

# TEXTE INTÉGRAL

Formation de diffusion : F P  
numéros de diffusion : 550

**RÉPUBLIQUE FRANÇAISE**

**AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS**

SOC. IK

COUR DE CASSATION \_\_\_\_\_

Audience publique du 12 mai 2021

Cassation sans renvoi

M. HUGLO, conseiller doyen faisant fonction de président

Arrêt no 550 F P

Pourvois n Y 20-10.796

Z 20-10.797 A 20-10.798 B 20-10.799 C 20-10.800 JONCTION

**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 12 MAI 2021**

1 / La société La Halle, société par actions simplifiée unipersonnelle, dont le siège est ..., ...

2 / la société AJRS, société d'exercice libéral à responsabilité limitée, dont le siège est ..., ...,  
agissant en la personne de Mme O, en qualité d'administrateur judiciaire de la société La Halle,

3 / la société FHB, société d'exercice libéral à responsabilité limitée, dont le siège est Tour CB21, ..., ..., agissant en la personne de Mme X, en qualité d'administrateur judiciaire de la société La Halle, ont formé les pourvois n Y 20-10.796, Z 20-10.797, A 20-10.798,

B 20-10.799 et C 20-10.800 contre cinq arrêts rendus le 15 novembre 2019 par la cour d'appel de Bourges (chambre sociale) dans les litiges l'opposant respectivement à :

1 / Mme T A, domiciliée ...

Buzançais,

2 / Mme Y D, domiciliée ..., 36330

Le Poinçonnet,

3 / Mme M E, domiciliée ..., ...,

4 / Mme V K, domiciliée lieu dit Chatre, 36120

Sassierges Saint Germain,

5 / Mme S F, domiciliée ..., 36320

Villedieu sur Indre,

6 / la société BTSG, société civile professionnelle, dont le siège est ... de l'Hôtel de ville, ... sur Seine, prise en la personne de M. J, en qualité en mandataire judiciaire de la société La Halle,

7 / la société Axyme, société civile professionnelle, dont le siège est

..., ..., prise en la personne de M. B, en qualité en mandataire judiciaire de la société La Halle,

8 / l'AGS CGEA, dont le siège est ..., 92300

Levallois Perret, défenderesses à la cassation.

Les demanderesses invoquent, à l'appui de chaque pourvoi, le moyen unique de cassation commun annexé au présent arrêt.

Les dossiers ont été communiqués au procureur général.

Sur le rapport de Mme Lanoue, conseiller référendaire, les observations de la SCP Célice, Texidor, Périer, avocat de la société La Halle et des sociétés AJRS et FHS, ès qualités, de la SCP Lyon Caen et Thiriez, avocat de Mmes A, D, E, K et F, après débats en l'audience publique du 17

mars 2021 où étaient présents M. Huglo, conseiller doyen faisant fonction de président, Mme Lanoue, conseiller référendaire rapporteur, Mme Sommé, conseiller, et Mme Pontonnier, greffier de chambre, la chambre sociale de la Cour de cassation, composée des président et conseillers précités, après en avoir délibéré conformément à la loi, a rendu le présent arrêt.

#### Jonction

1. En raison de leur connexité, les pourvois n Y 20-10.796, Z 20-10.797, A 20-10.798, B 20-10.799 et C 20-10.800 sont joints.

#### Reprise d'instance

2. Il est donné acte à la société AJRS, prise en la personne de Mme O et à la société FHB, prise en la personne de Mme X, administrateurs, de leur reprise d'instance aux côtés de la société La Halle (la société) suite au jugement du 2 juin 2020 du tribunal de commerce de Paris ayant prononcé le redressement judiciaire de cette dernière.

