SOC. **PRUD'HOMMES** CF

COUR DE CASSATION

Audience publique du **28 mars 2012**

Cassation partielle

M. LACABARATS, président

Arrêt n° 936 FS-D

Pourvoi n° T 11-11.307

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

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

Statuant sur le pourvoi formé par Mme Y domiciliée

contre l'arrêt rendu le 18 mai 2010 par la cour d'appel de Colmar (chambre sociale - section B), dans le litige l'opposant à la société UGC ciné cité, société par actions simplifiée, dont le siège est 25 route du Rhin, 67100 Strasbourg cedex,

défenderesse à la cassation ;

La demanderesse invoque, à l'appui de son pourvoi, les deux moyens de cassation annexés au présent arrêt ;

Vu la communication faite au procureur général ;

LA COUR, composée conformément à l'article R. 431-5 du code de l'organisation judiciaire, en l'audience publique du 29 février 2012, où étaient présents : M. Lacabarats, président, M. Frouin, conseiller rapporteur, Mme Mazars, conseiller doyen, MM. Bailly, Blatman, Béraud,

Linden, Mme Goasguen, M. Huglo, conseillers, Mme Grivel, Mme Pécaut-Rivolier, M. Flores, conseillers référendaires, M. Weissmann, avocat général référendaire, Mme Ferré, greffier de chambre ;

Sur le rapport de M. Frouin, conseiller, les observations de la SCP Masse-Dessen et Thouvenin, avocat de Mme de Me Le Prado, avocat de la société UGC ciné cité, l'avis de M. Weissmann, avocat général référendaire, et après en avoir délibéré conformément à la loi ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Mme engagée à compter du 1er juillet 1975 en qualité d'agent d'accueil par la société UGC, a été licenciée pour faute professionnelle, le 29 novembre 2006 ; qu'elle a saisi la juridiction prud'homale pour faire juger que son licenciement n'était pas fondé, comme consécutif à sa participation à un mouvement de grève, et pour demander le paiement de diverses sommes ;

Sur le premier moyen :

Attendu que la salariée fait grief à l'arrêt de la débouter de sa demande tendant à voir prononcer la nullité de son licenciement en raison du lien entre le licenciement et l'exercice de son droit de grève et à condamner l'employeur à lui verser une somme à titre de dommages-intérêts alors, selon le moyen :

1°/ que l'exercice du droit de grève ne peut justifier la rupture du contrat de travail, sauf faute lourde imputable au salarié ; que tout licenciement prononcé en absence de faute lourde est nul de plein droit ; que lorsqu'un salarié allègue que la rupture du contrat de travail est intervenue en raison de sa participation à un mouvement de grève, il appartient à l'employeur de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à l'exercice normal du droit de grève ; que pour refuser de faire droit à la demande de Mme qui invoquait la nullité de son licenciement en raison du lien avec l'exercice du droit de grève, la cour d'appel a retenu que d'une part que «si la salariée fait état de ce que sa participation à une réunion le 14 novembre 2006 au cours de laquelle aurait été constaté que les revendications des salariés n'étaient pas satisfaites, elle ne démontre pas davantage que son licenciement est consécutif à l'exercice de ses droits fondamentaux», et d'autre part que «si la salariée soutient par cette lettre résume la problématique qui va conduire à la grève, elle ne démontre toutefois pas le lien entre le licenciement et la grève» ; qu'en statuant par de tels motifs, la cour d'appel a fait peser la charge de la preuve sur la salariée en violation des articles 1315 du code civil et L. 2511-1 du code du travail ;

2°/ qu'il appartient aux juges de rechercher au-delà des énonciations de la lettre de licenciement quelle est la véritable cause de la rupture ; qu'en se fondant sur la seule considération que la lettre de licenciement ne fait ni expressément mention, ni la moindre allusion à la participation de Mme à la grève, ce qui n'était pas de nature à exclure que cette participation en soit la cause, la cour d'appel qui a refusé de rechercher le lien avec la grève n'a pas justifié sa décision au regard de l'article L. 2511-1 du code du travail ;

Mais attendu qu'ayant relevé, par motifs propres et adoptés et par une appréciation souveraine des éléments de fait et de preuve qui lui étaient soumis, que la salariée remettait en cause de manière systématique les consignes de l'encadrement et les procédures de travail mises en place qu'elle ne respectait pas toujours, dénigrait l'équipe de direction en termes injurieux, et adoptait de manière régulière un comportement agressif en créant un climat de tension permanent, la cour d'appel a fait ressortir que le licenciement était justifié par des motifs étrangers à sa participation à un mouvement de grève ;

