



INFORMATION relative au rapport du conseiller rapporteur

Le présent rapport a été établi par un magistrat de la Cour de cassation, désigné conseiller rapporteur, en vue d'instruire une affaire (le « pourvoi en cassation ») soumise à la Cour de cassation. Au vu de ce rapport et des autres documents de la procédure, et après en avoir délibéré dans une formation de jugement comportant plusieurs juges, la Cour de cassation a tranché l'affaire par un arrêt, également diffusé sur Judilibre. Ce rapport est un document de travail préparatoire établi, d'abord, à l'intention des magistrats du siège de la Cour appelés à trancher l'affaire. Ces magistrats sont des spécialistes de la question de droit examinée dans le rapport, qui n'a dès lors pas vocation à faire une présentation doctrinale de l'état du droit, mais à procéder à l'analyse de la procédure, des éléments de droit pertinents et des éventuels enjeux juridiques de l'affaire. Conformément au principe du contradictoire, ce document est également communiqué aux parties ou à leurs avocats, ainsi qu'à l'avocat général. Enfin, ce rapport fournit une analyse à l'issue de laquelle le conseiller rapporteur ne donne pas son avis, lequel est soumis au secret du délibéré. Le rapport est donc toujours complété par deux autres documents établis par le rapporteur à l'intention des autres magistrats de la formation de jugement : une note d'avis et le ou les projets d'arrêts qu'il a préparés. Ces documents ne sont pas accessibles sur Judilibre.

N° P2421567	11 décembre 2025	SO	
Décision attaquée : 26 septembre 2024 de la cour d'appel d'Aix-en-Provence			

la communauté d'agglomération Cannes Pays de Lérins C/ M. [H] [Q]	
rapporteur : Marie-Luce Cavrois	RAPPORT

TABLEAU SYNOPTIQUE DU RAPPORTEUR	
Appréciation de la question posée	☒ question complexe
Proposition de rejet non spécialement motivé (art. 1014 CPC)	première branche du moyen éventuellement seconde branche
Avis aux parties	☒ éventuelle cassation sans renvoi Les parties sont invitées à formuler leurs observations dans le délai d'un mois de la mise en ligne du rapport.
Formation proposée (lorsque l'affaire n'est pas déjà audenciée)	☒ formation restreinte

1 - Rappel des faits et de la procédure

M. [H] [Q] a été engagé par la société CGFTE (Bus Azur), en qualité de conducteur receveur, du 4 février 2005 au 2 mars 2005, du 3 mars 2005 au 8 avril 2005 et du 9 mai 2005 au 22 mai 2005 par contrats à durée déterminée successifs.

La relation contractuelle s'est poursuivie par un contrat à durée indéterminée.

Le contrat de travail de M. [Q] a ensuite été transféré à la Communauté d'Agglomération Cannes Pays de Lérins (ci-après la CAPL).

Les relations contractuelles entre les parties étaient soumises à la convention collective nationale des réseaux de transports publics urbains de voyageurs.

Le 11 janvier 2019, le salarié a été licencié pour faute grave.

Contestant le bien-fondé de son licenciement et estimant ne pas avoir été rempli de ses droits, il a saisi la juridiction prud'homale le 8 juin 2019, afin d'obtenir diverses sommes au titre de la rupture du contrat de travail.

Par jugement du 7 octobre 2021, le conseil de prud'hommes de Cannes a :

- dit que la rupture du contrat de travail pour faute grave de M. [Q] est bien fondée et l'a débouté de toutes ses demandes.

Par arrêt du 26 septembre 2024, la cour d'appel d'Aix-en-Provence a, entre autres dispositions, confirmé le jugement sauf en ce qu'il avait rejeté la demande du salarié au titre de l'indemnité conventionnelle de licenciement et a condamné l'employeur à payer une certaine somme à ce titre.

C'est la décision attaquée par un **pourvoi de l'employeur**.

Procédure devant la Cour de cassation

Pourvoi	N° P2421567 Du 19 novembre 2024
Mémoire ampliatif	Déposé le 19 mars 2025 (article 700 CPC : 3 000 euros).
Mémoires en défense et pourvois incidents	- Mémoire en défense du salarié : déposé le 14 mai 2025 (article 700 CPC : 4 000 euros).

La procédure semble régulière et l'affaire en état d'être jugée.

2 - Exposé des moyens

2.1 - MOYEN UNIQUE

La communauté d'agglomération Cannes Pays de Lérins (La CACPL) fait grief à l'arrêt attaqué, de la condamner à payer à M. [Q] la somme de 10.405,58 € à titre d'indemnité conventionnelle de licenciement, alors :