#### Faits et procédure

3. Selon les arrêts attaqués (Bourges, 15 novembre 2019), la société La Halle a conclu le 27 août 2015 avec les organisations syndicales représentatives un plan de sauvegarde de l'emploi prévoyant notamment, d'une part, dans un chapitre 8, le bénéfice d'une indemnité supra conventionnelle s'adressant « aux salariés qui quittent l'entreprise dans le cadre du plan de départ volontaire externe, dont le poste est supprimé et qui acceptent un poste de remplacement en interne, dont le poste est supprimé et dont le licenciement ne peut être évité, qui sont transférés au service du repreneur d'un fonds de commerce dans les conditions de l'article L. 1224-1 du code du travail », d'autre part, dans un chapitre 9, la suppression de l'équipe de nuit de l'entrepôt logistique (composée de 62 préparateurs), avec proposition, pour les salariés non licenciés, d'un poste en équipe de jour et versement, au bénéfice des salariés acceptant cette modification du contrat de travail, d'une indemnité exceptionnelle temporaire d'une durée de 12 mois pour compenser la perte des primes de nuit.

4. La société a conclu des transactions avec plusieurs salariés de l'ancienne équipe de nuit ayant accepté un poste de jour qui revendiquaient le paiement de l'indemnité prévue au chapitre 8 du plan de sauvegarde de l'emploi, en exécution desquelles ces salariés ont perçu une indemnité transactionnelle en octobre 2016.

5. Par lettres du 12 février 2016 pour Mmes D et K, et, respectivement, des 20 décembre, 22 décembre et 23 décembre 2016 pour Mmes A, F et E, ces préparatrices de commande, qui appartenaient à l'équipe de nuit précitée et avaient accepté un poste de jour, ont sollicité de l'employeur le paiement de l'indemnité prévue au chapitre 8.

6. N'ayant pas obtenu satisfaction, elles ont saisi la juridiction prud'homale en paiement de l'indemnité supra conventionnelle prévue au chapitre 8, ou d'une indemnité d'un montant équivalent à titre de dommages intérêts pour inégalité de traitement, outre d'une demande de dommages intérêts pour exécution déloyale du contrat de travail.

Examen du moyen

Sur le moyen , pris en sa quatrième branche

Enoncé du moyen

7. La société fait grief aux arrêts de dire qu'elle a violé le principe d'égalité de traitement entre salariés et de la condamner à payer à chaque salariée une certaine somme au titre de son préjudice né de la violation du principe d'égalité de traitement entre les salariés, outre une autre somme à titre de dommages et intérêts pour exécution déloyale du contrat de travail, alors « que le principe d'égalité de traitement ne s'applique qu'aux avantages que l'employeur accorde aux salariés ; que la conclusion d'une transaction, qui suppose la renonciation du salarié à agir en justice et implique que sa prétention ne sera jamais tranchée, ne constitue pas un avantage pour le salarié, peu important qu'elle prévoie le paiement d'une indemnité transactionnelle en contrepartie de sa renonciation à cette prétention ; qu'en conséquence, le principe d'égalité de traitement ne peut imposer à l'employeur, qui a conclu une transaction avec un salarié, de proposer la conclusion d'une transaction comparable à un autre salarié, qui émet une réclamation identique ; qu'en jugeant, en l'espèce, que la société La Halle a méconnu le principe d'égalité de traitement, faute d'avoir proposé à Mmes A, F et E [D et K] la conclusion d'une transaction comparable à celle qu'elle a conclue avec d'autres salariés qui, comme ces trois salariées, avaient accepté une modification de leur contrat et prétendu par la suite avoir droit au paiement d'une indemnité supra conventionnelle de licenciement, la cour d'appel a violé le principe d'égalité de traitement.

»

Réponse de la Cour

Vu l'article 2044 du code civil et le principe d'égalité de traitement :

8. Aux termes du texte susvisé, la transaction est un contrat par lequel les parties, par des concessions réciproques, terminent une contestation née, ou préviennent une contestation à naître.

9. Il en résulte qu'un salarié ne peut invoquer le principe d'égalité de traitement pour revendiquer les droits et avantages d'une transaction conclue par l'employeur avec d'autres salariés pour terminer une contestation ou prévenir une contestation à naître.

10. Pour condamner la société à payer à chaque salariée une somme au titre de son préjudice né de la violation du principe d'égalité de traitement entre les salariés ainsi qu'une somme au titre de l'exécution déloyale du contrat de travail, les arrêts retiennent que l'employeur ne leur a pas proposé de protocole transactionnel comme il l'a fait pour d'autres salariés, alors qu'elles se trouvaient dans une situation équivalente en terme d'ancienneté, de poste, de modification du contrat de travail pour raison économique avec les salariés bénéficiaires de l'indemnité transactionnelle, et avaient, comme eux, sollicité le bénéfice de l'indemnité supra conventionnelle prévue par le plan de sauvegarde de l'emploi.

