

Accueil > Jurisprudence > Bulletin numérique des arrêts publiés ('P') des chambres civiles > Chambre sociale > 2020 > Mars > Arrêt n°375 du 18 mars 2020 (16-27.825) - Cour de Cassation - Chambre sociale -ECLI:FR:CCAS:2020:SO00375

Arrêt n°375 du 18 mars 2020 (16-27.825) - Cour de Cassation - Chambre sociale

-ECLI:FR:CCAS:2020:SO00375

Union européenne
Cassation partielle

Sommaire :

Saisie par la Cour de cassation d'une question préjudicielle, la Cour de justice de l'Union européenne, par arrêt du 8 mai 2019 (CJUE, arrêt du 8 mai 2019, Praxair MRC, C-486/18) a d'abord relevé que des prestations telles que l'indemnité de licenciement et l'allocation de congé reclassement devaient être qualifiées de « rémunérations » au sens de l'article 157 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE) . Elle a ensuite dit pour droit que cet article devait être interprété en ce sens qu'il s'oppose à une réglementation telle que celle au principal qui prévoit que, lorsqu'un travailleur engagé à durée indéterminée et à temps plein est licencié au moment où il bénéficie d'un congé parental à temps partiel, ce travailleur reçoit une indemnité de licenciement et une allocation de congé de reclassement déterminées au moins en partie sur la base de la rémunération réduite qu'il perçoit quand le licenciement intervient, dans la situation où un nombre considérablement plus élevé de femmes que d'hommes choisissent de bénéficier d'un congé parental à temps partiel et lorsque la différence de traitement qui en résulte ne peut pas s'expliquer par des facteurs objectivement justifiés et étrangers à toute discrimination fondée sur le sexe.

Les articles L. 3123-13 et R. 1233-32 du code du travail prévoient une indemnité de licenciement et une allocation de congé de reclassement déterminées au moins en partie sur la base de la rémunération réduite perçue par le salarié, qui engagé par un contrat à durée indéterminée à temps complet, bénéficie d'un congé parental à temps partiel lorsque le licenciement intervient. Ces dispositions établissent une différence de traitement avec les salariés se trouvant en activité à temps complet au moment où ils sont licenciés. Dans la mesure où un nombre considérablement plus élevé de femmes que d'hommes choisissent de bénéficier d'un congé parental à temps partiel, ces articles instaurent indirectement une différence de traitement entre les salariés féminins et masculins pour le calcul de ces droits à prestation résultant du licenciement qui n'est pas justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination fondée sur le sexe.

Il en résulte que l'application de ces articles, contraires à l'article 157 du TFUE en ce qu'ils instaurent une discrimination indirecte fondée sur le sexe, doit être dans cette mesure écartée.

Demandeur(s) : Mme Y... J...

Défendeur(s) : Praxair MRC, société par actions simplifiée

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Toulouse, 14 octobre 2016), Mme J... a été engagée le 22 novembre 1999 par la société Material Research, devenue Praxair MRC, en qualité d'assistante commerciale à temps complet. En dernier lieu, elle exerçait en qualité de responsable CSD ("customer service department ") et avait réduit son temps de travail dans le cadre d'un congé parental d'éducation devant se terminer le 29 janvier 2011.
2. Elle a été licenciée pour motif économique le 6 décembre 2010 dans le cadre d'un licenciement collectif et a accepté un congé de reclassement de neuf mois. Elle a renoncé à compter du 1er janvier 2011 à la réduction de sa durée du travail et a quitté définitivement l'entreprise le 7 septembre 2011.
3. Contestant son licenciement, elle a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes.
4. Par arrêt du 11 juillet 2018, la Cour de cassation a saisi la Cour de justice de l'Union européenne d'une

Ce site utilise des cookies et vous donne le contrôle sur ce que vous souhaitez activer

OK, tout accepter

Interdire tous les cookies

Personnaliser

5. En application de l'article 1014, alinéa 2, du code de procédure civile, il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur ce moyen qui n'est manifestement pas de nature à entraîner la cassation.