Et attendu que, contrairement aux énonciations du second grief du moyen qui manque en fait, la cour d'appel a constaté que les motifs énoncés dans la lettre de licenciement constituaient la véritable cause du licenciement ;

D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ;

Mais sur le second moyen :

Vu le principe d'égalité de traitement ;

Attendu que la seule différence de catégorie professionnelle ne saurait en elle-même justifier, pour l'attribution d'un avantage, une différence de traitement, résultant d'un accord collectif, 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 ;

Attendu que pour débouter la salariée de sa demande de rappels d'indemnité compensatrice de préavis et d'indemnité de licenciement fondée sur la rupture d'égalité de traitement entre les cadres et les

non-cadres, l'arrêt retient que la nature de l'emploi correspondant au statut de cadre dont l'accès est conditionné par des connaissances professionnelles spécifiques, des diplômes, ou de l'expérience acquise, ainsi que les responsabilités confiées auxdits cadres avec la charge nerveuse qu'elles impliquent caractérisent l'élément objectif justifiant une différence de traitement entre Mme , non cadre, et les cadres de la société UGC ciné cité, tant en ce qui concerne la durée du préavis que pour les modalités de calcul de l'indemnité de licenciement ;

Qu'en se déterminant ainsi, en se fondant sur des éléments qui permettaient seulement de définir l'appartenance à la catégorie des cadres, la cour d'appel a privé sa décision de base légale ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qui concerne les demandes à titre d'indemnité de préavis et congés payés afférents, et d'indemnité de licenciement, l'arrêt rendu le 18 mai 2010, entre les parties, par la cour d'appel de Colmar ; 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 Metz ;

Condamne la société UGC ciné cité aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, la condamne à payer la somme de 2 500 euros à Mme ;

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-huit mars deux mille douze.

SOC. **PRUD'HOMMES** FB

COUR DE CASSATION

Audience publique du **28 mars 2012**

Cassation partielle

M. LACABARATS, président

Arrêt n° 937 FS-D

Pourvoi n° V 10-28.670

Aide juridictionnelle totale en défense
au profit de M. [redacted]
Admission du bureau d'aide juridictionnelle
près la Cour de cassation
en date du 14 mars 2011.

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

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

Statuant sur le pourvoi formé par la société Chevallier Sud, société par actions simplifiée, dont le siège est 2 boulevard Sarrians, 84170 Monteux, et son établissement secondaire est ZA Béziers Ouest RN 12, BP 418 34504 Béziers cedex,

contre l'arrêt rendu le 27 octobre 2010 par la cour d'appel de Montpellier (4e chambre sociale), dans le litige l'opposant :

1°/ à M. [redacted]

2°/ à Pôle emploi de Béziers Port Neuf, dont le siège est 31 quai du Port Neuf, 34536 Béziers cedex,

défendeurs à la cassation ;

La demanderesse invoque, à l'appui de son pourvoi, le moyen unique de cassation annexé au présent arrêt ;

Vu la communication faite au procureur général ;

LA COUR, composée conformément à l'article R. 431-5 du code de l'organisation judiciaire, en l'audience publique du 29 février 2012, où étaient présents : M. Lacabarats, président, Mme Pécaut-Rivolier, conseiller référendaire rapporteur, Mme Mazars, conseiller doyen, MM. Bailly, Blatman, Béraud, Linden, Frouin, Mme Goasguen, M. Huglo, conseillers, Mme Grivel, M. Flores, conseillers référendaires, M. Weissmann, avocat général référendaire, Mme Ferré, greffier de chambre ;

Sur le rapport de Mme Pécaut-Rivolier, conseiller référendaire, les observations de Me Foussard, avocat de la société Chevallier Sud, de la SCP Odent et Poulet, avocat de M. [redacted] l'avis de M. Weissmann, avocat général référendaire, et après en avoir délibéré conformément à la loi ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. [redacted], salarié de la société Chevallier Sud depuis 2002, occupant les fonctions de cariste, a été licencié pour faute grave le 19 mars 2008 ; que la cour d'appel a jugé le licenciement fondé sur une cause réelle et sérieuse et accordé au salarié diverses indemnités à ce titre ;

Sur le moyen unique, pris en sa première branche :