11. En statuant ainsi, la cour d'appel a violé le texte susvisé et, par fausse application, le principe susvisé.

Portée et conséquences de la cassation

12. Après avis donné aux parties, conformément à l'article 1015 du code de procédure civile, il est fait application des articles L. 411-3, alinéa 2, du code de l'organisation judiciaire et 627 du code de procédure civile.

13. L'intérêt d'une bonne administration de la justice justifie, en effet, que la Cour de cassation statue au fond.

14. Au vu de ce qui précède, il convient de débouter les salariées de l'ensemble de leurs demandes.

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

CASSE ET ANNULE, en toutes leurs dispositions, les arrêts rendus le 15 novembre 2019, entre les parties, par la cour d'appel de Bourges ;

DIT n'y avoir lieu à renvoi ;

Déboute Mmes A, F, E, D et K de leurs demandes ;

Condamne Mmes A, F, E, D et K aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes formées tant devant la Cour de cassation que devant les juges du fond ;

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 des arrêts cassés ;

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

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen commun produit, aux pourvois n Y 20-10.796, Z 20-10.797,

A 20-10.798, B 20-10.799 et C 20-10.800, par la SCP Célice, Texidor, Périer, avocat aux Conseils, pour les sociétés La Halle, AJRS et FHB, ès qualités

Il est fait grief aux arrêts attaqués d'AVOIR dit que la société La Halle a violé le principe d'égalité de traitement entre salariés et d'AVOIR condamné la société La Halle à payer à chaque salariée la somme de 20.000 euros au titre de son préjudice né de la violation du principe d'égalité de traitement entre les salariés, outre 500 euros à titre de dommages et intérêts pour exécution déloyale du contrat de travail ;

AUX MOTIFS QUE « Sur l'égalité de traitement entre les salariés - Il résulte du principe 'à travail égal, salaire égal', un concept jurisprudentiel plus large d'égalité de traitement qui englobe l'ensemble des droits individuels et collectifs des salariés qu'il s'agisse des conditions de rémunération mais aussi d'emploi, de travail, de formation et de garanties sociales. Il appartient au salarié qui se prévaut de l'inégalité de traitement de soumettre au juge des éléments de fait susceptible de la caractériser et il incombe à l'employeur de rapporter la preuve d'éléments objectifs justifiant cette différence. En l'espèce, Mme A fait grief à la société La Halle d'avoir, par le truchement de transactions, favorisé des salariées se trouvant dans des situations identiques à la sienne, et ce à raison de leur appartenance syndicale. Elle fonde ses allégations sur une transaction anonymisée aux termes de laquelle un salarié de la société La Halle, qui a accepté par courrier la modification de son contrat de travail pour motif économique, comme elle, et a vivement contesté le refus de la société de La Halle de lui verser l'indemnité supra

conventionnelle, s'est vu proposer par l'employeur de transiger pour mettre un terme à tout litige et contestation ultérieure en contrepartie d'une indemnité transactionnelle de 20.000 euros. Par ailleurs la consultation des protocoles transactionnels communiqués à sa demande sur injonction du conseiller à la mise en état permet d'établir que M. N, Mme R, Mme L, Mme H ont été engagés par la société La Halle entre 1984 et 1995 ; ils exerçaient en dernier lieu des fonctions de préparateurs de commandes. Dans le cadre des difficultés économiques rencontrées par la société La Halle, ils ont accepté par courrier entre le 9 novembre 2015 et le 17 novembre 2015 la modification de leur contrat de travail pour motif économique mais ont contesté le refus de la société de leur verser le paiement de l'indemnité supra conventionnelle prévue par le chapitre 8 du Plan de sauvegarde de l'emploi. Afin de mettre un terme définitif à tout litige relatif à la modification de leur contrat de travail et préjudices invoqués, ils ont reçu une indemnité forfaitaire globale transactionnelle et définitive d'un montant net de 40 602,68 euros pour M. N, 25 787,27 euros pour Mme L, 26 570,86 euros pour

