

## Liaisons sociales Quotidien - Le dossier jurisprudence hebdo, N° 36/2022, Section Les arrêts décisifs de la semaine, 22 février 2022

### Plan de sauvegarde de l'emploi

## PSE : le refus d'accéder à une demande de départ volontaire en vue d'une reconversion peut constituer une inégalité de traitement

Publiée le 21/02/2022

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 dont le juge doit contrôler la réalité et la pertinence.

Cass. soc., 2 février 2022, n° 20-21.479 F-D

Le PSE peut intégrer un plan de départs volontaires permettant à l'employeur de réduire les effectifs de l'entreprise sur la base du volontariat. Au même titre que le PSE lui-même, les dispositions d'un plan de départ volontaire, comme sa mise en œuvre sont soumises au respect du principe d'égalité de traitement (*Cass. soc., 10 juillet 2001, n° 99-40.987 PBRI*). Et sur ce terrain, c'est principalement la **sélection** des **candidatures** des salariés pouvant bénéficier du plan qui est susceptible de générer du contentieux. En pratique, les candidatures doivent être traitées conformément aux règles fixées par le plan et selon une étude sérieuse du projet des salariés, comme a pu le préciser la Cour de cassation (*Cass. soc., 30 octobre 2002, n° 00-45.660 D*). Surtout, l'employeur doit toujours pouvoir justifier de la sélection effectuée au regard de critères objectifs répondant aux prévisions du plan, sauf à engager sa responsabilité (*Cass. soc., 11 octobre 2005, n° 03-44.985 D ; Cass. soc., 31 mai 2006, n° 04-44.085 D*). Un principe rappelé par la Haute juridiction dans cette nouvelle affaire.

Un accord avait été signé en vue de la mise en œuvre d'un **PSE**, prévoyant la suppression de **1 178 postes** notamment **sous la forme de départs volontaires**. Deux salariées souhaitant en bénéficier avaient alors déposé une demande en vue d'une reconversion dans le secteur de la petite enfance. Demandes refusées par l'employeur. Mais elles saisissent la juridiction prud'homale afin d'obtenir des dommages-intérêts pour exécution déloyale du contrat de travail, invoquant une **inégalité de traitement** dans la **mise en œuvre des mesures du plan**. En effet, alors qu'elles avaient reçu un avis défavorable à leur projet de reconversion pour « caractère incertain du projet » et « précarité de l'emploi sur ce secteur », une autre salariée avait bénéficié d'un **avis favorable** pour une **initiative identique**. Dans un premier temps, la requête ne porte pas ses fruits puisque la cour d'appel estime que les salariées ne fournissaient « aucun détail précis laissant supposer l'existence d'une discrimination ». Mais la décision est cassée par la chambre sociale : les salariées ayant présenté des éléments de fait susceptibles de caractériser une inégalité de traitement, c'était **à l'employeur** « de rapporter la **preuve d'éléments objectifs et pertinents** justifiant cette **différence de traitement** ». L'employeur devra donc être en mesure de justifier sa décision devant la cour d'appel de renvoi.

# Cour de cassation, Chambre sociale, Arrêt n° 148 du 2 février 2022, Pourvoi n° 20-21.479

ECLI: *ECLI:FR:CCASS:2022:SO00148*

Cassation

Inédite

THEMES :

Conseil de prud'hommes > Procès prud'homal > Introduction de la demande  
Accidents du travail et maladies professionnelles (AT-MP) > Caractère non-  
professionnel de l'accident ou la maladie > Suspension du contrat de travail  
Rupture du contrat de travail > Licenciement sans cause réelle et sérieuse >  
Licenciement pour motif personnel  
Procédure civile > Voies de recours > Pourvoi en cassation

SOC.

