

Cour de cassation

chambre sociale

Audience publique du 27 janvier 2015

N° de pourvoi: 13-14773 13-14908

ECLI:FR:CCASS:2015:SO00122

Publié au bulletin

Cassation partielle

M. Frouin (président), président

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

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

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

Vu la connexité, joint les pourvois n° B 13-14.773 et Y 13-14.908 ;

Sur le moyen relevé d'office, après avis donné aux parties en application de l'article 1015 du code de procédure civile :

Vu le huitième alinéa du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, le principe d'égalité de traitement et l'article 17 de l'annexe IV ingénieurs et cadres de la convention collective des transports routiers du 21 décembre 1950 ;

Attendu que les différences de traitement entre catégories professionnelles, opérées par voie de conventions ou d'accords collectifs négociés et signés par des organisations syndicales représentatives, investies de la défense des droits et intérêts des salariés et à l'habilitation desquelles ces derniers participent directement par leur vote, sont présumées justifiées de sorte qu'il appartient à celui qui les conteste de démontrer qu'elles sont étrangères à toute considération de nature professionnelle ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. X..., engagé, le 4 août 1986, en qualité de conducteur receveur par la société Sceta transports et voyageurs aux droits de laquelle

vient la société Veolia transport Rhône-Alpes interurbain, a été licencié par lettre du 13 novembre 2009 pour inaptitude et impossibilité de reclassement ; qu'il a saisi la juridiction prud'homale pour contester son licenciement et obtenir le paiement d'un complément d'indemnité conventionnelle de licenciement sur le fondement des dispositions conventionnelles applicables aux cadres ;

Attendu que pour faire droit à cette demande, l'arrêt, après avoir relevé que les dispositions de la convention collective nationale applicable prévoyaient des modalités de calcul de l'indemnité de licenciement plus avantageuses pour les ingénieurs et cadres que pour les ouvriers, retient que la justification invoquée fondée sur le mécanisme du plafonnement des indemnités de chômage lequel concerne toutes les indemnités sans distinction entre les cadres et les non-cadres et suppose une indemnisation du chômage, ne peut suffire à justifier l'avantage ainsi concédé de façon générale à la catégorie des cadres ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'il résultait de ses énonciations que la différence de traitement n'était pas étrangère à des considérations de nature professionnelle, la cour d'appel qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations a violé les textes et le principe susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il condamne la société Véolia à payer la somme de 10 061,82 euros à titre de solde d'indemnité conventionnelle de licenciement, l'arrêt rendu le 29 janvier 2013, entre les parties, par la cour d'appel de Riom ; remet, en conséquence, sur ce point, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Limoges ;

Condamne M. X... aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande de la société Veolia ;

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 vingt-sept janvier deux mille quinze.

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit aux pourvois par la SCP Célice, Blancpain et Soltner, avocat aux Conseils, pour la société Veolia transport Rhône-Alpes interurbain.

Il est fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué d'AVOIR condamné la société VEOLIA TRANSPORT RHONE-ALPES INTERURBAIN à verser à Monsieur X... la somme de 10.61,82 euros à titre de solde d'indemnité conventionnelle de licenciement ;