Mme R et 25 542,26 euros pour Mme I G contrepartie, ils ont renoncé définitivement à toute réclamation à l'encontre de la société La Halle. Il y a donc lieu de constater que Mme A se trouvait dans une situation équivalente à celle d'au moins quatre salariés en terme d'ancienneté, de poste et de modification du contrat de travail pour raison économique, et a, comme eux, sollicité de son employeur à bénéficier de l'indemnité supra conventionnelle prévue par le chapitre 8 du Plan de sauvegarde de l'emploi, laissant présumer d'un litige à notre correspondant en tout point à l'objet de la transaction querellée compte tenu du silence de l'employeur opposé à sa demande. La société intimée conteste l'application du principe de l'égalité de traitement en matière de transaction sur le fondement de la liberté contractuelle et de l'effet relatif des contrats. Elle argue par ailleurs que la salariée ne se trouvait pas dans une situation comparable aux collègues visés dans la mesure où ils ont renoncé, par la transaction, à toute contestation du plan de sauvegarde de l'emploi. Cette analyse se fonde toutefois sur une erreur d'appréciation chronologique dans la mesure où la comparaison entre les salariés doit se situer avant la transaction, laquelle constitue l'élément discriminatoire. De surcroît, il doit être relevé que l'appelante ne sollicite pas le bénéfice à son endroit du protocole transactionnel querellé mais s'interroge seulement sur les critères qui ont conduit son employeur à le proposer à certains salariés et non à elle. Or, la société La Halle ne fournit aucun élément de réponse objectif susceptible de justifier la différence de traitement entre Mme A et ses collègues, dans une

situation totalement comparable à la sienne. En conséquence, il y a lieu de considérer que l'inégalité de traitement invoquée par Mme A est établie et qu'il en est résulté pour cette dernière un important préjudice en la privant de la possibilité de transiger. La décision du Conseil des prud'hommes de Châteauroux du 10 janvier 2018 sera donc confirmée de ce chef. S'agissant du préjudice consécutif à la rupture de l'égalité de traitement entre les salariés, celui ci sera justement et intégralement réparé par l'octroi de la somme de 20.000€ compte tenu de l'ancienneté et du salaire de Mme A, laquelle ne saurait réclamer à ce titre le paiement de l'indemnité supra conventionnelle. La décision du Conseil des prud'hommes de Châteauroux du 10 janvier 2018 sera donc infirmée sur ce point. La condamnation de la société La Halle à indemniser Mme A de son préjudice consécutif à la rupture de l'égalité de traitement entre les salariés, ne présentant aucun caractère salarial, n'a pas à être soumise à prélèvements sociaux » ;

ET AUX MOTIFS ADOPTES QU' « En matière de contrat, l'article 1315 du code civil dans sa version applicable au présent litige prévoit que celui qui réclame l'exécution d'une obligation doit la prouver. Réciproquement celui qui se prétend libéré doit justifier le paiement ou le fait qui a produit l'extinction de son obligation. Madame T Z invoque une atteinte au principe travail égal salaire égal et à l'égalité de traitement. En matière de violation du principe à travail égal salaire égal, le salarié doit prouver des faits susceptibles de caractériser une inégalité de rémunération et, s'il y parvient, l'employeur doit de son côté démontrer que cette différence de traitement se justifie par des éléments objectifs. Il convient d'examiner si les salariés placés dans une situation identique au regard de l'avantage en bénéficient et si les règles déterminant son octroi sont préalablement définies et contrôlables. Le principe « à travail égal, salaire égal » n'étant pas circonscrit au salaire proprement dit, il concerne également le bénéfice de tous les avantages liés à l'appartenance à l'entreprise. Selon les termes de l'article 2044 du Code civil dans sa version applicable au présent litige, la transaction est un contrat par lequel les parties, par des concessions réciproques, terminent une contestation née ou préviennent une contestation à naître. L'article 1165 du code civil dans sa version applicable au présent litige prévoit que les conventions n'ont d'effet qu'entre les parties contractantes ; elles ne nuisent point aux tiers, et elles ne lui profitent que dans le cas prévu par l'article 1121. La transaction est un contrat écrit dont l'objet est de régler une contestation née ou à naître. Dans ce cadre, l'employeur et le salarié peuvent s'entendre sur le versement d'une indemnité dite transactionnelle. En principe, l'indemnité transactionnelle est exonérée des cotisations de sécurité sociale lorsqu'elle a pour objet de réparer le préjudice né