CDS

COUR DE CASSATION

---

Audience publique du 2 février 2022

Cassation

Mme Mariette, conseiller doyen

faisant fonction de président

Arrêt n° 148 F-D

Pourvois n°

K 20-21.479

W 20-22.041 JONCTION

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

---

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

---

ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, DU 2 FÉVRIER 2022

1<sup>o</sup>/ Mme [X] [L], domiciliée [Adresse 1],

2<sup>o</sup>/ Mme [H] [E], domiciliée [Adresse 3],

ont formés respectivement les pourvois n<sup>o</sup> K 20-21.479 et W 20-22.041 contre deux arrêts rendus le 29 novembre 2019 par la cour d'appel de Douai (chambre sociale), dans les litiges les opposant à la société La Redoute, société par actions simplifiée, dont le siège est [Adresse 2], défenderesse à la cassation.

Les demanderesses invoquent, chacune, à l'appui de leur pourvoi, un moyen unique de cassation annexé au présent arrêt.

Les dossiers ont été communiqués au procureur général.

Sur le rapport de M. Barincou, conseiller, les observations de la SCP Lyon-Caen et Thiriez, avocat de Mmes [L] et [E], de la SCP Gatineau, Fattaccini et Rebeyrol, avocat de la société La Redoute, après débats en l'audience publique du 7 décembre 2021 où étaient présents Mme Mariette, conseiller doyen faisant fonction de président, M. Barincou, conseiller rapporteur, M. Seguy, conseiller, et Mme Pontonnier, greffier de chambre,

la chambre sociale de la Cour de cassation, composée des président et conseillers précités, après en avoir délibéré conformément à la loi, a rendu le présent arrêt.

Jonction

1. En raison de leur connexité, les pourvois n<sup>o</sup> K 20-21.479 et W 20-22.041 sont joints.

Faits et procédure

2. Selon les arrêts attaqués (Douai, 29 novembre 2019), Mmes [L] et [E] ont été engagées, en 1996 et 1992, par la société La Redoute.

3. Le 24 mars 2014, un accord majoritaire a été signé en vue de la mise en oeuvre d'un plan de sauvegarde de l'emploi, prévoyant la suppression de 1 178 postes notamment sous la forme de départs volontaires échelonnés de 2014 à 2017. Ce plan, validé par la Direccte le 16 juin 2014, a fait l'objet d'un avenant le 4 février 2015.

4. Les salariées ont déposé une demande de départ volontaire en vue d'une reconversion dans le secteur de la petite enfance. Un refus leur a été notifié le 5 juin 2015.

5. Elles ont saisi la juridiction prud'homale pour obtenir la condamnation de leur employeur à leur payer des dommages-intérêts pour exécution déloyale du contrat de travail.

6. Les salariées ayant à nouveau présenté leur demande de départ volontaire, un nouveau refus leur a été notifié le 11 mai 2016.

Sur le moyen, pris en ses deuxième et cinquième branches pour le pourvoi n° K 20-21.479 et en ses deuxième et troisième branches pour le pourvoi n° W 20-22.041, qui sont identiques,

Enoncé du moyen

7. Les salariées font grief aux arrêts de les débouter de leur demande de dommages-intérêts pour exécution déloyale du contrat de travail et de les condamner aux entiers dépens, alors :

« 2°/ que la mise en oeuvre d'un plan de départ volontaire établi par accord collectif est soumise au respect du principe de l'égalité de traitement ; qu'en cas de différence de traitement, les juges du fond sont tenus de contrôler la réalité et la pertinence des raisons avancées par l'employeur au soutien de la différence de traitement constatée ; qu'en l'espèce, la salariée faisait valoir pièces à l'appui qu'alors même que deux de ses collègues avaient reçu, comme elle, un avis défavorable à leur projet de reconversion professionnelle dans le secteur de la petite enfance, motif pris du "caractère incertain du projet" ou encore de la "précarité de l'emploi sur ce secteur", une autre salariée de l'entreprise avait reçu un avis favorable pour un même type projet dans le secteur de la petite enfance ; qu'en réponse, la cour d'appel a considéré, par motifs adoptés, que le fait qu'une seule autre salariée ait vu son projet dans le domaine de la petite enfance validé ne pouvait être retenu à lui seul pour démontrer l'iniquité de la décision prise à l'égard de la salariée, dès lors que le profil de cette personne n'était pas connu et que tous les autres projets de ce type avaient, quant à eux, été rejetés, puis, par motifs propres, que le fait qu'une autre salariée ayant le même projet ait bénéficié du plan n'était pas anormal si l'on considère que son admission a bénéficié d'un avis favorable de la commission liant l'employeur alors même que la salariée ne fournissait aucun détail précis laissant supposer l'existence d'une discrimination et qu'elle se bornait à des généralités sans produire de document propre à étayer sa thèse d'une différence de traitement injustifiée ; qu'en se déterminant ainsi, par des motifs insuffisants pour exclure toute discrimination ou inégalité de traitement, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision au regard du principe d'égalité de traitement ;

