



INFORMATION relative à l'avis de l'avocat général

Dans les pourvois et requêtes dont est saisie la Cour de cassation, l'avocat général rend des avis dans l'intérêt de la loi et du bien commun. Il éclaire la Cour sur la portée de la décision à intervenir.

N° P2421567	
Décision attaquée : 26 septembre 2024 de la cour d'appel d'Aix-en-Provence	
Communauté d'agglomération Cannes Pays de Lérins C/ M. [H] [Q]	
Renaud Halem, avocat général référendaire	AVIS de l'avocat général

Le développement du principe d'égalité en dehors de sa sphère naturelle de la fixation des rémunérations a accru la difficulté de comparer les situations individuelles des salariés, les différences de traitement constatées répondant parfois à des besoins spécifiques ou compensant les contraintes propres à certaines catégories professionnelles.

L'accroissement, dans le même temps, de la place de la négociation collective dans la création de la norme sociale a retenti sur la recherche des grands équilibres en matière d'égalité professionnelle, la Cour de cassation ayant dû prendre en compte dans cet arbitrage le fait qu'un avantage catégoriel puisse résulter d'une convention ou d'un accord collectif.

Ce double mouvement s'est concrétisé dans la jurisprudence de cette Cour en 2015, par le renoncement à un système classique d'appréciation de l'objectivité et de la pertinence d'une différence de traitement au profit d'une présomption simple de justification de celle-ci, seulement renversable lorsqu'elle se situe hors du champ professionnel. Afin toutefois que le dispositif ne conduise pas à la méconnaissance du principe même d'égalité de traitement, la même Cour en a précisé les contours de manière prudente et en partie casuistique. Elle va avoir ici l'opportunité de poursuivre cette démarche au sujet d'une indemnité conventionnelle de licenciement, réservée aux seuls cadres de l'entreprise.

L'unique moyen du pourvoi, pris en ses deux branches, invite en effet à se demander si l'octroi par accord collectif d'une indemnité de licenciement aux seuls salariés cadres d'une entreprise peut être considéré comme justifié, au regard du principe d'égalité de traitement, par des considérations de nature professionnelle.

Cette interrogation s'est en effet nouée au sujet d'un salarié, recruté en qualité de chauffeur par une société de transport le 4 février 2005 puis licencié pour faute grave le 11 janvier 2019, ayant contesté cette décision devant la juridiction prud'homale le 8 juin 2019 en sollicitant en outre le paiement d'une indemnité conventionnelle de licenciement réservée aux seuls cadres.

Débouté de ses demandes par jugement du conseil de prud'hommes de Cannes du 7 octobre 2021, il a formé appel de la décision devant la Cour d'appel d'Aix-en-Provence qui, par arrêt du 26 septembre 2024, a confirmé le jugement mais condamné l'employeur à lui régler l'indemnité de licenciement demandée. C'est contre cet arrêt que l'employeur s'est pourvu en cassation le 19 novembre 2024.

DISCUSSION

L'application du principe d'égalité de traitement en matière d'avantages catégoriels conventionnels a évolué de la preuve par l'employeur de l'objectivité de la différence traitement vers une présomption de justification sauf preuve par le salarié de l'absence de caractère professionnel de l'avantage ou mise en œuvre du droit de l'Union européenne (1). Au regard de la nature du contrôle opéré par la Cour de cassation et des applications jurisprudentielles de cette présomption, l'octroi d'une indemnité conventionnelle de licenciement aux seuls cadres ne peut donc être considéré comme étranger à toute considération de nature professionnelle, contrairement à ce qu'a jugé la cour d'appel en l'espèce (2).

1. L'application du principe d'égalité de traitement en matière d'avantages catégoriels conventionnels a évolué de la preuve par l'employeur de l'objectivité de la différence traitement (1.1) vers une présomption de justification sauf preuve par le salarié de l'absence de caractère professionnel de l'avantage (1.2) ou mise en œuvre du droit de l'Union européenne (1.3) ¹.

1.1. Le principe d'égalité de traitement a été appliqué, en matière de rémunération, à la faveur de l'arrêt [7] de 1996 par lequel la chambre sociale de la Cour de cassation a imposé à l'employeur d'assurer une égalité de rémunération entre tous les salariés de l'un ou l'autre sexe, pour autant que les salariés en cause sont placés dans une situation identique ². Le déploiement de la règle dans le domaine de la négociation collective a ensuite connu trois grandes étapes successives.