par exemple de la perte de l'emploi ou des circonstances de la rupture et pour sa fraction correspondant à l'indemnité de rupture susceptible d'être exonérée. Il convient donc de rechercher, quelle que soit la qualification donnée par les parties, si les sommes allouées à titre d'indemnités transactionnelles et définitives n'englobent pas des éléments de rémunérations soumis à cotisations. En l'espèce, la lecture de la transaction, et notamment de son article 2 page 4 permet de constater que l'indemnité en cause "porte sur un litige de nature salariale" et qu'elle est "soumise au régime social et fiscal applicable aux rémunérations". L'article 2051 du code civil dispose que la transaction faite par l'un des intéressés ne lie point les autres intéressés et ne peut être opposée par eux. Cependant, à l'instar de tous les actes juridiques la transaction est soumise à des conditions générales de validité outre des conditions générales propres à toutes les transactions. Ainsi, la transaction doit respecter l'ordre public et les principes fondamentaux du droit du travail. S'il est notamment admis que l'effet relatif des contrats interdit aux tiers de se prévaloir de l'autorité d'une transaction à laquelle ils ne sont pas intervenus, ces mêmes tiers peuvent néanmoins invoquer la renonciation à un droit que renferme cette transaction. Il est en outre constant que la différence de traitement entre les salariés placés dans la même situation doit reposer sur des raisons objectives dont le juge doit contrôler concrètement la réalité et la pertinence et 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, à moins qu'une différence de traitement soit justifiée par des raisons objectives et pertinentes et que les règles déterminant les conditions de cet avantage soient préalablement définies et contrôlables. Ainsi, si l'effet relatif des contrats interdit aux salariés de se prévaloir de l'autorité d'une transaction à laquelle ils ne sont pas intervenus, ces mêmes salariés peuvent invoquer la renonciation à un droit que renferme cette transaction, notamment lorsque cela induit pour eux un préjudice ou une différence de traitement. En l'espèce, cette transaction produite aux débats porte sur l'allocation d'une indemnité de 20.000 euros suite à un litige opposant des salariés de la même entreprise au même employeur. Il ressort de la lecture de cette transaction que le salarié signataire de la transaction "pouvait ne pas être concerné par un licenciement s'il acceptait un poste en mobilité dans l'entreprise. Une proposition de modification de son contrat de travail pour motif économique lui en conséquence été formulée par lettre recommandée en AR en date du 30 octobre 2015.... l'a accepté par courrier du .., novembre 2015, la modification de son contrat de