Sur le deuxième moyen

Énoncé du moyen

6. La salariée fait grief à l'arrêt de la débouter de sa demande en paiement de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et de sa demande accessoire de remboursement de ses allocations chômage, alors :

"1°/ que l'article 28 de l'accord national sur l'emploi dans la métallurgie du 12 juin 1987 prévoit que l'entreprise, qui envisage un licenciement collectif d'ordre économique, doit rechercher les possibilités de reclassement à l'extérieur de l'entreprise, en particulier dans le cadre des industries de métaux, en faisant appel à la commission territoriale de l'emploi ; qu'en se bornant, pour juger que la société Praxair avait respecté son obligation conventionnelle de reclassement externe, à énoncer qu'elle justifiait avoir le 9 février 2010, lendemain de la première réunion du comité d'entreprise sur le plan de sauvegarde de l'emploi, saisi ladite commission en joignant à sa saisine un exemplaire du document fourni au comité d'entreprise et que, par lettre du 12 février suivant, l'UIMM Midi-Pyrénées l'avait informée des outils d'accompagnement dont elle disposait, sans vérifier, ainsi qu'elle y était invitée, si eu égard à ce dernier courrier, la société Praxair avait loyalement recherché les possibilités de reclassement externe en informant la salariée de la possibilité de consulter les postes disponibles sur les deux sites internet national de la métallurgie et d'y déposer son curriculum vitae, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article 28 de l'accord national sur l'emploi dans la métallurgie du 12 juin 1987 ;

2°/ que les mesures d'accompagnement prévues par le plan de sauvegarde de l'emploi conformément aux dispositions de l'article L. 1233-62 du code du travail, sont indépendantes de l'obligation conventionnelle de reclassement externe qui pèse sur l'employeur en application de l'article 28 de l'accord national sur l'emploi dans la métallurgie du 12 juin 1987 ; qu'en déduisant le respect par la société Praxair de son obligation conventionnelle de reclassement externe, des seules dispositions du plan de sauvegarde de l'emploi prévoyant des mesures d'accompagnement, comme la mise en place d'un point relais emploi permanent, un congé de reclassement de 9 mois et une prime au retour à l'emploi rapide, la cour d'appel a violé l'article 28 de l'accord national sur l'emploi dans la métallurgie du 12 juin 1987."

Réponse de la Cour

7. La cour d'appel, ayant constaté que la société avait saisi dès le 9 février 2010 la commission paritaire territoriale de l'emploi, conformément aux dispositions des articles 2 et 28 de l'accord national sur l'emploi dans la métallurgie du 12 juin 1987 étendu, dans sa rédaction alors applicable, pour l'informer de son projet de plan de réorganisation et que l'Union des industries et métiers de la métallurgie avait indiqué le 12 février 2010 qu'elle apporterait son concours pour faciliter le reclassement des salariés dont le licenciement serait finalement envisagé, a, par ces seuls motifs, légalement justifié sa décision.

Mais sur le moyen soulevé d'office

8. Après avis donné aux parties, conformément à l'article 1015 du code de procédure civile, il est fait application de l'article 620, alinéa 2, du même code.

Vu l'article 157 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE), l'article L. 3123-13 du code du travail, dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 et l'article R. 1233-32 du même code :

9. Il résulte du premier de ces textes un principe d'égalité des rémunérations entre travailleurs masculins et féminins et la prohibition des discriminations directes ou indirectes fondées sur le sexe.

10. Aux termes du deuxième de ces textes, l'indemnité de licenciement et l'indemnité de départ à la retraite du salarié ayant été occupé à temps complet et à temps partiel dans la même entreprise sont calculées proportionnellement aux périodes d'emploi accomplies selon l'une et l'autre de ces deux modalités depuis leur entrée dans l'entreprise.

11. Selon le dernier, pendant la période du congé de reclassement excédant la durée du préavis, le salarié bénéficie d'une rémunération mensuelle à la charge de l'employeur, dont le montant est au moins égal à 65 % de sa rémunération mensuelle brute moyenne soumis aux contributions mentionnées à l'article L. 5422-9 au titre des douze derniers mois précédant la notification du licenciement.