1.1.1. Le principe d'égalité de traitement a d'abord émergé en matière d'avantages conventionnels dans le cadre d'un arrêt de la Cour de cassation du 1^{er} juillet 2009 dit " [D] / " (du nom du salarié demandeur au pourvoi) énonçant, au sujet d'un accord collectif ayant accordé trente jours de congés par an aux salariés cadres contre vingt-cinq au profit des non cadres, 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 la réalité et la pertinence* " ³.

La consultation des partenaires sociaux diligentée à cette occasion a conduit la Cour de cassation à préciser, dans plusieurs arrêts du 8 juin 2011, la notion de raison objective et pertinente permettant de justifier des différences de traitement catégorielles, énonçant 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"* ⁴.

1.1.2. À cette première phase d'extension du périmètre du principe d'égalité de traitement au-delà du domaine salarial a succédé une période de restriction, illustrée par l'arrêt dit "*[D] II*" du 28 mars 2012 dans lequel la Cour de cassation a censuré pour défaut de base légale une cour d'appel qui avait jugé, en application des critères de l'arrêt [D] I, qu'un supplément de congés payés réservé au personnel cadre par un accord d'entreprise n'était pas justifié ⁵.

Cette limitation s'est développée, dans la même période, dans d'autres domaines, le principe d'égalité de traitement ayant été écarté en matière d'astreintes ⁶, d'heures supplémentaires ⁷ ainsi que de prévoyance sociale ⁸. Il a été de même exclu en ce qui concerne l'agrément, exigé par l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles, pour toute nouvelle charge imposée aux organismes médico-sociaux financés par une personne morale de droit public ou un organisme de sécurité sociale ⁹, la Cour de cassation signifiant ainsi qu'une disposition législative peut déroger au principe d'égalité de traitement.

1.1.3. Enfin, un arrêt dit "*[D] III*" du 22 octobre 2014 a parachevé ce recul relatif du principe d'égalité de traitement, la Cour de cassation jugeant qu'un système de rémunération tenant compte des contraintes particulières des cadres n'est pas exclusif de l'octroi d'un repos prenant en compte leur degré d'autonomie et de responsabilité, de sorte qu'est conforme au principe d'égalité de traitement l'octroi de jours de congés supplémentaires pour les cadres ¹⁰.

1.2. Des considérations tirées de la nature législative du principe d'égalité de traitement ¹¹ et de l'habilitation constitutionnelle des syndicats professionnels pour préciser les modalités concrètes d'application des principes fondamentaux du droit du travail ¹² ont cependant conduit la chambre sociale de la Cour de cassation à opérer un revirement de jurisprudence pour asseoir la prééminence de la négociation collective par rapport à ce principe.

Renversant l'équilibre du dispositif précédent, elle a ainsi établi, dans cinq arrêts du 27 janvier 2015, une présomption de justification des différences de traitement instaurées par les conventions ou les accords collectifs, jugeant 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"* ¹³.

Ce nouveau régime se fonde sur la source conventionnelle de l'avantage et la place croissante de la négociation collective dans la définition de la norme sociale ¹⁴, ce qui justifie à l'inverse son exclusion lorsque la différence de traitement résulte d'une décision unilatérale de l'employeur, laquelle implique pour être admise l'existence de " *raisons objectives dont le juge doit contrôler la réalité et la pertinence* " ¹⁵.

Dans son commentaire de l'un de ses arrêts du 27 janvier (le n° 13-22.179) au rapport annuel 2015, la Cour de cassation précise que seule la preuve de la nature non professionnelle de l'avantage conventionnel peut permettre de combattre la présomption :

" Le principe d'égalité de traitement reste donc applicable aux conventions et accords collectifs de travail, mais les différences de traitement entre catégories professionnelles, à tout le moins entre les catégories qui ont un support légal et entre lesquelles le législateur lui-même opère des différences, sont présumées justifiées. La charge de la preuve est donc inversée . C'est à celui qui conteste le bien-fondé des différences catégorielles de démontrer qu'elles sont étrangères à toute considération de nature professionnelle . L'objet de la preuve est également redéfini . Dès lors qu'est reconnue aux négociateurs la faculté d'opérer des distinctions fondées sur l'appartenance à une catégorie professionnelle déterminée, leurs choix ne peuvent être contestés que s'ils reposent sur des raisons autres que de nature professionnelle . Les critères antérieurs sont donc synthétisés et mis en lien avec les prérogatives dont les organisations syndicales peuvent légalement faire usage dans la négociation collective. Ainsi, certaines conventions collectives prévoient que les salariés peuvent bénéficier de jours d'absence pour soigner un enfant malade. On peut penser que ces conventions ne pourraient pas réserver un tel avantage à une seule catégorie de personnel " (p. 170).