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer sur ce moyen qui ne serait pas de nature, à lui seul, à permettre l'admission du pourvoi ;

Mais sur le moyen unique, pris en sa seconde branche :

Vu le principe d'égalité de traitement, ensemble les annexes I et IV de la convention collective nationale des transports routiers et activités auxiliaires du transport du 21 décembre 1950 ;

Attendu 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 ;

Attendu que pour allouer au salarié les indemnités de préavis et de licenciement prévues par l'annexe IV de la convention collective des transports, relative aux ingénieurs et cadres, la cour d'appel, après avoir constaté que l'article 15 de l'annexe IV prévoit que la durée du délai congé dû aux cadres en cas de licenciement est de trois mois, alors que les autres salariés relevant de cette convention collective n'ont droit qu'à un préavis de deux mois après deux ans d'ancienneté, relève qu'il ne résulte nullement des dispositions de la convention collective que les partenaires sociaux qui l'ont négociée aient justifié objectivement la différence faite d'une catégorie à l'autre au regard de la durée du préavis ou du mode de calcul de l'indemnité de licenciement, et que la circonstance que les cadres occuperaient des postes plus qualifiés, avec plus de responsabilité, ne justifie en elle même, de manière objective, ni une durée plus longue de délai congé, ni un calcul plus avantageux de l'indemnité de licenciement, et qu'il n'est nullement établi, au regard du marché de l'emploi, que le salarié cadre mettrait plus de temps à retrouver un emploi ou l'employeur plus de temps pour lui trouver un remplacement ;

Qu'en se déterminant ainsi, alors qu'il lui appartenait de rechercher si la différence qu'elle constatait dans les dispositions des annexes I (ouvriers) et IV (ingénieurs et cadres) relatives à l'indemnité compensatrice de préavis et à l'indemnité de licenciement au bénéfice des cadres, par rapport à celles prévues au bénéfice des ouvriers, n'avait pas pour objet ou pour but de prendre en compte les spécificités de chacune de ces deux catégories professionnelles distinctes, définies par la convention collective, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il a condamné la société Chevallier Sud au paiement d'une somme de 6 171,40 euros à titre d'indemnité de préavis, et de 4 937,11 euros au titre de l'indemnité conventionnelle de licenciement, l'arrêt rendu le 27 octobre 2010, entre les parties, par la cour d'appel de Montpellier ; 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 d'Aix-en-Provence ;

Condamne M. aux dépens ;

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

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-huit mars deux mille douze.

SOC. **PRUD'HOMMES** LM

COUR DE CASSATION

Audience publique du **28 mars 2012**

Cassation partielle

M. LACABARATS,

Arrêt n° 935 FS-P+B

Pourvois n° Y 11-30.034
à G 11-30.066 **JONCTION**

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

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

Statuant sur les pourvois n° Y 11-30.034 à G 11-30.066 formés par la société Salzgitter Mannesmann précision étirage, société par actions simplifiée, nouvelle dénomination de Vallourec précision étirage, dont le siège est ZI sud La Saunière, 89600 Saint-Florentin,

contre des arrêts rendus le 14 décembre 2010 par la cour d'appel d'Amiens (5e chambre sociale, cabinet A), dans les litiges l'opposant :

1°/ à Mme

pages 2 et 3 = liste des noms des défendeurs aux pourvois de 4° à 34°

35°/

36°/

37°/

38°/

39°/

40°/

défendeurs à la cassation ;

La demanderesse invoque, à l'appui de ses pourvois, trois moyens de cassation annexés au présent arrêt ;

Vu la communication faite au procureur général ;

LA COUR, composée conformément à l'article R. 431-5 du code de l'organisation judiciaire, en l'audience publique du 29 février 2012, où étaient présents : M. Lacabarats, président, M. Frouin, conseiller rapporteur, Mme Mazars, conseiller doyen, MM. Bailly, Blatman, Béraud, Linden, Mme Goasguen, M. Huglo, conseillers, Mmes Grivel, Pécaut-Rivolier, M. Flores, conseillers référendaires, M. Weissmann, avocat général référendaire, Mme Ferré, greffier de chambre ;