5°/ et 3°/ qu'en considérant que le fait qu'une autre salariée ayant le même projet ait bénéficié du plan n'était pas anormal si l'on considère que son admission a bénéficié d'un avis favorable de la commission liant l'employeur, alors même que, justement, c'était bien sur le fondement du refus de la commission que l'employeur justifiait son refus et que donc, le fait de se référer à l'admission du dossier de l'autre salariée pour justifier l'absence de différence de traitement revenait concrètement à justifier la différence de traitement par le fait qui, précisément, constituait l'élément témoignant de l'inégalité de traitement, la cour d'appel a statué par des motifs insuffisants pour exclure toute discrimination ou inégalité de traitement, privant ainsi sa décision de toute base légale au regard du principe susvisé. »

Réponse de la Cour

Vu le principe d'égalité de traitement :

8. 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 dont le juge doit contrôler la réalité et la pertinence.

9. Pour débouter les salariées de leur demande de dommages-intérêts pour exécution déloyale du contrat de travail, les arrêts retiennent qu'à deux reprises la commission de suivi, régulièrement réunie conformément à l'accord, a émis un avis défavorable à l'admission des salariées au départ volontaire compte tenu de l'absence de faisabilité de leur projet et de la précarité de l'emploi envisagé.

10. Ils ajoutent que le fait qu'une autre salariée ayant un projet identique ait bénéficié du plan n'est pas, en tant que tel, anormal si l'on considère que son admission au plan de départ a été précédée d'un avis favorable de la commission de suivi liant l'employeur, étant observé que les salariées ne fournissent aucun indice d'une discrimination et qu'elles se bornent à des généralités sans produire de document propre à étayer leur thèse d'une différence injustifiée de traitement.

11. En statuant ainsi, alors qu'il résultait de ces constatations que les salariées avaient présenté des éléments de fait susceptibles de caractériser une inégalité de traitement, de sorte qu'il incombait à l'employeur de rapporter la preuve d'éléments objectifs et pertinents justifiant cette différence de traitement, la cour d'appel a violé le principe susvisé.

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur les autres griefs, la Cour :

CASSE ET ANNULE, en toutes leurs dispositions, les arrêts rendus le 29 novembre 2019, entre les parties, par la cour d'appel de Douai ;

Remet les affaires et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ces arrêts et les renvoie devant la cour d'appel de Douai autrement composée ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes formées par la société La Redoute et la condamne à payer à Mmes [L] et [E] la somme de 2 000 euros chacune ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite des arrêts cassés ;

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

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyen produit par la SCP Lyon-Caen et Thiriez, avocat aux Conseils, pour Mme [L], demanderesse au pourvoi n° K 20-21.479

Mme [L] fait grief à l'arrêt attaqué de l'AVOIR déboutée de sa demande de dommages et intérêts à hauteur de 15 000 euros pour exécution déloyale du contrat de travail et de l'AVOIR

condamnée aux entiers dépens ;