Ont donc été considérées comme justifiées les différences de traitement en matière de calcul de l'indemnité de licenciement ¹⁶, de la durée du préavis, de l'allocation versée en cas d'incapacité temporaire de travail et du remboursement en première ou deuxième classe des transports par chemin de fer ¹⁷ ainsi que pour une prime conventionnelle d'ancienneté ¹⁸.

Un auteur autorisé souligne en outre que dans la mesure où " *Il appartient désormais au salarié ou au syndicat de démontrer que les différences de traitement litigieuses sont étrangères à toute considération de nature professionnelle*[,] L'on peut penser que tel serait le cas en matière de prime de mariage ou de jours de congés pour mariage , ou pour des jours d'absence autorisée pour s'occuper d'un enfant malade ou handicapé " ¹⁹.

1.3. Par un arrêt du 3 avril 2019, la chambre sociale de la Cour de cassation a néanmoins écarté la présomption de justification dans les domaines où est mis en œuvre le droit de l'Union, la jugeant contraire à celui-ci en ce qu'elle ferait reposer sur le seul salarié la charge de la preuve de l'atteinte au principe d'égalité et en ce qu'un accord collectif n'est pas en soi de nature à justifier une différence de traitement, outre le fait qu'elle se trouverait privée d'effet dans la mesure où les règles de preuve propres au droit de l'Union viendraient à s'appliquer.

Elle a de ce fait exclu la généralisation d'une présomption de justification de toutes différences de traitement, censurant celle fondée sur la seule date de présence des salariés sur un site désigné ²⁰.

Dans sa notice explicative, la Cour de cassation a saisi l'opportunité de cette affaire pour préciser le champ d'application de la présomption de justification des différences de traitement de source conventionnelle, expliquant qu'en définitive, 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, celles :

- entre catégories professionnelles, opérées par voie de convention ou d'accord collectif [21](#) ;
- entre salariés exerçant, au sein d'une même catégorie professionnelle, des fonctions distinctes, opérées par voie de convention ou d'accord collectif [22](#) ;
- entre salariés appartenant à la même entreprise mais à des établissements distincts, opérées par voie d'accord d'établissement [23](#) ;
- entre salariés appartenant à la même entreprise mais à des établissements distincts, opérées par voie d'accord d'entreprise [24](#) ;
- entre salariés appartenant à la même entreprise de nettoyage mais affectés à des sites ou des établissements distincts, opérées par voie d'accord collectif [25](#) ;

En présence d'autres différences de traitement établies par le salarié, la même Cour indique qu'il appartient dès lors à l'employeur de justifier de raisons objectives dont le juge contrôle concrètement la réalité et la pertinence.

2. Au regard de la nature du contrôle opéré par la Cour de cassation et des applications jurisprudentielles de la présomption de justification des différences de traitement (2.1), l'octroi d'une indemnité conventionnelle de licenciement aux seuls cadres ne peut être considéré comme étranger à toute considération de nature professionnelle (2.2), contrairement à ce qu'a jugé la cour d'appel en l'espèce (2.3).

2.1. Bien que la Cour de cassation n'ait pas élaboré de critère objectif permettant de définir le champ d'application de la présomption de justification [26](#), elle exerce néanmoins son contrôle sur la notion de " *différence de traitement étrangère à toute considération de nature professionnelle* ".

Sans adopter les formulations impératives propres à l'exercice du contrôle approfondi, elle substitue ainsi son appréciation à celle des juridictions du fond sur ce point, parfois en jugeant impropres les motifs employés par celles-ci, élaborant ainsi une casuistique indicative des situations dans lesquelles la disparité de régime devrait être considérée comme extérieure au champ professionnel.