Sur le rapport de M. Frouin, conseiller, les observations de la SCP Célice, Blancpain et Soltner, avocat de la société Salzgitter Mannesmann précision étirage, de la SCP Lyon-Caen et Thiriez, avocat des consorts Ait Youcef, de MM. Aubert, Bavard, Belvaux, Benkherouf, Blery, Candelier, Degrelle, Douy, Joël et Nicolas Dufay, El Kafil, Galliegue, Gautier, Henon, Hergueta, Hermak, de Mme Journeau, ès qualités, de MM. Kaddouri, Loiseaux, Lombard, Longuet, Martin, Miranda, Morille, Ounane, Rabaut, Renould, Rouillard, Russo, Samb, Sudan et Zeringer, l'avis de M. Weissmann, avocat général référendaire, et après en avoir délibéré conformément à la loi ;

Vu leur connexité, joint les pourvois n° Y 11-30.034 à G 11-30.066 ;

Attendu, selon les arrêts attaqués, que la société Vallourec précision étirage (VPE) devenue la société Salzgitter Mannesmann a décidé en 2004 de fermer l'un de ses établissements et a engagé une procédure de licenciement collectif pour motif économique qui a donné lieu à l'établissement d'un accord de méthode comportant la version définitive du plan de sauvegarde de l'emploi ; qu'un certain nombre de salariés ont été licenciés pour motif économique, le 29 octobre 2004 ; que trente-trois salariés ont saisi la juridiction prud'homale pour faire juger que leur licenciement était nul en raison de l'insuffisance du plan de sauvegarde de l'emploi et pour demander le paiement de sommes à titre de dommages-intérêts ;

Sur le premier moyen :

Attendu que la société fait grief aux arrêts de déclarer nul le licenciement des salariés en raison de l'insuffisance du plan de sauvegarde de l'emploi, alors, selon le moyen :

1°/ que satisfait aux exigences légales le plan de sauvegarde de l'emploi qui comporte la liste de tous les emplois disponibles dans les entreprises du groupe implantées en France, dès lors que ces emplois sont en nombre suffisant pour assurer le reclassement de tous les salariés effectivement menacés de licenciement, que le plan prévoit un ensemble de mesures concrètes et précises destinées à assurer un reclassement effectif des salariés sur ces emplois et à faciliter le reclassement des salariés qui refuseront les postes proposés et qu'il précise que des possibilités de reclassement seront recherchées dans les entreprises du groupe situées à l'étranger pour les salariés qui en exprimeront le souhait ; qu'en l'espèce, la société Vallourec précision étirage faisait valoir que les postes disponibles dans l'entreprise et les autres filiales du groupe implantées en France, dont le nombre, la nature et la localisation étaient précisés dans le plan, étaient en nombre suffisant pour assurer le reclassement de tous les salariés effectivement menacés de licenciement, que le plan comportait diverses mesures précises et concrètes destinées à faciliter le reclassement des salariés sur ces emplois et qu'il avait été convenu avec toutes les organisations syndicales représentatives présentes dans l'entreprise, qui avaient signé l'accord de méthode comportant les dispositions du plan de sauvegarde de l'emploi, que les possibilités de reclassement à l'étranger seraient recherchées pour les seuls salariés qui souhaiteraient recevoir des offres de reclassement à l'étranger ; qu'elle exposait également que, conformément aux dispositions du plan, elle avait interrogé tous les salariés menacés de licenciement sur leur intérêt pour un éventuel reclassement à l'étranger, en leur rappelant dans quels pays le groupe était implanté, et avait adressé aux salariés qui en avaient manifesté le souhait, des offres de reclassement à l'étranger ; qu'en retenant, pour dire que le plan de sauvegarde de l'emploi était insuffisant, qu'il ne comportait pas la liste de

tous les postes disponibles dans les filiales du groupe situées à l'étranger et que la recherche des possibilités de reclassement à l'étranger apparaissait d'autant plus indispensable que les postes de reclassement identifiés en France n'assuraient pas la couverture mathématique des emplois supprimés, sans tenir compte du nombre de salariés effectivement menacés de licenciement et des dispositions du plan garantissant à chaque salarié, s'il le souhaitait, une recherche des possibilités de reclassement dans les filiales du groupe situées à l'étranger, la cour d'appel a violé par fausse application les articles L. 1233-61, L. 1233-62 et L. 1235-10 du code du travail ;