1° / 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 ; que pour condamner en l'espèce la CACPL à payer à M. [Q], salarié non-cadre, l'indemnité conventionnelle de licenciement prévue en cas de rupture pour faute grave par l'article 5 de l'annexe I à la convention collective nationale des réseaux de transports publics urbains de voyageurs et réservée aux seuls cadres, la cour d'appel a jugé qu' « eu égard aux arguments du salarié développés à la lumière de l'arrêt de la Cour de cassation du 11 juin 2014 précité et à la rédaction de la convention collective applicable, il en résulte qu'il n'apparaît pas que les dispositions conventionnelles litigieuses aient pour objet ou pour but de prendre en compte les spécificités de la situation des cadres, notamment quant aux conditions d'exercice de leurs fonctions, à leurs responsabilités qui les exposeraient à un risque accru de commettre une faute grave, aux aléas de l'évolution de la politique de la direction générale ou à leurs modalités de rémunération, venant justifier de façon objective et pertinente, une différence de traitement à leur profit, pour le bénéfice d'une indemnité de licenciement conventionnelle en cas de licenciement pour faute grave » et que « M. [Q], démontrant que la différence de traitement entre les catégories des cadres et des non cadres en ce qui concerne le versement d'une indemnité de licenciement en cas de faute grave est étrangère à toute considération de nature professionnelle, il est bien-fondé à revendiquer l'application des dispositions de la convention collective applicable aux cadres » ; qu'en statuant ainsi, quand la différence de traitement catégorielle résultait d'un accord collectif et était dès lors présumée justifiée, de sorte qu'il n'appartenait pas à l'employeur de prouver qu'une inégalité de traitement était justifiée par une raison objective et pertinente mais au salarié de démontrer qu'elle était étrangère à toute considération de nature professionnelle, la cour d'appel a violé l'article 5 de l'annexe I à la convention collective nationale des réseaux de transports publics urbains de voyageurs et réservée aux seuls cadres et le principe d'égalité de traitement ;

2° / 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 ; que pour condamner en l'espèce la CACPL à payer à M. [Q], salarié non-cadre, l'indemnité conventionnelle de licenciement prévue en cas de rupture pour faute grave prévue par l'article 5 de l'annexe I à la convention collective nationale des réseaux de transports publics urbains de voyageurs et réservée aux seuls cadres, la cour d'appel a jugé qu' « eu égard aux arguments du salarié développés à la lumière de l'arrêt de la Cour de cassation du 11 juin 2014 précité et à la rédaction de la convention collective applicable, il en résulte qu'il n'apparaît pas que les dispositions conventionnelles litigieuses aient pour objet ou pour but de prendre en compte les spécificités de la situation des cadres, notamment quant aux conditions d'exercice de leurs fonctions, à leurs responsabilités qui les exposeraient à un risque accru de commettre une faute grave, aux aléas de l'évolution de la politique de la direction générale ou à leurs modalités de rémunération, venant justifier de façon objective et pertinente, une différence de traitement à leur profit, pour le bénéfice d'une indemnité de licenciement conventionnelle en cas de licenciement pour faute grave » et que « M. [Q], démontrant que la différence de traitement entre les catégories des cadres et des non cadres en ce qui concerne le versement d'une indemnité de licenciement en cas de faute grave est étrangère à toute considération de nature professionnelle, il est bien fondé à revendiquer l'application des dispositions de la convention collective applicable aux cadres » ; qu'en statuant ainsi, alors que l'octroi d'une indemnité de licenciement aux seuls salariés cadres licenciés pour faute grave par un accord collectif négocié et signé par des organisations syndicales représentatives au sein de l'entreprise n'est pas étranger à toute considération professionnelle, la cour d'appel a violé le principe d'égalité de traitement.

3 - Proposition de rejet non spécialement motivé

En application de l'article 1014 du code de procédure civile, il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur la première branche du moyen, qui n'est manifestement pas de nature à entraîner la cassation, pour les raisons suivantes :

La branche manque en fait, la cour d'appel n'a pas inversé la charge de la preuve, elle n'a pas fait peser sur l'employeur la charge de la preuve de ce que la différence litigieuse était justifiée par des considérations objectives de nature professionnelle. Au contraire elle a jugé que le salarié faisait cette preuve.

En effet, la cour d'appel a notamment jugé :

« M. [Q], démontrant que la différence de traitement entre les catégories des cadres et des non cadres en ce qui concerne le versement d'une indemnité de licenciement en cas de faute grave est étrangère à toute considération de nature professionnelle, il est bien-fondé à revendiquer l'application des dispositions de la convention collective applicable aux cadres. »

Contrairement à ce qui est soutenu par cette première branche, la cour d'appel n'a pas fait peser sur l'employeur la charge de la preuve tenant à la justification de la différence de traitement. Au contraire, elle a exactement rappelé que l'accord collectif faisait présumer que la différence était justifiée et elle a ensuite retenu que le salarié démontrait que la différence opérée par la convention collective nationale était étrangère à toute considération de nature professionnelle.

Il est donc proposé un rejet non spécialement motivé de cette première branche qui manque en fait.

4 - Identification du ou des points de droit faisant difficulté à juger (seconde branche).

Un accord collectif peut-il prévoir une indemnité de licenciement pour certaines catégories de salariés seulement ?

Une telle différence entre les salariés, prévue par l'accord collectif est-elle justifiée, au regard du principe d'égalité, par des considérations de nature professionnelle ?

5 - Discussion citant les références de jurisprudence et de doctrine

Le moyen pose la question de savoir si un accord peut prévoir une indemnité de licenciement au bénéfice des seuls cadres licenciés pour faute grave et si cet avantage n'est pas étranger à toute considération de nature professionnelles (*moyen pris en sa deuxième branche*).

