

LE PRINCIPE D'EGALITE DE TRAITEMENT DANS LE CADRE D'UN PLAN DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI

A l'occasion de plusieurs décisions du 29 juin 2017, la Cour de cassation a eu à trancher la question de savoir si une entreprise était tenue, en cas de Plans de Sauvegarde de l'Emploi (PSE) successifs, de conserver un niveau de mesures identique, en vertu du principe de l'égalité de traitement entre les salariés.

En d'autres termes : une entreprise est-elle tenue, à l'occasion d'un nouveau projet de réorganisation, d'offrir les mêmes mesures que celles prévues par un plan antérieur ?

La Cour de cassation vient ainsi compléter sa jurisprudence relative à la notion d'égalité de traitement en matière de PSE.



❖ Le principe de l'égalité de traitement ne s'applique pas en cas de PSE successifs

La Cour de cassation, dans ses arrêts du 29 juin 2017 répond de manière très claire (notamment n°16-12.007 et 15-21.008) que, **dans l'hypothèse de 2 PSE successifs**, le principe d'égalité de traitement ne trouve pas à s'appliquer car les salariés licenciés ne sont pas dans une situation identique, considérant que l'existence de deux PSE distincts suffit à justifier la différence de situation et la non application du principe d'égalité de traitement.

Dans sa note explicative, la Cour motive sa décision en expliquant que les PSE successifs sont établis en fonction des besoins des salariés, des moyens de l'entreprise ou du Groupe, répondent à des circonstances particulières et présentent un équilibre propre.

En pratique, si dans un premier PSE, les mesures indemnitaires sont particulièrement élevées, il est possible dans le second PSE de réduire ces mesures pour mettre l'accent sur les mesures de reclassement ou de formation.

Néanmoins, la possibilité ouverte aux entreprises de prévoir des mesures différentes n'est pas totale, en ce que le **niveau des mesures doit être suffisant au regard des moyens de l'entreprise, de l'UES ou du Groupe** (cf. article L.1233-57-3 du Code du travail, et possibilité d'annulation de l'homologation sur ce motif, CE 13 juillet 2016, n°387448).

Ce point relève du **contrôle de la DIRECCTE et des juges administratifs, à défaut d'accord majoritaire conclu avec les organisations syndicales représentatives.**

- Ainsi, le Conseil d'Etat a considéré qu'il ne pouvait être exigé des efforts financiers identiques entre deux PSE successifs compte tenu du fait que la situation financière de la Société était différente (CE 22 juillet 2015, n°383481)
- A l'inverse, le Conseil d'Etat a considéré que le second PSE était insuffisant au regard des moyens du Groupe en se fondant sur un faisceau d'indices permettant de constater que la situation financière était similaire (CE 30 mai 2016, n°384114)

La position de la Cour de cassation, avec les arrêts du 29 juin 2017, rejoint celle du Conseil d'Etat, qui, pour sa part, a considéré qu'il ne fallait pas faire une appréciation des mesures en procédant mesure par mesure, mais une appréciation globale des mesures du plan. En cela, il admet que des mesures puissent être différentes selon les circonstances du dossier.

❖ Le principe de l'égalité de traitement trouve à s'appliquer dans le cadre même PSE :

La Cour de Cassation a décidé que le principe d'égalité de traitement s'applique pour l'appréciation des mesures d'un même PSE.

Les juges doivent alors rechercher si la différence de traitement est justifiée par des raisons objectives et pertinentes et si les règles déterminant les conditions d'attribution de cet avantage ont été préalablement définies et contrôlables (par ex. Cass. soc., 9 juillet 2015, n°14-16009).

➤ **Par exemple, la Cour de Cassation a pu juger que le principe d'égalité de traitement n'était pas respecté dans les hypothèses suivantes :**

- ✓ les mesures de volontariat étaient limitées à un seul établissement alors que tous les salariés de l'entreprise étaient susceptibles d'être exposés aux licenciements (Cass. soc., 12 juillet 2010, n°09-15182)
- ✓ des mesures étaient plus favorables pour les salariés dont le site était fermé, alors que plusieurs sites étaient impactés par les licenciements (Cass. soc., 23 octobre 2013, n°12-23.457)
- ✓ des mesures étaient différentes au sein de 2 établissements différents alors que la restructuration avait été décidée au niveau européen ou central (CA Paris, 13 janvier 2014, n°13/16868)
- ✓ Des mesures fondées sur le handicap : Le PSE ne peut pas prévoir des mesures de calcul de l'indemnité de licenciement différentes en fonction du handicap (CJUE, 6 décembre 2012, aff.C-152/11).

➤ **A l'inverse, la Cour de cassation a pu décider que des différences pouvaient être justifiées en fonction de :**

- ✓ **La situation de précarité des salariés** : L'exclusion des salariés bénéficiaires d'une pré-retraite du bénéfice de l'indemnité additionnelle de licenciement prévue par le PSE est justifiée car ils ne sont pas dans la même situation de précarité (Cass. soc., 5 décembre 2012, n°10-24.204)
- ✓ **Le niveau de salaire des salariés** : Le plafonnement d'une indemnité de PSE, privilégiant les bas salaires, n'est pas contraire au principe d'égalité de traitement (Cass. soc., 28 octobre 2015, n°14-16,115)
- ✓ **L'âge des salariés** : Le PSE peut prévoir des mesures de calcul de l'indemnité de licenciement différentes en fonction de l'âge (CJUE, 6 décembre 2012, aff.C-152/11).