2°/ que le juge ne peut dénaturer les éléments de la cause ; qu'en l'espèce, le plan de sauvegarde de l'emploi prévoyait que les postes de reclassements disponibles au sein de l'entreprise « seront proposés en priorité aux salariés qui sont âgés de 50 ans et plus au 31/12/03 » « à situation professionnelle égale » ; qu'il instituait ainsi, parmi les salariés menacés de licenciement, l'attribution prioritaire des postes disponibles aux salariés âgés de 50 ans et plus ; qu'en se fondant sur ces dispositions pour affirmer que le plan de sauvegarde de l'emploi ne prévoyait l'attribution prioritaire des postes de reclassement qu'aux salariés menacés de licenciement âgés de 50 ans et plus, la cour d'appel a dénaturé les termes clairs et précis des dispositions précitées, en violation du principe susvisé ;

3°/ que l'employeur doit proposer aux salariés menacés de licenciement tous les postes disponibles sur lesquels leur reclassement est susceptible d'être opéré, même si cela le conduit à proposer un même poste de reclassement à plusieurs salariés ; qu'il en résulte que l'employeur ne peut garantir l'attribution du poste proposé à tous les salariés et doit nécessairement effectuer une sélection parmi les salariés qui se porteront candidats sur ce poste ; qu'en l'espèce, il était prévu, dans le plan de sauvegarde de l'emploi, que la cellule emploi devait transmettre à chaque salarié menacé de licenciement la ou les proposition(s) de reclassement compatible(s) avec son profil, que chaque salarié devrait se porter candidat pour le ou les postes de son choix et qu'en cas d'acceptation de sa candidature sur l'un de ces postes, une proposition individuelle de reclassement lui serait adressée ; que ces dispositions, qui visaient uniquement à organiser la procédure de reclassement de manière rationnelle dès lors que plusieurs salariés étaient susceptibles d'être reclassés sur les mêmes postes, ne conduisaient nullement à mettre les salariés menacés de licenciement en concours avec d'autres salariés pour l'attribution des postes disponibles ; qu'en retenant néanmoins que le plan de sauvegarde de l'emploi établi par la société Vallourec précision étirage, dès lors qu'il prévoyait que les salariés menacés de licenciement seraient uniquement admis à déposer leur candidature sur les postes de reclassement identifiés, sans la moindre garantie d'admission de leur candidature, ne garantissait pas l'attribution prioritaire des postes de reclassement recensés aux salariés

menacés de licenciement, la cour d'appel a violé les articles L. 1233-3, L. 1233-61 et L. 1233-62 du code du travail ;

4°/ que les parties au contrat de travail peuvent, à l'occasion d'un changement d'emploi, convenir d'une période probatoire dont la rupture a pour effet de replacer le salarié dans ses anciennes fonctions ; qu'une telle période probatoire permet à l'employeur de vérifier que les compétences du salarié sont adaptées à ses nouvelles fonctions et au salarié que le poste lui convient ; que le plan de sauvegarde de l'emploi peut conséquence prévoir que le reclassement d'un salarié sur un autre emploi que le sien sera définitif au terme d'une période d'adaptation, dont la rupture aura pour seul effet de replacer le salarié dans ses fonctions antérieures et lui permettra de bénéficier à nouveau des dispositions du plan ; qu'en se fondant encore sur ces dispositions, qui sont de nature à faciliter le reclassement des salariés menacés de licenciement en assurant aux deux parties la possibilité de rompre la période d'adaptation si celle-ci n'est pas satisfaisante, pour dire que le plan ne garantissait pas l'attribution prioritaire des postes disponibles aux salariés menacés de licenciement, la cour d'appel a encore violé les articles L. 1233-61 et L. 1233-62 du code du travail, ensemble l'article 1134 du code civil et l'article L. 1221-1 du code du travail ;

Mais attendu qu'ayant exactement rappelé que pour satisfaire aux exigences des articles L. 1233-61 et L. 1233-62 du code du travail, le plan de reclassement intégré au plan de sauvegarde de l'emploi doit comporter des mesures précises et concrètes propres à permettre le reclassement effectif des salariés dont le licenciement ne pourrait être évité et qu'il doit, notamment, préciser le nombre, la nature et la localisation des emplois proposés en vue d'un reclassement dans les sociétés du groupe dont relève l'employeur, la cour d'appel, qui a constaté hors toute dénaturation, d'une part, que, bien que les postes de reclassement identifiés comme disponibles dans les sociétés situées en France ne couvraient pas tous les emplois supprimés et qu'il existait des possibilités de reclassement dans les sociétés du groupe situées à l'étranger, le plan de sauvegarde de l'emploi ne comportait aucune indication en ce qui concerne le nombre, la nature et la localisation des emplois disponibles dans les filiales étrangères, d'autre part, que le reclassement des salariés menacés de licenciement économique sur les postes recensés comme disponibles était subordonné à une période probatoire ou d'adaptation et ne comportait aucune garantie d'attribution du poste pour les candidats, a pu en déduire que le plan de sauvegarde de l'emploi de la société VPE ne répondait pas aux exigences légales et que la procédure de licenciement collectif pour motif économique était nulle ; que le moyen n'est pas fondé ;