Ainsi, ne sont pas étrangères à des considérations de nature professionnelle, étant instaurées par voie d'accord ou de convention collective, la majoration du travail de nuit et du travail de dimanche et la prise en charge en totalité de la mutuelle obligatoire dont bénéficient les seuls salariés affectés sur un autre site [27](#), les modalités de calcul de l'indemnité de licenciement plus avantageuses pour les ingénieurs et cadres que pour les ouvriers en raison du mécanisme du plafonnement des indemnités de chômage [28](#), les modalités de calcul des congés payés plus avantageuses au profit des cadres en raison des contraintes générales pesant sur eux [29](#), une différence de traitement relative à une indemnité de trajet entre des salariés appartenant à la même entreprise mais à des établissements distincts [30](#), une indemnité repas supérieure pour les personnels de direction, agents comptables, ingénieurs conseils et médecins salariés des organismes de

sécurité sociale [31](#) ou l'indemnisation au profit des seuls anciens salariés du site d'une société absorbée de leurs frais de transport entre leur domicile et leur lieu de travail [32](#).

En définitive, il semble que, dans les limites énumérées à l'occasion de son commentaire explicatif de son arrêt du 3 avril 2019 précité, une mesure doit, pour encourir la censure au titre du renversement de la présomption, être par sa nature même extérieure au champ professionnel ou sans lien direct avec l'exécution du contrat de travail ou les conditions de travail.

2.2. L'indemnité litigieuse résulte de l'annexe I, intitulée " *Dispositions particulières aux cadres* ", à la Convention collective nationale des réseaux de transports publics urbains de voyageurs du 11 avril 1986, étendue par arrêté du 25 janvier 1993, l'article 5 de cette annexe prévoyant que :

" L'employeur qui rompt le contrat de travail verse au cadre licencié une indemnité de licenciement à raison d'un mois de traitement par année de présence dans l'entreprise .

Toutefois, cette indemnité n'est pas due :

a) En cas de faute lourde, ayant entraîné la révocation de l'intéressé, après avis du conseil de discipline ;

b) Lorsque l'intéressé remplit les conditions d'âge et d'affiliation lui permettant de bénéficier d'une retraite immédiate.

L'indemnité de licenciement est calculée sur la moyenne des appointements effectifs perçus par l'intéressé durant les six derniers mois à traitement complet précédant la dénonciation du contrat ".

Or, il y a lieu de relever que l'attribution aux seuls salariés cadres d'une indemnité de licenciement, versée par hypothèse au titre de la rupture de la relation de travail, n'est pas en soi étrangère à toute considération de nature professionnelle. Le fait que la somme soit calculée sur la moyenne des salaires des six derniers mois confirme au contraire ce lien avec l'activité professionnelle du salarié. La chambre sociale de la Cour de cassation, qui n'exige pas la preuve d'une circonstance propre à la catégorie bénéficiaire de l'avantage, a d'ailleurs admis, dans plusieurs des arrêts rendus le 27 janvier 2015 ayant établi la présomption de justification, que des différences entre salariés de modalités de calcul de l'indemnité de licenciement étaient admissibles au regard du principe d'égalité [33](#).

Par ailleurs, le fait que le texte autorise, par une interprétation *a contrario* de son deuxième alinéa, l'attribution de l'indemnité en cas de faute grave du salarié n'est pas de nature à modifier l'analyse dans la mesure où elle pourrait dès lors être également versée en cas de faute simplement sérieuse de l'intéressé justifiant la rupture de son contrat de travail.

2.3. En l'espèce, pour conclure à l'absence de lien avec toute considération de nature professionnelle de l'indemnité de licenciement conventionnelle des cadres réclamée, la cour d'appel a motivé sa décision sur le fondement d'un arrêt antérieur [34](#) à l'instauration de la présomption de justification de la différence de traitement par la Cour de cassation le 27 janvier 2015, considérant que sa solution " *n'a pas été directement remise en cause par [ces] arrêts (...), qui sont venus modifier sa position du point de vue de la charge de la preuve* " (p. 11, § 7, de l'arrêt attaqué).

