Le 9 juin 2016, un accord bilatéral de rupture du contrat de travail a été conclu entre la salariée et l'employeur, fixant la date du départ volontaire au 9 novembre 2016.

5. La salariée a saisi la juridiction prud'homale en contestation du refus de la demande de cessation anticipée d'activité.

Examen des moyens

Sur le moyen, pris en ses première à troisième branches

Enoncé du moyen

6. La salariée fait grief à l'arrêt de dire que la société a respecté les dispositions de l'accord collectif majoritaire du 18 janvier 2016 et de la débouter de ses demandes tendant, à titre principal, à ce que l'employeur soit condamné à lui octroyer le bénéfice de la cessation anticipée d'activité conformément à l'accord collectif du 18 janvier 2016 au lieu et place du congé de reclassement et, à titre subsidiaire, à ce qu'il soit condamné à lui verser des sommes à titre de perte de salaire entre le bénéfice de la cessation anticipée d'activité et le congé de reclassement, de dommages- intérêts en réparation du préjudice financier résultant de la perte de ses droits à la retraite, et de dommages-intérêts pour préjudice moral, alors :

« 1°/ que si un plan de sauvegarde de l'emploi peut contenir des mesures réservées à certains salariés, c'est à la condition que tous les salariés de l'entreprise placés dans une situation identique au regard de l'avantage en cause puissent bénéficier de cet avantage ; que l'accord collectif du 18 janvier 2016 sur le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi et les modalités de mise en œuvre du projet de licenciement collectif pour motif économique lié à la réorganisation de la société Takeda France prévoyait, en sa cinquième partie, relative au dispositif de la cessation anticipée d'activité, que pouvaient notamment opter pour le dispositif de la C2A les salariés âgés d'au moins 55 ans et bénéficiant d'une ancienneté d'au moins 15 ans, ces conditions d'âge et d'ancienneté étant appréciées au jour de la signature de l'accord bilatéral de rupture ; qu'en application de cet accord, sont placés dans une situation identique au regard de l'avantage en cause les salariés qui, bien que n'ayant pas atteint l'âge de 55 ans au moment de leur candidature, ont atteint cet âge au moment de la conclusion de la convention de rupture ; qu'en l'espèce, pour écarter toute méconnaissance de la règle de l'égalité de traitement, la cour d'appel a retenu que la situation de Mme [V] n'était pas identique à celle des autres salariées avec lesquelles elle se comparait dans la mesure où celles-ci avaient atteint la condition d'âge très rapidement après leur candidature tandis que la salariée n'avait rempli la condition d'âge minimal que 9 mois après sa déclaration de candidature ; qu'en se déterminant ainsi, quand il ressortait de l'accord que la condition d'âge devait être appréciée au jour de la signature de la convention de rupture, de sorte qu'avant cette date, tous les salariés n'ayant pas atteint l'âge minimal de 55 ans étaient placés dans une situation identique au regard de l'avantage en

cause, la cour d'appel a violé le principe d'égalité de traitement et la cinquième partie de l'accord collectif susvisé du 18 janvier 2016 ;

2°/ que l'accord collectif du 18 janvier 2016 sur le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi et les modalités de mise en œuvre du projet de licenciement collectif pour motif économique lié à la réorganisation de Takeda France prévoyait en sa cinquième partie, relative au dispositif de la cessation anticipée d'activité, que" pourront également opter pour ce dispositif les salariés âgés d'au moins 55 ans et bénéficiant d'une ancienneté d'au moins 15 ans pouvant bénéficier d'une retraite à taux plein dans un délais de 7 ans maximum (en tenant compte notamment des rachats de trimestres de cotisations) et sous réserve de liquider sa retraite à taux plein à 62 ans. L'âge et l'ancienneté seront appréciés au jour de la signature de l'accord bilatéral de rupture" ; qu'il résulte de cette disposition que l'âge minimal requis pour accéder au dispositif doit être apprécié au jour de la signature de la convention de rupture, sans considération pour la période séparant l'acte de candidature et la date de signature de la convention de rupture ; que pour écarter toute méconnaissance de la règle de l'égalité de traitement, la cour d'appel a retenu que la situation de la salariée n'était pas identique à celle des autres salariées avec lesquelles elle se comparait dans la mesure où celles-ci avaient atteint la condition d'âge " très rapidement " après leur candidature ; qu'en statuant comme elle l'a fait, la cour d'appel, qui a ajouté au dispositif conventionnel en cause une condition qu'il ne prévoit pas, a violé la cinquième partie de l'accord collectif précité du 18 janvier 2016 relative au dispositif de la cessation anticipée d'activité ;