Mais sur le deuxième moyen :

Vu les articles L. 1235-10 et L. 1235-11 du code du travail ;

Attendu que la cour d'appel a condamné la société à verser aux salariés des dommages-intérêts pour licenciement nul et rejeté toutes autres demandes des parties ;

Attendu, cependant, que le plan de sauvegarde de l'emploi qui ne répond pas aux exigences des articles L. 1233-61 et L. 1233-63 du code du travail est nul ; qu'il s'ensuit que les sommes perçues par les salariés en vertu du plan de sauvegarde de l'emploi n'ont plus de fondement juridique ; que la nullité du plan oblige les salariés à restituer les sommes perçues en exécution de ce plan, lesquelles viennent en déduction de la créance à titre de dommages-intérêts qui leur est allouée ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait, sans déduire, comme il le lui était demandé, de la créance allouée aux salariés à titre de dommages-intérêts les sommes qu'ils avaient perçues en exécution du plan de sauvegarde de l'emploi, alors qu'elle avait décidé que la procédure de licenciement collectif pour motif économique était nulle à raison de l'insuffisance du plan de sauvegarde de l'emploi, ce dont il résultait que ce plan était nul, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

Et sur le troisième moyen :

Vu le principe de l'égalité de traitement, ensemble l'article 29 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie ;

Attendu 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 ;

Attendu que pour condamner la société à payer aux salariés un rappel d'indemnité conventionnelle de licenciement, l'arrêt retient que l'article 29 de la convention collective de la métallurgie, régissant les rapports collectifs et individuels de travail, prévoit, au-delà de sept ans d'ancienneté, des modalités d'attribution et de calcul de l'indemnité de licenciement plus favorables pour les ingénieurs et cadres (3/5e de mois par année d'ancienneté) que celles réservées aux personnels non cadres (1/5e de mois

par année d'ancienneté), sans qu'aucune raison objective ne vienne justifier cette différence de traitement pour la réparation d'un préjudice identique lié à la perte de l'emploi, les pertes de rémunération, certes d'un montant plus important pour les cadres, étant déjà compensées pour ces derniers par la prise en compte, pour la détermination de l'indemnité, d'une rémunération de base plus importante ;

Qu'en se déterminant ainsi, sans rechercher si la différence de traitement résultant de l'article 29 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie n'avait pas pour objet ou pour but de prendre en compte les spécificités de la catégorie des ingénieurs et cadres par rapport aux personnels non cadres, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qui concerne les sommes allouées aux salariés à titre d'indemnité conventionnelle de licenciement et à titre de dommages-intérêts pour licenciement nul, les arrêts rendus le 14 décembre 2010, entre les parties, par la cour d'appel d'Amiens ; remet, en conséquence, sur ce point, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant lesdits arrêts et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Douai ;

Condamne les défendeurs aux dépens ;

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

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 partiellement cassés ;

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

SOC. **PRUD'HOMMES** CB

COUR DE CASSATION

Audience publique du **28 mars 2012**

Cassation partielle

M. LACABARATS, président

Arrêt n° 934 FS-P+B

Pourvoi n° T 11-12.043

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

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

Statuant sur le pourvoi formé par la société DHL express, société par actions simplifiée, dont le siège est ZI Paris Nord II, 241 rue de la Belle Etoile, 95957 Roissy-en-France,

contre l'arrêt rendu le 8 décembre 2010 par la cour d'appel de Paris (pôle 6, chambre 6), dans le litige l'opposant à M.

défendeur à la cassation ;

M. a formé un pourvoi incident contre le même arrêt ;

La demanderesse au pourvoi principal invoque, à l'appui de son recours, trois moyens de cassation annexés au présent arrêt ;

Le demandeur au pourvoi incident invoque, à l'appui de son recours, deux moyens de cassation également annexés au présent arrêt ;

Vu la communication faite au procureur général ;