5-1 Eléments de doctrine et de jurisprudence

Notre jurisprudence est établie en ce que nous jugeons que les différences de traitement entre catégories professionnelles opérées par voie de convention ou d'accords collectifs, négociés et signés par des organisations syndicales représentatives, sont présumées justifiées. Il incombe désormais au salarié, qui fait état d'une inégalité de traitement, d'établir que la différence de traitement est étrangère à toute considération de nature professionnelle (Soc., 27 janvier 2015, pourvoi n° 13-14.773, 13-14.908, Bull. 2015, V, n 8 ; Soc., 27 janvier 2015, pourvoi n° 13-22.179 Bull. 2015, V, n° 9, figurant au rapport annuel ; Soc., 8 juin 2016, pourvois n° 15-11.491 et suivants, Bull. 2016, V, n° 130 ; Soc., 3 novembre 2016, pourvoi n° 15-18.444, Bull. 2016, V, n° 206, figurant au rapport annuel ; Soc., 4 octobre 2017, pourvois n° 16-17.517 et 16-17.518, Bull. 2017, V, n 170, figurant au rapport annuel ; Soc., 30 mai 2018, pourvoi n° 17-12.925, publié

Cela vaut aussi pour les salariée exerçant au sein de la même catégorie professionnelle des fonctions distinctes Soc., 26 avril 2017, pourvoi n° 15-23.968, 15-23.969, 15-23.971, Bull. 2017, V, n° 70 :

« Les différences de traitement entre catégories professionnelles ou entre des salariés exerçant, au sein d'une même catégorie professionnelle, des fonctions distinctes, opérées par voie de convention ou d'accord collectifs, négociés et signés par les 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 . »

Ou encore pour des salariés appartenant à la même entreprise mais à des établissements distincts Soc., 26 novembre 2025, pourvoi n° 24-15.692, 24-15.693, 24-15.695, 24-15.680, 24-15.682, 24-15.685, 24-15.687, 24-15.688 ; Soc., 26 novembre 2025, pourvoi n° 24-15.686

Les différences de traitement entre des salariés appartenant à la même entreprise mais à des établissements distincts, opérées par voie d'accords d'établissement négociés et signés par les organisations syndicales représentatives au sein de ces établissements, investies de la défense des droits et intérêts des salariés de l'établissement 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

Dans tous ces cas, il appartient à celui qui conteste la différence opérée par un accord collectif de démontrer que l'avantage accordé est étranger à toute considération de nature professionnelle.

S'agissant d'une indemnité de licenciement en cas de faute grave, prévue par une convention collective, au bénéfice des seuls ingénieurs cadres, notre chambre a approuvé une cour d'appel qui avait jugé que l'inégalité de traitement n'était pas justifiée.

Soc., 11 juin 2014, pourvoi n° 12-29.660 (arrêt sur lequel s'appuie le salarié et cité par la cour d'appel, litige pour lequel était aussi applicable l'article 5 de l'annexe I de la convention collective nationale des réseaux de transports publics urbains de voyageurs) :

Mais 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 ;

Et attendu qu'ayant relevé, d'une part, que rien ne venait expliquer en quoi le niveau de connaissances, de diplôme et de formation exigé pour les ingénieurs et cadres constituerait une raison objective et pertinente pour accorder à cette seule catégorie, une indemnité de licenciement en cas de rupture du contrat de travail pour faute grave, et d'autre part, qu'il n'était pas établi que les attentes professionnelles des employeurs vis-à-vis des cadres, ou que leurs responsabilités et leur autonomie les exposeraient à un risque accru de commettre une faute grave, ni que la perte de l'emploi consécutive à une telle faute les exposerait davantage que les autres salariés à une difficulté pour retrouver du travail, la cour d'appel, qui a procédé à la recherche sollicitée, en a exactement déduit que l'inégalité de traitement n'était pas justifiée et que le salarié, conducteur-receveur, licencié pour faute grave, pouvait revendiquer l'application des dispositions de la convention collective applicables aux cadres qui accordent à ces derniers une indemnité de licenciement même en cas de faute grave ;

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

Mais, par plusieurs arrêts du 27 janvier 2015, notre chambre a précisé sa jurisprudence, en matière de différences instaurées entre les catégories professionnelles par voie d'accord collectif. Plusieurs auteurs considèrent que ces arrêts marquent une évolution, voire un revirement de notre jurisprudence.

S'agissant d'une indemnité de licenciement réservée aux cadres, Soc., 27 janvier 2015, pourvoi n° 13-14.773, 13-14.908, Bull. 2015, V, n° 8, notre chambre a rappelé que les différences entre les catégories professionnelles établies par voie d'accord collectif étaient présumées justifiées et qu'il appartenait à celui qui les contestait de démontrer qu'elles sont étrangères à toute considération de nature professionnelle.

Et la chambre exige que les juges du fond caractérisent en quoi la différence de traitement est ou non étrangère à toute considération de nature professionnelle.

Sur le moyen relevé d'office, après avis donné aux parties en application de l'article 1015 du code de procédure civile :

Vu le huitième alinéa du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, le principe d'égalité de traitement et l'article 17 de l'annexe IV ingénieurs et cadres de la convention collective nationale des transports routiers et activités auxiliaires du transport du 21 décembre 1950 ;

Attendu 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 ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. [S], engagé, le 4 août 1986, en qualité de conducteur receveur par la société Sceta transports et voyageurs aux droits de laquelle vient la société Veolia transport Rhône-Alpes interurbain, a été licencié par lettre du 13 novembre 2009 pour inaptitude et impossibilité de reclassement ; qu'il a saisi la juridiction prud'homale pour contester son licenciement et obtenir le paiement d'un complément d'indemnité conventionnelle de licenciement sur le fondement des dispositions conventionnelles applicables aux cadres ;