Or, une telle lecture du cadre jurisprudentiel d'analyse des différences de traitement catégorielles entre salariés de source conventionnelle est erronée dans la mesure où ces arrêts de 2015 ne se sont pas bornés, contrairement à ce qu'affirme la juridiction d'appel, à modifier la répartition de la charge de la preuve du bien-fondé de la différence de traitement mais ont également changé son objet, abandonnant l'ancien critère des "*raisons objectives dont le juge doit contrôler la réalité et la pertinence*" au profit de la preuve du critère négatif du caractère étranger à toute considération d'ordre professionnel de l'avantage.

Il n'en reste pas moins que, du point de vue formel, la cour d'appel a observé le nouveau mécanisme probatoire, rappelant que la présomption simple de justification des différences de traitement catégorielles établies par accord collectif imposait au salarié, pour renverser la présomption, de prouver que cette disparité est étrangère à toute considération de nature professionnelle, ce qu'elle a ensuite décliné en recherchant si le salarié rapportait une telle preuve.

N'ayant ainsi pas transféré sur l'employeur la charge de la preuve de la justification de l'indemnité de licenciement litigieuse, son arrêt ne peut encourir la cassation sur le fondement de la première branche du moyen, prise de la violation de l'article 5 de l'annexe I de la convention collective nationale des transports urbains de voyageurs et du principe jurisprudentiel d'égalité de traitement.

Le **rejet** de la première branche du moyen devra donc être prononcé.

S'agissant en revanche de l'objet de la preuve, il a été démontré plus haut que le caractère étranger à toute considération de nature professionnelle de la mesure ne pouvait se confondre avec l'existence d'une justification objective et pertinente, abandonnée depuis les arrêts du 27 janvier 2015 pour les différences de traitement catégorielles de source conventionnelle mais retenue à tort par la cour d'appel - au visa de surcroît d'un arrêt obsolète - pour motiver la condamnation de l'employeur au titre du manquement au principe d'égalité de traitement à verser au salarié non cadre plaignant un rappel d'indemnité conventionnelle de licenciement.

En outre, cette indemnité n'est pas en tant que telle de nature, pour les raisons précédemment évoquées, à s'analyser comme excédant le champ professionnel au sens des arrêts du 27 janvier 2015 précités.

La **cassation** est dès lors encourue au titre de la violation du principe d'égalité de traitement ainsi que le soutient la seconde branche du moyen.

Faute de critère objectif et afin de ne pas remettre en cause la nature du contrôle exercé par la Cour de cassation sur la notion, il conviendra de motiver cette censure par le fait que la cour d'appel a statué par des motifs impropres à caractériser que la différence de traitement résultant de l'article 5 de l'annexe I de la Convention collective nationale des réseaux de transports publics urbains de voyageurs du 11 avril 1986 instaurant l'indemnité de licenciement au seul profit des salariés cadres licenciés était étrangère à toute considération de nature professionnelle.

PROPOSITION

- Rejet de la première branche du moyen ;

- cassation sur la seconde branche.

¹ Sur cette évolution, voir les éclairantes études du Doyen J.-G. Huglo suivantes, qui ont inspiré ces développements : *Statut catégoriel et principe d'égalité de traitement : le pouvoir restitué aux partenaires sociaux* , RJS mars 2015, chronique ; *Accords collectifs et principe d'égalité de traitement* , SSL n° 1727, 13 juin 2016 ; *Accords collectifs et principe d'égalité de traitement : la métamorphose du rôle du juge* , RJS mars 2018, chronique.

² Soc, 29 octobre 1996, n° 92-43.680.

³ Soc, 1^{er} juillet 2009, n° 07-42.675 (sommaire). La même règle avait été énoncée un an plus tôt au sujet d'un employeur qui avait réservé l'octroi de tickets-restaurant au seul personnel non-cadre de son entreprise (Soc, 20 février 2008, n° 05-45.601), mais il peut être considéré que ces avantages en nature intègrent la rémunération.

⁴ Soc, 8 juin 2011, n° 10-14.725, 10-11.933 et 10-13.663 (sommaire).

⁵ Soc, 28 mars 2012, n° 11-12.043.

⁶ Soc, 10 octobre 2012, n° 11-10.454.

⁷ Soc, 10 octobre 2012, n° 11-10.455.

⁸ Soc, 13 mars 2013, n° 11-20.490, 11-23.761, 11-13.645 et 10-28.022.

⁹ Soc, 23 octobre 2013, n° 12-22.268.