LA COUR, composée conformément à l'article R. 431-5 du code de l'organisation judiciaire, en l'audience publique du 29 février 2012, où étaient présents : M. Lacabarats, président, M. Béraud, conseiller rapporteur, Mme Mazars, conseiller doyen, MM. Bailly, Blatman, Linden, Frouin, Mme Goasguen, M. Huglo, conseillers, Mmes Grivel, Pécaut-Rivolier, M. Flores, conseillers référendaires, M. Weissmann, avocat général référendaire, Mme Ferré, greffier de chambre ;

Sur le rapport de M. Béraud, conseiller, les observations de la SCP Gatineau et Fattaccini, avocat de la société DHL express, de la SCP Masse-Dessen et Thouvenin, avocat de M. [illegible], l'avis de M. Weissmann, avocat général référendaire, et après en avoir délibéré conformément à la loi ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué statuant sur renvoi après cassation (Soc., 1er juillet 2009, n° 07-42.675), que M. [illegible] a été engagé le 1er décembre 1991 en qualité de démarcheur livreur par la société DHL international, absorbée à compter du 1er janvier 2005 par la société Ducros services rapides, devenue la société DHL express ; qu'estimant être moins bien traité que d'autres salariés de l'entreprise, il a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes au titre de l'exécution de son contrat de travail ;

Sur les deuxième et troisième moyens du pourvoi principal de la société DHL et sur le second moyen du pourvoi incident du salarié :

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer sur ces moyens qui ne sont pas de nature à permettre l'admission du pourvoi ;

Mais sur le premier moyen du pourvoi principal de l'employeur :

Vu le principe d'égalité de traitement, ensemble les articles 7 et 10 de l'accord d'entreprise du 25 avril 1988 ;

Attendu que si la seule différence de catégorie professionnelle ne saurait en elle-même justifier, pour l'attribution d'un avantage, une différence de traitement, résultant d'un accord collectif, 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, 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 ;

Attendu que pour dire que le supplément de congés payés réservé au personnel cadre par l'accord d'entreprise du 25 avril 1988 n'était pas justifié, et accorder à M. une indemnité pour avoir été privé de cet avantage, l'arrêt retient, d'une part, qu'en raison de l'attribution de journées de réduction du temps de travail aux cadres, tous les salariés travaillaient le même nombre d'heures sur l'année, et, d'autre part, que le degré d'autonomie et de responsabilité des cadres ne constitue pas une raison objective et suffisante dès lors que l'entreprise est déjà dotée d'outils permettant d'individualiser les contraintes spécifiques à chaque catégorie professionnelle par des systèmes de rémunération sur objectifs ou prenant en compte des contraintes spécifiques ;

Qu'en se déterminant ainsi, alors, d'une part, qu'elle constatait que jusqu'en 2006, la durée hebdomadaire de travail des cadres était supérieure à celle des autres catégories de personnel et sans rechercher si l'application de l'accord du 31 mars 2006 soumettant les cadres à un forfait-jours n'était pas de nature à entraîner l'accomplissement d'un temps de travail supérieur à celui des autres salariés, et alors, d'autre part, qu'un système de rémunération tenant compte des contraintes particulières des cadres ou la réalisation des objectifs qui leur sont assignés n'est pas exclusif de l'octroi d'un repos prenant en compte leur degré d'autonomie et de responsabilité, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard du principe et des textes susvisés ;

Et sur le premier moyen du pourvoi incident du salarié :

Vu les articles L. 2221-2 et L. 2261-14 du code du travail ;

Attendu que pour débouter M. de sa demande de paiement de sommes au titre de la prime de vacances pour les années 2005 et 2006, l'arrêt retient que pour comparer les accords collectifs applicables pendant la période ayant suivi l'absorption de la société DHL international, il y a lieu de procéder à une appréciation globale de la rémunération moyenne totale résultant de l'application de chacun d'eux ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'en cas de concours de conventions ou accords collectifs, la comparaison doit être faite avantage par avantage ayant la même cause ou le même objet, le plus favorable devant alors être accordé aux salariés de l'entreprise absorbée, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, sauf en ce qu'il alloue à M. la somme de 12,94 euros en titre de la retenue du salaire du 16 mai 2005, l'arrêt rendu le 8 décembre 2010, entre les parties, par la cour d'appel de Paris ; remet, en conséquence, sur les autres points, 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 Versailles ;

Laisse à chaque partie la charge de ses propres dépens ;

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

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-huit mars deux mille douze.