Attendu que pour faire droit à cette demande, l'arrêt, après avoir relevé que les dispositions de la convention collective nationale applicable prévoyaient des modalités de calcul de l'indemnité de licenciement plus avantageuses pour les ingénieurs et cadres que pour les ouvriers, retient que la justification invoquée fondée sur le mécanisme du plafonnement des indemnités de chômage lequel concerne toutes les indemnités sans distinction entre les cadres et les non-cadres et suppose une indemnisation du chômage, ne peut suffire à justifier l'avantage ainsi concédé de façon générale à la catégorie des cadres ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'il résultait de ses énonciations que la différence de traitement n'était pas étrangère à des considérations de nature professionnelle, la cour d'appel qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations a violé les textes et le principe susvisés ;

Et par un arrêt du même jour, Soc., 27 janvier 2015, pourvoi n° 13-22.179, Bull. 2015, V, n° 9, relatif à la convention collective dite Syntec, instaurant des avantages de niveau différent pour la catégorie des ingénieurs et cadres, et pour celle des employés, techniciens et agent de maîtrise, notre chambre a jugé que par motifs propres et adoptés, la cour d'appel ayant retenu que la Fédération nationale des personnels des sociétés d'études, de conseil et de prévention CGT n'établissait pas que les différences de traitement opérées par la convention litigieuse au profit des ingénieurs et cadres par rapport aux employés, techniciens et agents de maîtrise étaient étrangères à toute considération de nature professionnelle, a légalement justifié sa décision ;

Pour mémoire, il convient de rappeler que les 3^{ème} et 4^{ème} branches du moyen critiquaient la différence faite en matière d'indemnité de licenciement, par la convention collective Syntec entre les ingénieurs et cadres et les autres catégories de personnel de la manière suivante :

3°/ qu'une différence de traitement, résultant d'un accord collectif, entre les salariés appartenant à des catégories professionnelles distinctes mais placés dans une situation identique au regard dudit avantage, n'est justifiée que si elle repose sur des raisons objectives dont il appartient au juge de vérifier concrètement la réalité et la pertinence ; qu'en retenant, par motifs adoptés des premiers juges, que constituait une raison pertinente de nature à justifier la différence de traitement opérée dans le calcul de l'indemnité de licenciement entre IC et ETAM par l'article 19 de la convention collective SYNTEC le fait que, les IC ayant des rémunérations plus élevées que les ETAM la perte financière en cas de perte d'emploi était plus importante, sans rechercher comme l'y invitait la Fédération CGT si, les minima salariaux fixés au niveau de la branche pour certaines catégories d'ETAM n'étaient pas supérieurs à ceux prévus pour certaines

catégories d'IC, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard du principe d'égalité de traitement ;

4 °/ qu'une différence de traitement, résultant d'un accord collectif, entre les salariés appartenant à des catégories professionnelles distinctes mais placés dans une situation identique au regard dudit avantage, n'est justifiée que si elle repose sur des raisons objectives dont il appartient au juge de vérifier concrètement la réalité et la pertinence ; qu'en l'espèce, affirmant que les IC encourraient, du fait de leurs fonctions, des responsabilités plus importantes que celles des ETAM et, de plus, exerceraient leurs fonctions dans un domaine plus vaste que celui généralement dévolu aux ETAM si bien que leur "potentialité à être licencié" s'avérerait également plus large que celle des ETAM, la cour d'appel a considéré que cette circonstance justifiait que soit prévu par l'article 19 de la convention collective SYNTEC des modalités de calcul de l'indemnité de licenciement plus favorable aux IC ; qu'en statuant ainsi, par voie d'affirmations générales, sans préciser sur quels éléments concrets elle se fondait pour procéder à de telles affirmations, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard du principe d'égalité de traitement ;

Dans son rapport établi pour cet arrêt (Soc., 27 janvier 2015, pourvoi n° 13-22.179, Bull. 2015, V, n° 9), M. Le conseiller Béraud écrivait, à propos de la disposition prévoyant une indemnité de licenciement calculée de manière plus avantageuse pour les cadres :

Éléments d'appréciation :

1- La finalité unanimement admise de l'indemnité de licenciement est effectivement, comme l'ont affirmé les juges du fond, de compenser le préjudice qui résulte pour le salarié de la rupture de son contrat de travail indépendamment du caractère ou non légitime de la décision de l'employeur de mettre fin au contrat. Les études de droit comparé montrent d'ailleurs que cette indemnité est plus élevée dans les pays où n'existe pas de système d'assurance chômage, et inversement. Une telle finalité protectrice du revenu et un tel lien entre indemnité de licenciement et indemnisation du chômage sont d'ailleurs expressément établis par la Convention n° 158 de l'OIT, ratifiée par la France.

Convention n° 158 de l'OIT

INDEMNITÉ DE DÉPART ET AUTRES FORMES DE PROTECTION DU REVENU

Article 12

1. Un travailleur licencié aura droit, conformément à la législation et à la pratique nationales:

(a) soit à une indemnité de départ ou à d'autres prestations similaires dont le montant sera fonction, entre autres éléments, de l'ancienneté et du niveau de salaire et qui seront versées directement par l'employeur ou par un fonds constitué par des cotisations des employeurs;

(b) soit à des prestations d'assurance-chômage ou d'assistance aux chômeurs ou à d'autres prestations de sécurité sociale, telles que les prestations de vieillesse ou d'invalidité, aux conditions normales ouvrant droit à de telles prestations;

(c) soit à une combinaison de ces indemnités et prestations.

(...)