3°/ que si un plan de sauvegarde de l'emploi peut contenir des mesures réservées à certains salariés, c'est à la condition que les règles déterminant les conditions d'attribution de cet avantage soient préalablement définies et contrôlables ; que tel n'est pas le cas de la condition prévoyant que l'âge minimal conditionnant l'accès au dispositif conventionnel serait apprécié au jour de la signature de l'accord bilatéral de rupture sans que cette signature ne soit enfermée dans un quelconque délai ; qu'en retenant en l'espèce, pour écarter toute méconnaissance de la règle de l'égalité de traitement, que les accords de rupture avaient été signés entre le 1er avril 2016 et le 21 juin 2016 quand elle avait par ailleurs relevé que la signature de l'accord bilatéral de rupture n'était pas enfermée dans un délai fixe, ce qui permettait à l'employeur de

fixer unilatéralement la date à retenir pour apprécier si la condition d'âge était remplie, de sorte que cette condition n'était ni préalablement définie ni contrôlable, la cour d'appel a violé le principe d'égalité de traitement et la cinquième partie de l'accord collectif du 18 janvier 2016 sur le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi et les modalités de mise en œuvre du projet de licenciement collectif pour motif économique lié à la réorganisation de Takeda France. »

Réponse de la Cour

Vu le principe d'égalité de traitement :

7. En application de ce principe, si des mesures peuvent être réservées à certains salariés, c'est à la condition que tous ceux placés dans une situation identique, au regard de l'avantage en cause, aient la possibilité d'en bénéficier, à moins que la différence de traitement soit justifiée par des raisons objectives et pertinentes et que les règles déterminant les conditions d'éligibilité à la mesure soient préalablement définies et contrôlables.

8. Pour débouter la salariée de ses demandes, l'arrêt relève que l'accord collectif majoritaire du 18 janvier 2016 portant plan de sauvegarde de l'emploi prévoit en sa cinquième partie relative à la cessation anticipée d'activité (C2A) ouvrant droit à une dispense d'activité rémunérée jusqu'à l'obtention d'une retraite de base de la sécurité sociale à taux plein, que pourront opter pour ce dispositif les salariés âgés d'au moins 55 ans, justifiant d'une ancienneté d'au moins quinze ans et pouvant bénéficier d'une retraite à taux plein dans un délai de sept ans maximum (en tenant compte notamment des rachats de trimestres de cotisations) et sous réserve de liquider leur retraite à taux plein à 62 ans, l'âge et l'ancienneté étant appréciés au jour de la signature de l'accord bilatéral de rupture, celle-ci n'étant toutefois pas enfermée dans un délai fixe.

9. Il retient cependant que tous les salariés qui ont finalement bénéficié du dispositif de cessation anticipée d'activité remplissaient la condition d'âge lors de leur candidature ou allaient la remplir peu après et que les conventions bilatérales de rupture ont presque toutes été signées entre le 1er avril et le 21 juin 2016 et en déduit que la situation de ces salariés n'est pas identique à celle de l'intéressée, celle-

ci n'ayant atteint l'âge requis que le 2 novembre 2016, soit près de neuf mois après sa candidature déposée le 10 février 2016.

10. En statuant ainsi, alors qu'elle constatait que l'accord collectif ne prévoyait pas de délai pour la signature de l'accord de rupture et que, lors de la mise en oeuvre de l'accord collectif, la réalisation de la condition d'âge et d'ancienneté avait dépendu du choix discrétionnaire par l'employeur de la date de signature de l'accord de rupture, de sorte que les conditions d'éligibilité au dispositif n'étaient pas préalablement définies ni contrôlables, la cour d'appel a violé le principe susvisé.

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur les autres griefs, la Cour :

CASSE ET ANNULE, en toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 14 décembre 2023, entre les parties, par la cour d'appel de Versailles ;

Remet l'affaire et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant cet arrêt et les renvoie devant la cour d'appel de Paris ;

Condamne la société Takeda France aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande formée par la société Takeda France et la condamne à payer à Mme [V] la somme de 3 000 euros ;

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 cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé publiquement le cinq novembre deux mille vingt-cinq par mise à disposition de l'arrêt au greffe de la Cour, les parties ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du code de procédure civile.

**Décision attaquée :** Cour d'appel Versailles 06 2023-12-14 (Cassation)

Copyright 2025 - Dalloz - Tous droits réservés.