travail pour motif économique .., en conséquence été affecté à son nouveau poste à compter du 21 décembre 2015". La même transaction précise que ce salarié a sollicité de la société le paiement de l'indemnité supra conventionnelle prévue par le chapitre 8 du plan de sauvegarde de l'emploi, ce que la société a refusé. Le litige entre ce salarié et la société La HALLE correspond donc au litige qui opposait Madame T Z à son employeur. Le litige entre la société La HALLE et ce salarié a été résolu par l'allocation d'une indemnité forfaitaire de plus de 20.000 euros, indemnité qui, aux termes même de l'article 2 de la transaction, a été soumise au régime social et fiscal applicable aux rémunérations. De plus, la production au cours de l'instance des bulletins de paie d'octobre 2016 de certains préparateurs de commandes a permis de constater qu'ils ont perçu des indemnités importantes : 35.640,00 euros pour Madame C H, 32.880,00 pour Madame P L, 51.415,00 euros pour Monsieur U N et 33.712,00 euros pour Madame Q R au titre d'une indemnité transactionnelle. Si la requérante indique que les indemnités perçues sont liées à l'activité syndicale de ceux ci, seule l'appartenance à la CFDT de Madame P L et Monsieur U N résulte des pièces du dossier. La société La HALLE affirme que les salariés ayant signé cette transaction n'étaient pas dans la même situation que la requérante puisque cette dernière vient de saisir le Conseil de prud'hommes de Paris d'autres demandes liées à l'exécution de son contrat de travail ce que les salariés signataires de la transaction ne peuvent pas faire puisqu'ils ont renoncé à toute action contentieuse contre leur employeur conformément à l'article 3 de ce document (page 4). Cependant, il est admis que "nul ne peut se prévaloir de sa propre turpitude". Ainsi, un employeur qui ne respecte pas l'égalité de traitement entre ses salariés en ne proposant arbitrairement qu'à certains salariés de conclure une transaction afin de solutionner un litige qui concerne un groupe de salarié, ne saurait se prévaloir des conséquences de cette transaction qui justement aboutit, in fine à des différences entre salariés. Le fait pour la société LA HALLE de proposer à certains salariés de régler un litige par l'octroi d'une somme d'argent et de ne pas le proposer à d'autres confrontés au même litige et ce, sans être en capacité de justifier ce choix et de rapporter la preuve d'éléments objectifs justifiant cette différence de traitement, constitue une inégalité de traitement. Par conséquent, en accordant une indemnité de plus 20.000 euros à un salarié, la société La Halle a violé le principe d'égalité de traitement. La société La HALLE expose encore que l'anonymisation de la transaction ne permet pas de savoir si le salarié signataire de la transaction était exactement dans la même situation que Madame T Z. Or, si l'anonymisation de cette transaction ne permet effectivement pas de savoir qu'elle était l'emploi et

l'ancienneté de ce salarié, ces éléments sont indifférents dans l'appréciation de l'inégalité de traitement qui est ici retenue puisque ce qui caractérise l'inégalité est d'avoir versé une indemnité à certains salariés qui avaient acceptés une modification de leur contrat de travail pour motif économique dans le cadre d'un plan de sauvegarde pour l'emploi tandis que d'autres salariés ayant accepté une modification de leur contrat de travail pour motif économique n'ont pas reçu cette indemnité; La société expose, calculs à l'appui concernant Madame H, que la somme perçue au titre d'une indemnité transactionnelle par les préparateurs de commande ne correspond pas au calcul de l'indemnité supra conventionnelle prévue au plan de sauvegarde pour l'emploi et se fonde uniquement sur le bulletin d'octobre 2016 sans produire d'autres éléments à l'appui de ses prétentions (réalité du salaire brut moyen sur l'année et non sur un seul mois, et ancienneté). Par conséquent, la société La HALLE est condamnée à verser à Madame T Z la somme de 27.319,30 euros à titre de dommages et intérêts pour inégalité de traitement » ;

1. ALORS QUE la transaction est un contrat par lequel les parties mettent fin à une contestation née ou à naître par des concessions réciproques ; qu'elle a pour effet d'éteindre le droit d'agir en justice correspondant des deux parties ; que la transaction conclue entre l'employeur et un salarié implique qu'en contrepartie de l'indemnité transactionnelle que l'employeur s'engage à lui verser, le salarié renonce à un droit ou une prétention ; qu'en conséquence, une différence entre salariés née de la conclusion d'une transaction avec certains d'entre eux ne peut caractériser une atteinte au principe d'égalité de traitement, dès lors qu'en contrepartie de l'avantage fixé par cette transaction, les salariés qui ont transigé ont renoncé à des droits ou prétentions que les autres salariés peuvent faire valoir en justice ; qu'en l'espèce, les salariés avec lesquels la société La Halle a conclu une transaction, en octobre 2016, prétendaient alors avoir droit au paiement d'une indemnité supra conventionnelle de licenciement en application des dispositions du plan de sauvegarde de l'emploi et ont renoncé dans le cadre de cette transaction, en contrepartie du versement d'une indemnité transactionnelle, à tous droits et prétentions au titre de l'exécution et la modification de leur contrat de travail et notamment au paiement de toute indemnité prévue par le plan de sauvegarde de l'emploi ; que Mmes A, F et E, qui ont réclamé ultérieurement le paiement d'une indemnité supra conventionnelle de licenciement, ont quant à elles, faute d'avoir transigé, pu agir en justice pour obtenir le paiement de cette indemnité et faire valoir leurs droits au titre de la modification de leur contrat ; qu'aucune violation du principe d'égalité de traitement

ne pouvait donc être invoquée par ces trois salariées ; qu'en jugeant le contraire, la cour d'appel a violé le principe précité ;