1) ALORS d'abord QU'en cas de refus opposé à un salarié qui sollicite le bénéfice d'un dispositif de départ volontaire, il appartient à l'employeur de justifier la réalité du motif invoqué par lui pour fonder la décision de refus ; que les juges sont tenus de rechercher si, concrètement, les motifs invoqués par l'employeur sont fondés, réels et pertinents ; qu'en l'espèce, la salariée a été informée, une première fois par courrier du 5 juin 2015 (production 6 – avis de refus du 5 juin 2015) du rejet de son projet de reconversion motif pris du « caractère incertain du projet », puis, par courrier du 11 mai 2016 (production 7 – avis de refus du 11 mai 2016) motif pris de la « précarité de l'emploi sur ce secteur » ; que l'employeur s'est fondé sur ces motifs pour justifier le refus opposé à la salariée ; qu'en l'espèce, la salariée se prévalait, preuve à l'appui (production 8 – offre d'emploi de pôle emploi dans le secteur de la petite enfance) de la viabilité de son projet et de la pertinence de sa reconversion ; qu'en considérant, par motifs adoptés, que la société La Redoute produisait un mail d'un responsable de Pôle Emploi indiquant en décembre 2016 que le nombre de demandeurs d'emploi dans le domaine de « l'Assistance auprès d'Enfants » était important dans la région et que M. [K], cadre technique, membre de la commission de suivi, confirmait que Pôle emploi avait souvent éclairé la commission sur le marché de l'emploi local, puis, par motifs propres, que les avis rendus avaient été délivrés au terme d'un examen effectif et sérieux dès lors que, par deux fois, la commission de suivi, régulièrement réunie, avait émis un avis défavorable aux demandes de la salariée compte tenu de l'absence de faisabilité du projet et de la précarité de l'emploi envisagé, sans rechercher si, concrètement, les éléments produits par l'employeur pour justifier le refus étaient fondés, réels et pertinents, la cour d'appel a privé sa décision de toute base légale au regard de l'accord du 24 mars 2014 ;

2) ALORS ensuite QUE la mise en oeuvre d'un plan de départ volontaire établi par accord collectif est soumise au respect du principe de l'égalité de traitement ; qu'en cas de différence de traitement, les juges du fond sont tenus de contrôler la réalité et la pertinence des raisons avancées par l'employeur au soutien de la différence de traitement constatée ; qu'en l'espèce, la salariée faisait valoir pièces à l'appui (production 8 – avis favorable de la commission de suivi à un projet de reconversion professionnelle dans le secteur de la petite enfance) qu'alors même que deux de ses collègues avaient reçu, comme elle, un avis défavorable à leur projet de reconversion professionnelle dans le secteur de la petite enfance, motif pris du « caractère incertain du projet » ou encore de la « précarité de l'emploi sur ce secteur », une autre salariée de l'entreprise avait reçu un avis favorable pour un même type projet dans le secteur de la petite enfance ; qu'en réponse, la cour d'appel a considéré, par motifs adoptés, que le fait qu'une seule autre salariée ait vu son projet dans le domaine de la Petite Enfance validé ne pouvait être retenu à lui seul pour démontrer l'iniquité de la décision prise à l'égard de la salariée, dès lors que le profil de cette personne n'était pas connu et que tous les autres projets de ce type avaient, quant à eux, été rejetés, puis, par motifs propres, que le fait qu'une autre salariée ayant le même projet ait bénéficié du plan n'était pas anormal si l'on considère que son admission a bénéficié d'un avis favorable de la commission liant l'employeur

alors même que la salariée ne fournissait aucun détail précis laissant supposer l'existence d'une discrimination et qu'elle se bornait à des généralités sans produire de document propre à étayer sa thèse d'une différence de traitement injustifiée ; qu'en se déterminant ainsi, par des motifs insuffisants pour exclure toute discrimination ou inégalité de traitement, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision au regard du principe d'égalité de traitement ;

3) ALORS encore QU'en matière d'égalité de traitement, il appartient seulement au salarié qui se prétend victime d'une inégalité de traitement, d'apporter des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination ou d'une inégalité de traitement et, à la suite, à l'employeur de rapporter la preuve d'éléments justifiant sa décision ; qu'en considérant, par motifs propres, que la salariée se bornait à des généralités sans produire de document propre à étayer sa thèse d'une différence de traitement injustifiée, la cour d'appel a fait porter la charge de la preuve sur la salariée et violé le principe susvisé ;