Les juges du fond ont constaté que du fait d'un salaire plus élevé, la perte d'emploi d'un cadre était source d'une perte de revenus plus importante que cette même perte pour un ETAM. Il y a là une forme de tautologie qui ne répond pas à la question de savoir si ce fait justifie qu'il soit dérogé à la proportionnalité au profit de la progressivité. Ce n'est pas en effet la différence de montant d'indemnité qui est en soi critiquée, mais la différence de taux servant à son calcul (1/3 de mois de salaire pour les cadres avec un plafonnement à 12 mois, 1/4 de mois de salaire avec un plafonnement à 10 mois pour les autres). Il était avancé devant les juges du fond que les cadres licenciés avaient plus de mal que les ETAM à retrouver un emploi comportant un niveau de

rémunération au moins égal à celui afférent à leur précédent emploi, dans le même secteur géographique, et que les indemnités de chômage étant plafonnées, la perte de revenus était proportionnellement plus importante que celle subie par les ETAM. Ces motifs peuvent-ils être considérés comme inclus dans ceux tels qu'énoncés par les juges du fond ?

2- Ceci étant, la critique de la troisième branche est-elle opérante ? Il est fréquent, quasiment banal, que des chevauchements soient constatés entre les salaires les plus élevés d'une catégorie donnée et ceux les moins élevés de la catégorie supérieure. Ce constat est-il de nature à condamner la catégorisation ainsi opérée ? Par ailleurs en relevant que l'examen des questions « doit nécessairement s'effectuer » in abstracto » et que les conclusions générales, tirées de cet examen, ne peuvent embrasser certaines situations individuelles, étrangères aux cadres normatifs que, conformément à son rôle, la convention collective a pour objet d'établir», la cour d'appel n'a-t-elle pas répondu à la critique du moyen ?

4- La quatrième branche paraît être une invitation à se demander si l'idée selon laquelle la potentialité des cadres à être licenciés serait plus grande en raison de fonctions plus diverses et plus importantes accroissant ainsi le risque qu'ils commettent des fautes, relève de la réalité ou de l'imaginaire de circonstance.

Certes les responsabilités des cadres sont accrues et leurs obligations plus diversifiées. Mais les intéressés, spécialement dans ce secteur, sont-ils exposés plus que les ETAM au risque de licenciement disciplinaire pour faute réelle et sérieuse (car en cas de licenciement pour faute grave, l'indemnité n'est pas due et, en cas de licenciement économique, ces considérations sont indifférentes).

5- En définitive, et de façon plus générale, on peut se demander si les cadres privés d'emploi par suite d'un licenciement sont bien dans la même situation que les ETAM (comme le constate la cour d'appel). Si les caractéristiques des emplois qu'ils occupent autorisent que leur soit servie une rémunération plus élevée, la perte de ces mêmes emplois ne pourrait-elle pas s'accompagner d'une indemnisation elle aussi plus élevée et déterminée de façon spécifique. Si, dans une telle perspective, on admet que les négociateurs peuvent choisir la progressivité, faut-il exiger que celle-ci ne soit pas déraisonnable dans son ampleur, comme l'ont constaté en l'espèce les juges du fond ?

Et nous avons jugé :

Mais attendu 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 ;

Et attendu que, par motifs propres et adoptés, la cour d'appel ayant retenu que la Fédération nationale des personnels des sociétés d'études, de conseil et de prévention CGT n'établissait pas que les différences de traitement opérées par la convention litigieuse au profit des ingénieurs et cadres par rapport aux employés, techniciens et agents de maîtrise étaient étrangères à toute considération de nature professionnelle, a légalement justifié sa décision ;

(Soc., 27 janvier 2015, pourvoi n° 13-22.179, Bull. 2015, V, n° 9)

S'agissant d'avantages variés, nous avons jugé qu'il n'était pas établi (par le salarié ou le syndicat) que la différence de traitement était étrangère à toute considération de nature professionnelle.

Voir les arrêts :

- Soc., 8 juin 2016, pourvoi n° 15-11.491, Bull. 2016, V, n° 130 (portant sur une indemnité de logement) :

*« Mais attendu que les différences de traitement entre catégories professionnelles ou entre des salariés exerçant, au sein d'une même catégorie professionnelle, des fonctions distinctes, opérées par voie de convention ou d'accord collectifs, négociés et signés par les 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 ; que **la cour d'appel ayant constaté que l'indemnité de logement avait pour objectif de prendre en compte les spécificités de la fonction de chef d'agence et de cadre de direction, ce dont il résultait qu'elle n'était pas étrangère à des considérations professionnelles**, a légalement justifié ses décisions ; que par ce motif de pur droit, substitué à ceux critiqués par le moyen après avis donné aux parties, les arrêts se trouvent légalement justifiés ; »*

- Soc., 26 avril 2017, pourvoi n° 15-23.968, 15-23.969, 15-23.971, Bull. 2017, V, n° 70 , s'agissant de primes de repas.