2. ALORS QUE le principe d'égalité de traitement ne s'applique qu'aux avantages que l'employeur accorde aux salariés ; que la conclusion d'une transaction, qui suppose la renonciation du salarié à agir en justice et implique que sa prétention ne sera jamais tranchée, ne constitue pas un avantage pour le salarié, peu important qu'elle prévoie le paiement d'une indemnité transactionnelle en contrepartie de sa renonciation à cette prétention ; qu'en conséquence, le principe d'égalité de traitement ne peut imposer à l'employeur, qui a conclu une transaction avec un salarié, de proposer la conclusion d'une transaction comparable à un autre salarié, qui émet une réclamation identique ; qu'en jugeant, en l'espèce, que la société La Halle a méconnu le principe d'égalité de traitement, faute d'avoir proposé à Mmes A, F et E la conclusion d'une transaction comparable à celle qu'elle a conclue avec d'autres salariés qui, comme ces trois salariées, avaient accepté une modification de leur contrat et prétendu par la suite avoir droit au paiement d'une indemnité supra conventionnelle de licenciement, la cour d'appel a violé le principe d'égalité de traitement ;

3. ALORS QUE l'employeur ne peut, ni par accord collectif, ni par engagement unilatéral, s'engager à accorder un avantage en subordonnant son octroi à la condition que salarié accepte de conclure une transaction individuelle, notamment lorsque cette transaction emporte renonciation aux mesures d'un plan de sauvegarde de l'emploi ; qu'en conséquence, le principe d'égalité de traitement, qui suppose que l'employeur définisse préalablement les critères d'octroi des avantages qu'il accorde aux salariés, ne peut obliger l'employeur, qui a conclu avec un salarié une transaction prévoyant le versement d'une indemnité transactionnelle en contrepartie de sa renonciation aux mesures du plan de sauvegarde de l'emploi, ni à proposer une transaction comparable aux autres salariés qui viendraient à émettre une prétention identique, ni à définir les critères déterminant à quels salariés il proposera une transaction comparable ; qu'en retenant, en l'espèce, que la société La Halle a violé le principe d'égalité de traitement, faute de s'expliquer sur les critères qui l'ont conduite à proposer la conclusion d'une transaction à certains salariés qui prétendaient au paiement de l'indemnité supra conventionnelle de licenciement prévue par le plan de sauvegarde de l'emploi, et non à d'autres qui formaient la même prétention, la cour d'appel a violé le principe d'égalité de traitement ;

4. ALORS, EN TOUT ETAT DE CAUSE, QUE le principe d'égalité de traitement ne s'applique qu'aux salariés placés dans une situation identique à la date d'octroi de l'avantage ; qu'au surplus, la transaction ayant pour objet de mettre un terme à une contestation née ou à naître, l'employeur ne peut proposer la conclusion d'une transaction à un salarié tant que ce dernier n'a pas émis de prétention ; qu'en conséquence, le principe d'égalité de traitement ne peut obliger l'employeur, qui a conclu une transaction avec un salarié, à proposer la conclusion d'une transaction comparable à d'autres salariés qui, à la date de cette transaction, n'ont pas formé de prétention et ne sont pas donc placés dans la même situation que celui avec lequel il transige ; qu'en l'espèce, la société La Halle faisait valoir qu'en octobre 2016, lorsqu'elle a conclu des transactions avec quatre salariés, seuls ces quatre salariés prétendaient avoir droit au paiement d'une indemnité supra conventionnelle de licenciement et qu'elle avait transigé avec eux pour éviter un contentieux sur l'interprétation des dispositions du plan de sauvegarde de l'emploi et une contagion du différend ; que c'était seulement après avoir été informées de la conclusion de ces transactions que Mme A, F et E, avaient pour la première fois réclamé, fin décembre 2016, le paiement d'une indemnité supra conventionnelle de licenciement et qu'elle avait alors jugé préférable, compte tenu de la propagation du différend, de le faire trancher par le juge ; qu'en affirmant, pour retenir l'existence d'une violation du principe d'égalité de traitement, que la comparaison entre les salariés doit se situer avant la transaction et qu'à cette date, les salariés qui ont transigé et Mmes A, F et E étaient dans une situation identique, cependant qu'avant la conclusion des transactions, Mmes A, F et E ne prétendaient pas au paiement d'une indemnité supra conventionnelle de licenciement, la cour d'appel a violé ce principe et porté une atteinte excessive à la liberté contractuelle et au droit d'agir en justice de l'employeur, en violation des articles 4 et 16 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen ;