4) ALORS surtout QU'en affirmant que la salariée se bornait à des généralités sans produire de document propre à étayer sa thèse d'une différence de traitement injustifiée, tout en constatant qu'une autre salariée avait bénéficié d'une admission au plan de départ volontaire, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations, a violé le principe susvisé ;

5) ALORS également QU'en considérant que le fait qu'une autre salariée ayant le même projet ait bénéficié du plan n'était pas anormal si l'on considère que son admission a bénéficié d'un avis favorable de la commission liant l'employeur, alors même que, justement, c'était bien sur le fondement du refus de la commission que l'employeur justifiait son refus et que donc, le fait de se référer à l'admission du dossier de l'autre salariée pour justifier l'absence de différence de traitement revenait concrètement à justifier la différence de traitement par le fait qui, précisément, constituait l'élément témoignant de l'inégalité de traitement, la cour d'appel a statué par des motifs insuffisants pour exclure toute discrimination ou inégalité de traitement, privant ainsi sa décision de toute base légale au regard du principe susvisé ;

6) ALORS enfin QUE, l'objet du litige est déterminé par les prétentions respectives des parties, qui sont fixées par l'acte introductif d'instance et par les conclusions en défense ; que le juge doit se prononcer sur tout ce qui est demandé et seulement sur ce qui est demandé ; que refuser de faire droit à la demande de la salariée, la cour d'appel a considéré que le fait qu'une autre salariée ayant le même projet ait bénéficié du plan n'était pas anormal si l'on considère que son admission a bénéficié d'un avis favorable de la commission liant l'employeur alors même que la salariée ne fournissait aucun détail précis laissant supposer l'existence d'une discrimination ; qu'en statuant ainsi, alors que ni l'employeur ni la salariée n'ont jamais soutenu l'existence d'une discrimination, mais celle d'une inégalité de traitement, la cour d'appel a dénaturé l'objet du litige en violation des dispositions des articles 4 et 5 du Code de procédure civile.

Moyen produit par la SCP Lyon-Caen et Thiriez, avocat aux Conseils, pour Mme [E],

demanderesse au pourvoi n° W 20-22.041

Mme [E] fait grief à l'arrêt attaqué de l'AVOIR déboutée de sa demande de dommages et intérêts à hauteur de 15 000 euros pour exécution déloyale du contrat de travail et de l'AVOIR condamnée aux entiers dépens ;

1) ALORS d'abord QU'en cas de refus opposé à un salarié qui sollicite le bénéfice d'un dispositif de départ volontaire, il appartient à l'employeur de justifier la réalité du motif invoqué par lui pour fonder la décision de refus ; que les juges sont tenus de rechercher si, concrètement, les motifs invoqués par l'employeur sont fondés, réels et pertinents ; qu'en l'espèce, la salariée a été informée, une première fois par courrier du 5 juin 2015 (production 6 – avis de refus du 5 juin 2015) du rejet de son projet de reconversion motif pris du « caractère incertain du projet », puis, par courrier du 11 mai 2016 (production 7 – avis de refus du 11 mai 2016) motif pris de la « précarité de l'emploi sur ce secteur » ; que l'employeur s'est fondé sur ces motifs pour justifier le refus opposé à la salariée ; qu'en l'espèce, la salariée se prévalait, preuve à l'appui (production 8 – offre d'emploi de pôle emploi dans le secteur de la petite enfance) de la viabilité de son projet et de la pertinence de sa reconversion ; qu'en considérant, par motifs adoptés, que la société La Redoute produisait un mail d'un responsable de Pôle Emploi indiquant en décembre 2016 que le nombre de demandeurs d'emploi dans le domaine de « l'Assistance auprès d'Enfants » était important dans la région et que M. [K], cadre technique, membre de la commission de suivi, confirmait que Pôle emploi avait souvent éclairé la commission sur le marché de l'emploi local, puis, par motifs propres, que les avis rendus avaient été délivrés au terme d'un examen effectif et sérieux dès lors que, par deux fois, la commission de suivi, régulièrement réunie, avait émis un avis défavorable aux demandes de la salariée compte tenu de l'absence de faisabilité du projet et de la précarité de l'emploi envisagé, sans rechercher si, concrètement, les éléments produits par l'employeur pour justifier le refus étaient fondés, réels et pertinents, la cour d'appel a privé sa décision de toute base légale au regard de l'accord du 24 mars 2014 ;