- Pour une prime d'ancienneté, notre chambre a jugé que la simple constatation du traitement différent de certains salariés ne constituait pas la démonstration de ce qu'une différence de traitement était étrangère à toute considération de nature professionnelle, Soc., 28 juin 2018, pourvoi n° 16-21.225 :

« Attendu que les salariés font grief à l'arrêt de les débouter de leurs demandes de rappels de salaire ou primes d'anciennetés et des congés payés, et de débouter M. [Z] de sa demande en rappel d'allocation de congé de reclassement, alors, selon le moyen :

1° / qu'en vertu du principe « A travail égal, salaire égal », l'employeur est tenu d'assurer l'égalité de rémunération entre tous les salariés pour autant que les salariés en cause sont placés dans une situation identique ; qu'en l'espèce, pour considérer qu'il n'avait pas été porté atteinte à ce principe par la société L'Equipe, la cour d'appel, après avoir constaté que, par exception, trois salariés rejoignant le secrétariat de rédaction bénéficiaient d'un avenant prévoyant, non pas un complément de salaire variable, mais un complément de salaire fixe, a considéré que cette différence de traitement reposait sur des raisons objectives dans la mesure où les trois salariés en cause appartenaient à une catégorie professionnelle distincte ; qu'en statuant ainsi alors qu'il résultait des propres constatations de la cour d'appel que trois des salariés demandeurs à l'instance, à savoir, Mme [E] et MM. [X] et [P] occupaient également un poste de secrétaire de rédaction, la cour d'appel a violé le principe « A travail égal, salaire égal » ;

2°/ que si les différences de traitement entre salariés opérées par voie d'accord collectif sont présumées justifiées, il en va différemment s'il apparaît que ces différences de traitement sont étrangères à toute considération de nature professionnelle ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a constaté que les négociations menées au sein de l'entreprise avaient pour but de définir les modalités de l'octroi du statut de journaliste aux ouvriers du livre n'entrant pas dans le cadre du dispositif de cessation anticipée d'activité et que les minutes de discussion des 1^{er} février et 5 avril 2007 conclues à l'issue de ce processus de négociation prévoyaient un mécanisme de recomposition de salaire identique destiné à harmoniser le niveau de rémunération des ouvriers du livre avec celui des journalistes, seuls trois salariés ne se voyant pas appliquer ce mécanisme ; qu'en l'état de ces constatations dont il résultait que la différence de traitement opérée au profit de ces trois salariés était nécessairement étrangère à toute considération de nature professionnelle, en considérant néanmoins qu'aucun manquement au principe d'égalité de traitement n'était caractérisé, la cour d'appel a violé le principe « A travail égal, salaire égal » ;

Mais attendu 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 ;

Et attendu qu'il revenait aux salariés de démontrer que la différence de traitement alléguée était étrangère à toute considération de nature professionnelle, la simple constatation du traitement différent de trois salariés ne constituant pas cette démonstration ; que le moyen, nouveau et, mélangé de fait et de droit, irrecevable en sa première branche, n'est pas fondé ; »

Cet arrêt a fait l'objet notamment des observations suivantes dans la Revue de jurisprudence sociale de 2018, n° 646 :

« Cet arrêt rappelle, en reprenant la motivation de précédents et, notamment, de l'arrêt du 27 janvier 2015 (Cass. soc. 27-1-2015 n° 13-22.179 PBRI : RJS 3/15 n° 172), que lorsque la différence de traitement entre les salariés relevant de catégories professionnelles distinctes trouve son origine dans un accord collectif, le salarié qui la conteste pour revendiquer un avantage attribué par l'accord à une autre catégorie professionnelle doit prouver que cette différence de traitement est étrangère à toute considération de nature professionnelle. Il précise qu'il ne lui suffit pas, à cet égard, de faire état d'une différence par rapport à d'autres salariés exerçant des fonctions de valeur égale. C'est une conséquence de la présomption de justification qui s'attache à la source conventionnelle des différences de traitement.

La preuve que le salarié doit apporter pour écarter cette présomption est particulièrement difficile à administrer car il lui incombe de démontrer que la différence dont il se plaint est étrangère à l'objet même d'un accord collectif de travail. »

Nous avons aussi jugé que ne sont pas étrangères à des considérations de nature professionnelle des avantages établis par voie d'accords d'établissement négociés et signés par les organisations syndicales représentatives au sein de ces établissements, investies de la défense des droits et intérêts des salariés de l'établissement :

- l'attribution d'un coefficient supérieur de rémunération à certains conducteurs soumis à des sujétions particulières Soc., 10 mai 2023, pourvoi n° 21-21.673, 21-21.674, 21-21.675 ;

- une prime panier, une prime d'ancienneté Soc., 28 septembre 2022, pourvoi n° 20-23.511 et Soc., 28 septembre 2022, pourvoi n° 20-23.512 ;

des indemnités de repas Soc., 9 février 2022, pourvoi n° 20-17.182 ;

- des primes de fin d'année Soc., 28 septembre 2022, pourvoi n° 20-23.512.

Enfin il convient de signaler un arrêt, très récent Soc., 5 février 2025, pourvoi n° 22-24.000 (en cours de publication) portant sur un avantage relatif à l'indemnisation de frais de transport accordée à certains salariés, dont notre chambre a jugé que la différence n'était pas étrangère à toute considération de nature professionnelle ; le sommaire est le suivant :

Les différences de traitement entre des salariés appartenant à la même entreprise opérées par un accord de substitution négocié et signé, en application de l'article L. 2261-14 du code du travail, par les organisations syndicales représentatives au sein de l'entreprise, investies de la défense des droits et intérêts des salariés de l'ensemble de cette entreprise 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 .

La différence de traitement résultant du maintien, par un accord de substitution, au profit des seuls anciens salariés du site de la société absorbée qui bénéficiaient de cet avantage à la date d'effet de cet accord ou qui en avaient bénéficié antérieurement, de l'indemnisation de leurs frais de transport entre leur domicile et leur lieu de travail, n'est pas étrangère à toute considération de nature professionnelle.

