

Notice explicative

Soc. 29 juin 2017, n° 16-12.007, P+B+R+I, *première espèce* - Arrêt n° 1183 du 29 juin 2017

Soc. 29 juin 2017, n° 15-21.008, P+B+R+I, *deuxième espèce* - Arrêt n° 1182 du 29 juin 2017

La chambre sociale juge traditionnellement 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 d'attribution de cet avantage soient préalablement définies et contrôlables. (Soc. 12 juillet 2010, n°09-15.182, Bull V n°166).

Ce principe a été institué et appliqué entre des salariés relevant d'un même plan de sauvegarde de l'emploi élaboré au cours d'une même procédure de licenciement économique collectif (cf également : Soc.5 décembre. 2012, n° 10-24.204, Bull V n°321 ; Soc. 23 octobre 2013, n°12-23.457, n°12-23.457, Bull V n°243 ; Soc., 9 juillet 2015, n°14-16.009, Bull V n°154 ; Soc. 28 octobre 2015, n°14-16.115, Bull V n°206)

Dans les deux espèces soumises à la Cour de cassation et ici commentées, était posée la question de l'application du principe d'égalité de traitement entre des salariés ayant bénéficié de mesures prévues dans des plans de sauvegarde distincts élaborés dans le cadre de procédures de licenciement économique successives.

Dans la 1^{ère} espèce (Soc. 29 juin 2017, n° 16-12.007), à la suite d'une réduction significative des prestations confiées par son principal donneur d'ordre courant 2005, une société a été conduite à engager une procédure de licenciement économique collectif emportant la suppression de 224 postes sur 285 dans l'un de ses établissements avec la mise en place d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) en décembre 2005. A la suite de la rupture définitive des relations commerciales avec le principal donneur d'ordre, il a été décidé de la fermeture de cet établissement, l'engagement d'une nouvelle procédure de licenciement économique collectif emportant la suppression de 57 postes de travail sur les 64 restants sur le site, et l'adoption d'un plan de sauvegarde de l'emploi le 10 avril 2007 prévoyant notamment une indemnité spécifique de fermeture de site de 12 030 euros au bénéfice de l'ensemble des salariés visés par cette seconde procédure. S'estimant lésés par le fait qu'une telle indemnité n'avait pas été prévue par le plan de sauvegarde de l'emploi du 16 décembre 2005 dont ils avaient bénéficié, des salariés licenciés en janvier 2006 dans le cadre de la précédente procédure, ont saisi la juridiction prud'homale pour obtenir le paiement d'une telle indemnité sur le fondement du principe d'égalité de traitement.

La cour d'appel a fait droit aux demandes des salariés en énonçant en premier lieu qu'une différence de traitement peut être invoquée lorsque deux plans de sauvegarde de l'emploi se succèdent au sein de la même entreprise et en retenant ensuite que la circonstance que le second PSE et la procédure de licenciement collectif

pour motif économique qu'il accompagnait se soient inscrits dans le cadre d'une fermeture du site alors que le premier PSE et la première procédure de licenciement collectif pour motif économique s'étaient inscrits dans le cadre de la suppression d'un grand nombre d'emplois au sein de cet établissement ne suffisait pas, en soi, à caractériser une différence de situation propre à justifier le versement de l'indemnité litigieuse aux seuls salariés licenciés en 2007. Après une analyse des circonstances économiques et sociales ayant conduit aux procédures de licenciement économique collectif successives, la cour d'appel a considéré qu'au regard de l'objet de l'avantage en cause, les salariés licenciés en 2006 avaient été confrontés à une déception et à un traumatisme moral identiques à ceux vécus par leurs collègues un an plus tard et que la rupture anticipée des relations commerciales avec le principal donneur d'ordre, la fermeture de site, les possibilités de reclassement et de retrouver un nouvel emploi ne constituaient pas des raisons objectives et pertinentes propres à justifier une différence de traitement entre les salariés licenciés en 2007 et ceux licenciés en janvier 2006.

Dans la seconde espèce (Soc. 29 juin 2017, n° 15-21.008) : un salarié avait saisi la juridiction prud'homale pour demander la condamnation de son employeur à lui verser une indemnité pour violation du principe d'égalité de traitement en se prévalant d'une différence injustifiée du montant de l'indemnité complémentaire et de la durée du congé reclassement prévus dans les plans de sauvegarde de l'emploi successifs décidés au sein de l'entreprise, l'un arrêté le 4 mai 2009 dont il relevait et celui arrêté le 3 juin 2010.

La cour d'appel a fait droit à sa demande en retenant que si le montant de l'indemnité complémentaire et la durée du congé de reclassement résultaient de plans distincts, ceux-ci conféraient néanmoins des avantages de même nature, que la différence de traitement entre les salariés relevant du plan de sauvegarde de l'emploi arrêté en 2010 et ceux qui avaient fait l'objet d'un licenciement dans le cadre du plan de l'année précédente ne reposait sur aucune raison objective et étrangère à toute discrimination prohibée, que pour justifier ces différences de traitement d'un plan par rapport à l'autre, il n'était allégué aucune difficulté particulière de reclassement professionnel ni de niveau de qualification différent des salariés concernés ou d'une dégradation de la situation de l'emploi, que le seul fait de procéder à une réorganisation de l'entreprise en deux licenciements collectifs avec négociation de plans de sauvegarde de l'emploi distincts ne constituait pas une raison objective justifiant une différence de traitement.

La chambre sociale de la Cour de cassation censure les deux arrêts pour avoir fait une fausse application du principe d'égalité de traitement aux motifs *que lorsque deux procédures de licenciement économique collectif sont successivement engagées dans l'entreprise accompagnées de plans de sauvegarde de l'emploi distincts, les salariés licenciés dans le cadre de la première procédure ne sont pas dans une situation identique à celles des salariés licenciés dans le cadre de la seconde procédure au cours de laquelle a été élaboré, après information et consultation des institutions représentatives du personnel, le plan prévoyant l'avantage revendiqué par les premiers salariés licenciés.*

En effet, dans une même entreprise, la succession dans le temps de procédures de licenciement économique collectif implique, de fait, une évolution du contexte économique et social ayant donné lieu à ces procédures. Les plans de sauvegarde de

l'emploi, établis par l'employeur dans le cadre de ces procédures successives en fonction des besoins des salariés concernés par chacune des procédures et des moyens de l'entreprise ou du groupe évalués au moment de leur élaboration, et soumis à chaque fois à la consultation des institutions représentatives du personnel qui peuvent en demander l'amélioration, répondent à des circonstances particulières et présentent nécessairement un équilibre qui leur est propre. Aussi, d'une procédure de licenciement économique collectif à une autre dans une même entreprise, les salariés licenciés ne sont pas placés dans une situation identique propre à leur permettre de revendiquer les avantages d'un plan de sauvegarde de l'emploi élaboré dans le cadre d'une procédure qui ne les a pas concernés.