¹⁰ Soc, 22 octobre 2014, n° 13-21.147. Toutefois, l'existence d'un montant différent des indemnités de repas pour les salariés cadres et les salariés non cadres prévu par des conventions collectives avait été pendant la même période sanctionnée (Soc, 15 octobre 2014, n° 13-18.006).

¹¹ Cons. const., décision n° 2013-669 DC du 17 mai 2013 (§ 15).

¹² Le huitième alinéa du Préambule de la constitution du 27 octobre 1946 prévoit en effet que " *Tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises* ". Par ailleurs selon le Conseil constitutionnel, il est, en vertu ce dernier texte et de l'article 34 de la Constitution, " (...) *loisible au législateur de confier à la convention collective le soin de préciser les modalités concrètes d'application des principes fondamentaux du droit du travail* " (Cons. const., décision n° 2014-388 QPC du 11 avril 2014, § 4).

¹³ Soc, 27 janvier 2015, n° 13-22.179 ; Soc, 27 janvier 2015, n° 13-25.437 ; Soc, 27 janvier 2015, n° 13-14.773 et 13-14.908 ; Soc, 27 janvier 2015, n° 14-13.569 (diffusé, série de pourvois) ; Soc, 27 janvier 2015, n° 13-23.818 à 13-23.850 (diffusé, série de pourvois).

¹⁴ Dans son étude *Statut catégoriel et principe d'égalité de traitement : le pouvoir restitué aux partenaires sociaux* précitée, le Doyen J.-G. Huglo note notamment qu'" (...) *il était paradoxal qu'alors même que, depuis quelques années, le législateur confie aux partenaires sociaux le soin de définir la norme en droit du travail par accords nationaux interprofessionnels ou par des positions communes que la loi vient ensuite reprendre à son compte et généraliser, le juge vienne in fine juger de ce que les partenaires sociaux avaient ou non le droit de négocier et remettre radicalement en cause, sur le seul constat d'une différence de traitement entre salariés relevant de statuts catégoriels différents, le résultat de ces négociations* " (§ 8).

[15](#) Soc, 27 janvier 2015, n° 13-17.627, 13-17.628, 13-17.629, 13-17.622 et 13-17.623.

[16](#) Soc, 27 janvier 2015, n° 13-14.773 et 13-14.908 ; Soc, 27 janvier 2015, n° 14-13.569 ; Soc, 27 janvier 2015, n° 13-23.818.

[17](#) Soc, 27 janvier 2015, n° 13-22.179.

[18](#) Soc, 27 janvier 2015, n° 13-25.437.

[19](#) Doyen J.-G. Huglo, *Statut catégoriel et principe d'égalité de traitement : le pouvoir restitué aux partenaires sociaux*, étude précitée, § 10.

[20](#) Soc, 3 avril 2019, n° 17-11.970.

[21](#) Soc, 27 janvier 2015, n° 13-14.773 et 13-14.908 ; Soc, 27 janvier 2015, n° 13-22.179 ; Soc, 27 janvier 2015, n° 13-25.437.

[22](#) Soc, 8 juin 2016, n° 15-11.324.

[23](#) Soc, 3 novembre 2016, n° 15-18.444.

[24](#) Soc, 4 octobre 2017, n° 16-17.517.

[25](#) Soc, 30 mai 2018, n° 17-12.925.

[26](#) Voir en ce sens, A. David, *Chronique de jurisprudence de la Cour de cassation*, § 1, Recueil Dalloz 2019, p.1558.

[27](#) Soc, 30 mai 2018, n° 17-12.925.

[28](#) Soc, 27 janvier 2015, n° 13-14.773 et 13-14.908.

[29](#) Soc, 5 novembre 2015, n° 14-22.343.

[30](#) Soc, 28 septembre 2022, n° 20-23.510 ; Soc, 29 novembre 2023, n° 22-15.202.

[31](#) Soc, 9 février 2022, n° 20-17.182.

[32](#) Soc, 5 février 2025, n° 22-24.000.

[33](#) Soc, 27 janvier 2015, n° 13-14.773 et 13-14.908 ; Soc, 27 janvier 2015, n° 14-13.569 ; Soc, 27 janvier 2015, n° 13-23.818.

[34](#) Soc, 11 juin 2014, n° 12-29.660.