Dans son rapport établi pour cet arrêt, Mme le conseiller Sommé relève qu'à sa connaissance, la chambre n'a encore jamais été amenée à approuver une cour d'appel ayant retenu qu'un salarié renversait la présomption de justification d'une différence de traitement instaurée par un accord collectif par la démonstration que cette différence de traitement était étrangère à toute considération de nature professionnelle.

Elle ajoute que la chambre n'a pas précisé ce qu'il fallait entendre par différence de traitement étrangère à toute considération de nature professionnelle.

Elle note toutefois que le commentaire au rapport annuel de l'un des arrêts du 27 janvier 2015 (pourvoi n° 13-22.179, Bull. 2015, V, n° 9) donne certaines indications sur cette notion, en soulignant, s'agissant des différences de traitement entre catégories professionnelles sur lesquelles portaient ces arrêts, que ces 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 ». Sur cette notion de considération de nature professionnelle, on ajoutera que, commentant l'arrêt précité du 4 octobre 2017 (pourvoi n° 16-17.517, 16-17.518), un auteur a pu relever que « si c'est la différence de traitement qui doit reposer sur une considération professionnelle aux termes de la jurisprudence de la Cour de cassation, cette appréciation semble difficilement détachable de l'appréciation de la nature de l'avantage en cause »

5-2 Au cas présent, l'avantage en cause était une indemnité de licenciement prévue en cas de licenciement pour faute grave et réservées aux seuls cadres.

Le texte conventionnel applicable est l'annexe I - Dispositions particulières aux cadres de la convention collective nationale des réseaux de transports publics urbains de voyageurs du 11 avril 1986.

Il prévoit en son article 5 :

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.

La cour d'appel a jugé :

Sur l'indemnité conventionnelle de licenciement

L'article 5 de l'annexe I de la convention collective nationale des réseaux de transports publics urbains de voyageurs qui comporte différentes dispositions particulières aux cadres, prévoit, en cas de rupture du contrat de travail par l'employeur, le versement d'une indemnité de licenciement égale à un mois de traitement par année de présence dans l'entreprise, sauf cas de faute lourde et de mise à la retraite.

Il n'est pas contesté par les parties, que par interprétation de cette disposition, en cas de licenciement pour faute grave, le salarié qui relève de la catégorie des cadres doit percevoir une indemnité de licenciement d'un mois par année de présence dans l'entreprise.

Les annexes applicables aux salariés appartenant aux autres catégories professionnelles ne comportent pas de dispositions comparables, de sorte que les salariés non-cadres ne peuvent prétendre au paiement d'une indemnité de licenciement en cas de faute grave.

M. [Q], salarié non-cadre, revendique sur le fondement du principe d'égalité de traitement, l'application des dispositions de la convention collective de branche particulières aux cadres qui accordent à ces derniers une indemnité de licenciement même en cas de faute grave.

Il est constant que la Cour de cassation présume justifiées des différences de traitement catégorielles ou entre des salariés exerçant au sein d'une même catégorie professionnelle des fonctions distinctes, établies par voie d'accord collectif, négocié et signé par les 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, de sorte qu'il appartient à celui qui conteste leur bien-fondé de démontrer qu'elles sont étrangères à toute considération de nature professionnelle.

Il n'est apporté de dérogation à cette présomption que dans des hypothèses limitées, notamment dans les matières régies par le droit de l'Union européenne (Soc., 3 avril 2019 n° 17-11.970) ou lorsque cette différence a pour fondement l'un des motifs visés à l'article L. 1132-1 du code du travail.

En l'espèce, M. [Q] invoquant une différence de traitement entre catégories professionnelles s'agissant de l'octroi de l'indemnité conventionnelle de licenciement en présence d'une faute grave, la présomption simple susmentionnée trouve à s'appliquer. Il lui appartient donc la renverser en démontrant que cette différence de traitement est étrangère à toute considération de nature professionnelle.

A ce propos, le salarié fait valoir que la différence de traitement résultant de l'article 5 de l'annexe I de la convention collective nationale applicable, n'est pas justifiée par des raisons objectives et pertinentes, dans la mesure où aucune spécificité de la situation des cadres ne justifie que les dispositions conventionnelles litigieuses prévoient le versement d'une indemnité de licenciement en cas de faute grave, au bénéfice de cette seule catégorie.

Au soutien de son argumentation, il s'appuie sur un arrêt rendu par la chambre sociale de la Cour de cassation le 11 juin 2014 (n° 12-29.660), par lequel elle a notamment considéré que : ' attendu qu'ayant relevé, d'une part, que rien ne venait expliquer en quoi le niveau de connaissances, de

diplôme et de formation exigé pour les ingénieurs et cadres constituerait une raison objective et pertinente pour accorder à cette seule catégorie, une indemnité de licenciement en cas de rupture du contrat de travail pour faute grave, et d'autre part, qu'il n'était pas établi que les attentes professionnelles des employeurs vis-à-vis des cadres, ou que leurs responsabilités et leur autonomie les exposeraient à un risque accru de commettre une faute grave, ni que la perte de l'emploi consécutive à une telle faute les exposerait davantage que les autres salariés à une difficulté pour retrouver du travail, la cour d'appel, qui a procédé à la recherche sollicitée, en a exactement déduit que l'inégalité de traitement n'était pas justifiée et que le salarié, conducteur-receveur, licencié pour faute grave, pouvait revendiquer l'application des dispositions de la convention collective applicables aux cadres qui accordent à ces derniers une indemnité de licenciement même en cas de faute grave'.