AUX MOTIFS QUE « M. X... revendique une indemnité conventionnelle de licenciement calculée conformément aux dispositions de la convention collective applicable aux cadres et non à celles applicables aux ouvriers en se fondant sur le principe d'égalité de traitement et en faisant valoir que la seule différence de catégorie professionnelle ne saurait en elle-même justifier une différence de traitement entre salariés placés dans une situation identique ; que le principe d'égalité de traitement impose, en effet, à l'employeur d'assurer l'égalité de rémunération entre tous les salariés, pour autant que ceux en cause sont placés dans une situation identique ; qu'en l'espèce, il est constant que la convention collective applicable prévoit, au profit des cadres, une indemnité de licenciement calculée selon un taux fixé à 4/10ème de mois par année de présence dans la catégorie ; que si la convention collective a ainsi défini des règles particulières à la catégorie des cadres, la seule différence de catégorie professionnelle ne peut en elle-même justifier, pour l'attribution d'un avantage, une différence de traitement entre les salariés placés dans une situation identique au regard dudit avantage, cette différence devant reposer sur des raisons objectives dont le juge doit contrôler la réalité et la pertinence ; que les dispositions conventionnelles qui fondent une différence de traitement sur une différence de catégorie professionnelle ne peuvent reposer sur une raison objective et pertinente que si cette différence de traitement a pour objet ou pour but de prendre en compte les spécificités de la situation des salariés relevant d'une catégorie déterminée, tenant notamment aux conditions d'exercice des fonctions, à l'évolution de carrière ou aux modalités de rémunération ; qu'en l'espèce, il ne résulte pas des dispositions de la convention collective concernée, qui déterminent des avantages différents attribués aux cadres et aux autres catégories de salariés en considération seulement de leur appartenance à leur catégorie professionnelle, que la différence de traitement concernant l'indemnité de licenciement aurait pour objet ou pour but de prendre en compte les spécificités de la situation des cadres par rapport aux autres catégories ; que l'employeur soutient que cette différence serait justifiée par les difficultés que rencontreraient les cadres du secteur pour retrouver un emploi, compte tenu du faible nombre d'emplois de cadres ; que s'il justifie que les cadres ne représentent que 5,1% des emplois dans le secteur du transport routier, il n'apporte aucun élément à l'appui de son affirmation, de nature à démontrer que les cadres rencontreraient des difficultés plus grandes que les autres catégories de salariés pour retrouver un emploi ; qu'il affirme que cette différence aurait pour objet de compenser la différence existant dans l'indemnisation du chômage résultant du plafonnement des indemnités et il verse aux débats une documentation relative à l'allocation de retour à l'emploi laquelle est versée selon un pourcentage du salaire journalier de référence plus faible pour les salaires supérieurs à 1.999,00 € ; que cependant, outre que cette justification ne figure pas dans la convention collective, il convient de relever que le plafonnement des indemnités de chômage concerne toutes les indemnités sans distinction entre les cadres et les non-cadres et que l'application du plafonnement suppose une indemnisation du chômage ; que ce mécanisme ne peut justifier l'avantage ainsi concédé de façon générale à la catégorie des cadres ; qu'il ne ressort pas des pièces produites que les conditions d'exercice des fonctions de cadres, l'évolution de leur carrière, les modalités de leur rémunération ou plus généralement les spécificités de leur situation justifieraient la différence de traitement instituée entre cette catégorie et les autres catégories de salariés relativement au calcul de l'indemnité conventionnelle de licenciement ; qu'en l'absence de tout élément permettant d'établir que

cette différence serait justifiée par des raisons objectives et pertinentes, il doit être fait droit à la demande de M. X... et l'employeur sera condamné à lui payer la somme de 10 061,82 € à titre de solde de l'indemnité de licenciement » ;

1. ALORS QUE la seule différence de catégorie professionnelle ne saurait en elle-même justifier, pour l'attribution d'un avantage, une différence de traitement entre les salariés placés dans une situation identique au regard dudit avantage, cette différence devant reposer sur des raisons objectives dont le juge doit contrôler concrètement la réalité et la pertinence ; que repose sur une raison objective et pertinente la stipulation d'un accord collectif qui fonde une différence de traitement sur une différence de catégorie professionnelle, dès lors que cette différence de traitement a pour objet ou pour but de prendre en compte les spécificités de la situation des salariés relevant d'une catégorie déterminée, tenant notamment aux conditions d'exercice des fonctions, à l'évolution de carrière ou aux modalités de rémunération ; qu'il en résulte qu'en présence de dispositions conventionnelles qui accordent un avantage aux salariés d'une catégorie professionnelle, le juge doit rechercher concrètement les spécificités de la situation de ces salariés, au regard de la définition conventionnelle de cette catégorie professionnelle et des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles qui participent à définir la « situation » des salariés de cette catégorie, et déterminer si, compte tenu de son objet, l'avantage en cause peut être justifié par l'une de ces spécificités ; qu'en l'espèce, pour affirmer que la différence de traitement entre cadres et non-cadres en matière d'indemnité de licenciement qui résulte de la Convention collective des transports routiers du 21 décembre 1950 ne repose pas sur une raison objective et pertinente, la cour d'appel s'est bornée à affirmer de manière péremptoire qu'il ne ressort pas des pièces produites que les conditions d'exercice des fonctions des cadres, l'évolution de leur carrière, les modalités de leur rémunération ou plus généralement les spécificités de leur situation justifieraient la différence de traitement instituée entre cette catégorie et les autres catégories de salariés en matière de calcul de l'indemnité de licenciement ; qu'en se prononçant de la sorte, sans avoir recherché quelles sont les spécificités de la situation des cadres par rapport aux autres catégories professionnelles au regard de la définition de ces différentes catégories et des règles particulières à chaque catégorie professionnelle, ni avoir fait ressortir qu'aucune de ces spécificités ne pouvait justifier un mode de calcul plus avantageux de l'indemnité de licenciement, au regard de l'objet d'une telle indemnité, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard du principe d'égalité de traitement, ensemble l'article 17 de l'annexe IV Ingénieurs et cadres de la Convention collective des transports routiers du 21 décembre 1950 ;