2) ALORS ensuite QUE la mise en oeuvre d'un plan de départ volontaire établi par accord collectif est soumise au respect du principe de l'égalité de traitement ; qu'en cas de différence de traitement, les juges du fond sont tenus de contrôler la réalité et la pertinence des raisons avancées par l'employeur au soutien de la différence de traitement constatée ; qu'en l'espèce, la salariée faisait valoir pièces à l'appui (production 8 – avis favorable de la commission de suivi à un projet de reconversion professionnelle dans le secteur de la petite enfance) qu'alors même que deux de ses collègues avaient reçu, comme elle, un avis défavorable à leur projet de reconversion professionnelle dans le secteur de la petite enfance, motif pris du « caractère incertain du projet » ou encore de la « précarité de l'emploi sur ce secteur », une autre salariée de l'entreprise avait reçu un avis favorable pour un même type projet dans le secteur de la petite enfance ; qu'en réponse, la cour d'appel a considéré, par motifs adoptés, que le fait qu'une seule autre salariée ait vu son projet dans le domaine de la Petite Enfance validé ne pouvait être retenu à lui seul pour démontrer l'iniquité de la décision prise à l'égard de la

salariée, dès lors que le profil de cette personne n'était pas connu et que tous les autres projets de ce type avaient, quant à eux, été rejetés, puis, par motifs propres, que le fait qu'une autre salariée ayant le même projet ait bénéficié du plan n'était pas anormal si l'on considère que son admission a bénéficié d'un avis favorable de la commission liant l'employeur alors même que la salariée ne fournissait aucun détail précis laissant supposer l'existence d'une discrimination et qu'elle se bornait à des généralités sans produire de document propre à étayer sa thèse d'une différence de traitement injustifiée ; qu'en se déterminant ainsi, par des motifs insuffisants pour exclure toute discrimination ou inégalité de traitement, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision au regard du principe susvisé ;

3) ALORS également QU'en considérant que le fait qu'une autre salariée ayant le même projet ait bénéficié du plan n'était pas anormal si l'on considère que son admission a bénéficié d'un avis favorable de la commission liant l'employeur, alors même que, justement, c'était bien sur le fondement du refus de la commission que l'employeur justifiait son refus et que donc, le fait de se référer à l'admission du dossier de l'autre salariée pour justifier l'absence de différence de traitement revenait concrètement à justifier la différence de traitement par le fait qui, précisément, constituait l'élément témoignant de l'inégalité de traitement, la cour d'appel a statué par des motifs insuffisants pour exclure toute discrimination ou inégalité de traitement, privant ainsi sa décision de toute base légale au regard du principe susvisé ;

4) ALORS enfin QUE, l'objet du litige est déterminé par les prétentions respectives des parties, qui sont fixées par l'acte introductif d'instance et par les conclusions en défense ; que le juge doit se prononcer sur tout ce qui est demandé et seulement sur ce qui est demandé ; que refuser de faire droit à la demande de la salariée, la cour d'appel a considéré que le fait qu'une autre salariée ayant le même projet ait bénéficié du plan n'était pas anormal si l'on considère que son admission a bénéficié d'un avis favorable de la commission liant l'employeur alors même que la salariée ne fournissait aucun détail précis laissant supposer l'existence d'une discrimination ; qu'en statuant ainsi, alors que ni l'employeur ni la salariée n'ont jamais soutenu l'existence d'une discrimination, mais celle d'une inégalité de traitement, la cour d'appel a dénaturé l'objet du litige en violation des dispositions des articles 4 et 5 du Code de procédure civile.