5. ALORS QU' une différence de traitement peut être justifiée par les circonstances particulières de l'octroi de l'avantage en cause ; qu'est objectivement justifié le fait, pour l'employeur, de proposer la conclusion d'une transaction aux seuls salariés qui, à la date de cette proposition, ont émis une prétention, pour prévenir un contentieux et la propagation de ce contentieux à d'autres salariés ; qu'en affirmant que la société La Halle ne fournit aucun élément de réponse objectif susceptible de justifier la différence de traitement entre Mmes A, F et E et leurs collègues dans une situation totalement comparable à la leur, cependant que la société La Halle expliquait qu'elle avait proposé la conclusion de transactions aux seuls salariés qui prétendaient alors avoir

droit au paiement d'une indemnité supra conventionnelle de licenciement et que, compte tenu de la propagation ultérieure du différend, elle avait préféré faire trancher par le juge les prétentions des autres salariés qui, comme Mmes A, F et E, avaient ultérieurement réclamé le paiement d'une indemnité supra conventionnelle de licenciement, la cour d'appel a violé le principe d'égalité de traitement et porté une atteinte excessive à la liberté contractuelle et au droit d'agir en justice de l'employeur, en violation des articles 4 et 16 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen ;

6. ALORS, EN TOUTE HYPOTHESE, QUE le juge qui constate une violation du principe d'égalité de traitement doit rétablir l'égalité entre salariés en accordant aux salariés défavorisés l'avantage dont ils ont été privés ; que selon le raisonnement de la cour d'appel, l'avantage dont Mmes A, F et E ont été privés consistait en la possibilité de conclure une transaction comparable à celle que d'autres salariés ont conclues, qui emportait renonciation des intéressés à tout droit ou prétention lié à l'exécution et la modification du contrat de travail, et notamment à toute somme ou mesure prévue par le plan de sauvegarde de l'emploi, en contrepartie du paiement d'une indemnité transactionnelle ; qu'en condamnant la société La Halle à verser à chaque salariée une indemnité de 20.000 euros supposée couvrir le « préjudice important » résultant de ce qu'elle a privé les salariées de « la possibilité de transiger », sans exiger aucune renonciation de la part des salariées, la cour d'appel n'a pas rétabli l'égalité entre salariés ; qu'elle a en conséquence de nouveau violé le principe d'égalité de traitement ;

7. ALORS QUE le salarié qui n'a pas conclu de transaction a la possibilité, contrairement au salarié qui a conclu une transaction, de soumettre sa prétention au juge afin qu'il en apprécie le bien fondé ; qu'en l'espèce, contrairement aux salariés qui ont conclu une transaction et ont, dans ce cadre, renoncé à tout droit ou prétention lié à l'exécution et la modification de leur contrat de travail, Mmes A, F et E ont pu agir en justice pour voir trancher leurs prétentions relatives au paiement d'une indemnité supra conventionnelle de licenciement et, le cas échéant, tout droit ou prétention lié à la modification de leur contrat ; qu'en se bornant à affirmer, pour condamner la société La Halle à leur verser, en dehors de tout protocole transactionnel, une indemnité de 20.000 euros de dommages et intérêts pour violation du principe d'égalité, que ces salariées ont subi un « important préjudice », la cour d'appel, qui n'a pas caractérisé l'existence de ce préjudice, a encore violé le principe d'égalité de traitement, ensemble le principe de la réparation intégrale du préjudice.

**Composition de la juridiction** : M. HUGLO, Mme Pontonnier, Mme Lanoue, SCP Celice , Texidor , Perier, SCP Lyon Caen et Thiriez

Copyright 2021 - Dalloz - Tous droits réservés.