12. Par arrêt du 8 mai 2019 (CJUE, Praxair MRC, C-486/18), la Cour de justice de l'Union européenne, saisie par la Cour de cassation d'une question préjudicielle (Soc., 11 juillet 2018, n° 16-27.825), a d'abord relevé que des prestations telles que l'indemnité de licenciement et l'allocation de congé reclassement devaient être qualifiées

Ce site utilise des cookies et vous donne le contrôle sur ce que vous souhaitez activer

OK, tout accepter

Interdire tous les cookies

Personnaliser

déterminées au moins en partie sur la base de la rémunération réduite qu'il perçoit quand le licenciement intervient, dans la situation où un nombre considérablement plus élevé de femmes que d'hommes choisissent de bénéficier d'un congé parental à temps partiel et lorsque la différence de traitement qui en résulte ne peut pas s'expliquer par des facteurs objectivement justifiés et étrangers à toute discrimination fondée sur le sexe.

13. Pour rejeter les demandes de la salariée en paiement de compléments d'indemnité de licenciement et d'allocation de congé reclassement calculés entièrement sur la base d'un travail à temps complet, la cour d'appel a retenu, par motifs adoptés, que l'article L. 3123-13 du code du travail prévoit que l'indemnité de licenciement du salarié ayant été occupé à temps complet et à temps partiel dans la même entreprise est calculée proportionnellement aux périodes d'emploi accomplies selon l'une et l'autre de ces deux modalités depuis son entrée dans l'entreprise. Elle a ajouté qu'il n'existe pas de texte ou de jurisprudence autorisant le calcul de l'allocation de congé de reclassement due à la salariée sur la base de la rémunération afférente à un travail à temps complet.

14. Cependant, les articles L. 3123-13 et R. 1233-32 du code du travail prévoient une indemnité de licenciement et une allocation de congé de reclassement déterminées au moins en partie sur la base de la rémunération réduite perçue par le salarié, qui engagé par un contrat à durée indéterminée à temps complet, bénéficie d'un congé parental à temps partiel lorsque le licenciement intervient. Ces dispositions établissent une différence de traitement avec les salariés se trouvant en activité à temps complet au moment où ils sont licenciés. Dans la mesure où un nombre considérablement plus élevé de femmes que d'hommes choisissent de bénéficier d'un congé parental à temps partiel, ces articles instaurent indirectement une différence de traitement entre les salariés féminins et masculins pour le calcul de ces droits à prestation résultant du licenciement qui n'est pas justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination fondée sur le sexe.

15. Il en résulte que l'application de ces articles, contraires à l'article 157 du traité précité en ce qu'ils instaurent une discrimination indirecte fondée sur le sexe, doit être dans cette mesure écartée.

16. En application d'une jurisprudence constante de la Cour de justice de l'Union européenne (CJCE, arrêt du 8 avril 1976, Defrenne, C-43/75, points 10 à 15 ; arrêt du 28 septembre 1994, Avdel Système, C-408/92, points 15 à 17 ; CJUE, arrêt du 7 octobre 2019, Safeway, C-171/18, point 40), dès lors qu'une norme interne refusant l'octroi d'une prestation ou d'un avantage à un groupe de personnes est contraire au principe de l'égalité de traitement, le juge national doit immédiatement, de sa propre autorité, accorder cette prestation ou cet avantage au groupe ainsi défavorisé, sans attendre l'élimination de la contrariété par la voie législative.

17. En statuant comme elle l'a fait, sans calculer le montant de l'indemnité de licenciement et de l'allocation de congé de reclassement de la salariée entièrement sur la base de sa rémunération à temps complet, la cour d'appel a violé les textes susvisés.

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur le troisième moyen du pourvoi, la Cour :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il déboute Mme J... de sa demande de rappels d'indemnité de licenciement et d'allocation de congé de reclassement, l'arrêt rendu le 14 octobre 2016, entre les parties, par la cour d'appel de Toulouse ;

Remet, sur ces points, l'affaire et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant cet arrêt et les renvoie devant la cour d'appel de Bordeaux ;

Président : M. Cathala

Rapporteur : Mme Depelley, conseiller référendaire

Avocat général : Mme Berriat

Avocat(s) : SCP Potier de La Varde, Buk-Lament et Robillot - SCP Gatineau-Fattaccini et Rebeyrol

Contact | Questions fréquentes | Plan du site | Mentions légales | Mises en ligne récentes | Documents translated
in 6 languages

© Copyright Cour de cassation - Design Publicis Technology

Ce site utilise des cookies et vous donne le contrôle sur ce que vous souhaitez activer

✓ OK, tout accepter

X Interdire tous les cookies

Personnaliser