2. ALORS, AU SURPLUS, QUE les partenaires sociaux ne sont pas tenus d'exposer, dans leur accord collectif, les raisons qui justifient les différences de traitement entre catégories professionnelles résultant de leur accord ; qu'en conséquence, pour déterminer si une différence de traitement entre catégories professionnelles résultant d'un accord collectif repose sur une raison objective et pertinente, le juge ne peut se borner à rechercher si les dispositions conventionnelles en cause expliquent les motifs de cette différence de traitement, ni se prononcer sur les seules justifications qui sont exposées dans l'accord ; que, pour dire qu'aucune raison objective et pertinente ne justifiait la différence de traitement entre cadres et non-cadres en matière d'indemnité de licenciement instituée par la Convention collective des transports routiers, la cour d'appel a relevé qu'il ne résulte pas des dispositions de cette convention collective que cette différence de traitement aurait eu pour objet ou pour but de prendre en compte les spécificités de la situation des cadres et que la justification avancée par l'employeur, tirée

de la compensation d'une différence d'indemnisation chômage, ne figure pas dans la convention collective ; qu'en se fondant ainsi sur un motif tout aussi inopérant qu'erroné, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard du principe d'égalité de traitement, ensemble l'article 17 de l'annexe IV Ingénieurs et cadres de la Convention collective des transports routiers du 21 décembre 1950 ;

3. ALORS QUE l'indemnité de licenciement a pour objet de compenser le préjudice né de la perte de l'emploi pour le salarié ; qu'en conséquence, une différence de traitement en matière de licenciement est justifiée par une raison objective et pertinente, dès lors qu'elle repose sur l'importance du préjudice né de la perte de l'emploi ; qu'en l'espèce, la société VEOLIA TRANSPORTS RHONE ALPES INTERURBAIN soutenait que la différence de traitement entre cadres et non-cadres en matière de mode de calcul de l'indemnité de licenciement est justifiée par le préjudice plus important résultant, pour les cadres, de la perte de leur emploi compte tenu, d'une part, des plus grandes difficultés qu'ils rencontrent à retrouver un emploi de même niveau de qualification dans une branche où les emplois de cadres sont peu nombreux (5,1 % des emplois) et, d'autre part, de leur niveau de rémunération conventionnel et du double plafonnement prévu par le système d'indemnisation chômage ; qu'en se bornant à affirmer, pour écarter ces justifications, que rien ne démontre que les cadres rencontreraient des difficultés plus grandes pour retrouver un emploi et que le plafonnement des indemnités chômage concerne toutes les indemnités sans distinction entre cadres et non cadres, sans avoir vérifié si les responsabilités et le niveau de rémunération des cadres tels qu'ils résultent des dispositions conventionnelles en cause ne présentent pas des spécificités qui renforcent les conséquences dommageable de la perte de l'emploi, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard du principe d'égalité de traitement, ensemble l'article 17 de l'annexe IV Ingénieurs et cadres de la Convention collective des transports routiers du 21 décembre 1950 ;

4. ALORS, A TITRE SUBSIDIAIRE, QUE seuls les salariés qui sont placés dans une situation identique au regard d'un avantage peuvent invoquer le principe d'égalité de traitement pour bénéficier de cet avantage dans les mêmes conditions ; qu'un salarié ne peut revendiquer l'avantage conventionnel réservé aux salariés d'une autre catégorie professionnelle, sur le fondement du principe d'égalité de traitement, qu'à la condition d'être placé dans une situation identique à celle des salariés de cette catégorie professionnelle au regard de cet avantage ; qu'en se bornant à relever que la différence de traitement entre cadres et non-cadres en matière d'indemnité conventionnelle de licenciement n'est justifiée par des raisons objectives et pertinentes tenant aux spécificités de la situation des cadres, pour accorder à Monsieur X... un complément d'indemnité de licenciement sur le fondement des dispositions conventionnelles applicables aux cadres, sans avoir constaté que Monsieur X..., qui exerçait des fonctions de chauffeur de bus, aurait été placé dans une situation identique à celle des salariés appartenant à la catégorie des cadres, au regard de l'indemnité de licenciement, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard du principe d'égalité de traitement et de l'article 17 de l'annexe IV Ingénieurs et cadres de la Convention collective des transports routiers du 21 décembre 1950 ;

5. ALORS, ENFIN ET EN TOUT ETAT DE CAUSE, QU' en l'absence de discrimination prohibée, les dispositions conventionnelles qui accordent un avantage à une catégorie professionnelle déterminée, sans raison objective et pertinente, sont nulles et de nul effet ;

qu'en conséquence, le juge ne saurait se fonder sur ces dispositions conventionnelles pour étendre le bénéfice de cet avantage à l'ensemble des salariés des autres catégories professionnelles ; qu'à supposer que les dispositions conventionnelles accordant aux cadres une indemnité de licenciement plus favorable créent une différence de traitement non-justifiée par une raison objective et pertinente, la cour d'appel aurait violé le principe d'égalité de traitement, en accordant à Monsieur X... un complément d'indemnité de licenciement sur le fondement de ces dispositions conventionnelles.

Publication :

Décision attaquée : Cour d'appel de Riom , du 29 janvier 2013