Contrairement à ce qu'allègue la CAPL, la solution de la Cour de cassation, qui a admis l'appréciation retenue par la cour d'appel, n'a pas été directement remise en cause par les arrêts du 27 janvier 2015 (n° 13-22.179, 13-25.437 et 13-14.773), qui sont venus modifier sa position du point de vue de la charge de la preuve.

Eu égard aux arguments du salarié développés à la lumière de l'arrêt de la Cour de cassation du 11 juin 2014 précité et à la rédaction de la convention collective applicable, il en résulte qu'il n'apparaît pas que les dispositions conventionnelles litigieuses aient pour objet ou pour but de prendre en compte les spécificités de la situation des cadres, notamment quant aux conditions d'exercice de leurs fonctions, à leurs responsabilités qui les exposeraient à un risque accru de commettre une faute grave, aux aléas de l'évolution de la politique de la direction générale ou à leurs modalités de rémunération, venant justifier de façon objective et pertinente, une différence de traitement à leur profit, pour le bénéfice d'une indemnité de licenciement conventionnelle en cas de licenciement pour faute grave.

M. [Q], démontrant que la différence de traitement entre les catégories des cadres et des non cadres en ce qui concerne le versement d'une indemnité de licenciement en cas de faute grave est étrangère à toute considération de nature professionnelle, il est bien-fondé à revendiquer l'application des dispositions de la convention collective applicable aux cadres. »

S'agissant de la deuxième branche qui soutient que l'octroi d'une indemnité de licenciement aux seuls salariés cadres licenciés pour faute grave par l'accord collectif n'est pas étranger à toute considération professionnelle, il nous appartiendra d'apprécier ce point et en particulier de déterminer si lorsque la faute grave est retenue envers un salarié, des considérations de nature professionnelle peuvent conduire les partenaires sociaux à attribuer ou non au salarié l'indemnité de licenciement en fonction de son appartenance à une catégorie professionnelle.

La situation des cadres et des non-cadres doit -elle être appréciée différemment au regard de cet avantage et alors que le contrat est rompu ?

La facilité ou la difficulté à retrouver un emploi peut - elle entrer en ligne de compte pour apprécier la nature professionnelle de l'avantage ?

La cour d'appel, a jugé que « *Eu égard aux arguments du salarié développés à la lumière de l'arrêt de la Cour de cassation du 11 juin 2014 précité et à la rédaction de la convention collective applicable, il en résulte **qu'il n'apparaît pas que les dispositions conventionnelles litigieuses aient pour objet ou pour but de prendre en compte les spécificités de la situation des cadres, notamment quant aux conditions d'exercice de leurs fonctions, à leurs responsabilités qui les exposeraient à un risque accru de commettre une faute grave, aux aléas de l'évolution de la politique de la direction générale ou à leurs modalités de rémunération*** , venant justifier de façon objective et pertinente, une différence de traitement à leur profit, pour le bénéfice d'une indemnité de licenciement conventionnelle en cas de licenciement pour faute grave. »

Nous aurons à apprécier si par ces motifs la cour d'appel a caractérisé que l'octroi d'une indemnité de licenciement, en cas de licenciement pour faute grave réservée aux seuls cadres, était étranger à des considérations de nature professionnelle.

Le mémoire ampliatif fait valoir que l'indemnité litigieuse, versée aux cadres à l'occasion de la rupture du contrat de travail pour faute grave, a *de facto* un lien avec la vie professionnelle et est dès lors justifiée. Il estime que la position adoptée par nos arrêt du 27 janvier 2015 remet en cause les solutions antérieures.

Le mémoire en défense rétorque que la seconde branche est mal fondée en droit, dès lors qu'il ne s'agit pas d'octroyer un avantage conventionnel lié aux conditions de travail d'une catégorie particulière de salarié mais, après la rupture du contrat de travail, et donc après l'exécution de celui-ci, d'indemniser judiciairement de la même manière celui qui a été licencié pour faute grave.

Il nous appartiendra d'apprécier si une indemnité prévue en cas de licenciement grave est ou non étrangère à toute considération de nature professionnelle.

Il est certain qu'une telle indemnité n'est pas en lien avec des critères tenant à la vie personnelle du salarié ou encore reposant sur des motifs discriminatoires ce qui lui donnerait automatiquement un caractère étranger à toute considération de nature professionnelle.

Mais le fait qu'une telle indemnité soit versée, par définition lors de la rupture du contrat de travail, peut-il suffire à lui conférer un caractère étranger à toute considération de nature professionnelle ?

Nous aurons donc à nous interroger sur les contours et l'ampleur de la notion de considération de nature professionnelle.

6 - Les options envisageables et leurs conséquences sur l'arrêt attaqué

Dans l'hypothèse où nous serions amenés à juger que la cour d'appel, par une appréciation souveraine des circonstances, a pu juger que le salarié établissait que les dispositions litigieuses n'avaient pas pour objet ou pour but de prendre en compte les spécificités de la situation des cadres, notamment quant aux conditions d'exercice de leurs fonctions, à leurs responsabilités qui les exposeraient à un risque accru de faute grave, et en conséquence que le salarié démontrait le caractère étranger à toute considération professionnelle de l'avantage litigieux, la seconde branche pourrait faire l'objet d'un rejet non spécialement motivé.

A l'inverse, les parties sont avisées en application de l'article 1015 du code de procédure civile, que si notre formation décidait d'une cassation, celle-ci pourrait intervenir sans renvoi.

Les avocats des parties sont invités à adresser leurs éventuelles observations dans le délai d'un mois à compter de la mise en ligne du présent rapport.