

Cour de cassation

chambre sociale

Audience publique du 17 novembre 2010

N° de pourvoi: 09-42071

Non publié au bulletin

Rejet

M. Bailly (conseiller le plus ancien faisant fonction de président), président

SCP Célice, Blancpain et Soltner, SCP Masse-Dessen et Thouvenin, avocat(s)

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Sur le moyen unique :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Paris, 26 février 2009), qu'envisageant de cesser son activité, la société Banque Finaref, devenue par la suite la société Marbeuf gestion puis la société Finaref, a établi et soumis aux représentants du personnel un plan de sauvegarde de l'emploi, qui prévoyait notamment, à l'intention des salariés ne pouvant être reclassés, le paiement d'indemnités, plafonnées pour ceux qui avaient atteint l'âge de 57 ans au jour du licenciement et qui auraient droit à une retraite à taux plein à l'âge de 60 ans ; que Mme X..., membre de la délégation unique du personnel, a été licenciée le 15 septembre 2004, après autorisation de l'administration du travail, alors qu'elle avait atteint l'âge de 60 ans et 9 mois ; que, soutenant que le plafonnement de son indemnisation, du fait de son âge, constituait une discrimination illicite, elle a saisi le juge prud'homal pour obtenir paiement de la partie des indemnités dont elle avait été privée ;

Attendu que Mme X... fait grief à l'arrêt de la débouter de sa demande alors, selon le moyen :

1°/ que l'objet des indemnités prévues dans le plan de sauvegarde de l'emploi était de compenser le préjudice né de la perte de l'emploi et non celui né d'éventuelles difficultés de réinsertion et dont la prise en compte impliquerait d'apprécier la situation personnelle de chaque salarié ; que l'existence d'un régime d'assurance chômage plus favorable ou la dispense de recherches d'emploi dont peuvent bénéficier les salariés âgés de plus de 57 ans ne les placent pas dans une situation objectivement différente des salariés âgés de moins de 57 ans au regard des indemnités destinées à compenser le préjudice né de la perte d'emploi ; qu'en affirmant le contraire, la cour d'appel a violé l'article L. 1132-1 du code du travail, interprété à la lumière de la directive n° 2000/78 CE du 27 novembre 2000, l'article L. 1132-4, l'article L. 1133-1 dans sa rédaction alors applicable, et l'article L. 1233-61 du code du travail (anciennement L. 122-45, L. 122-45-3 et L. 321-4-1) ;

2°/ que le plan de sauvegarde de l'emploi ne peut prévoir des mesures différentes fondées sur le seul âge des salariés, sans aucune appréciation de leur situation réelle au regard du marché du travail ; que Mme X... avait fait valoir que si l'objet des indemnités du plan de sauvegarde de l'emploi était réellement de compenser les difficultés de réinsertion professionnelle, le plan de sauvegarde de l'emploi aurait du faire varier ces indemnités en fonction des difficultés de chacun, quel que soit son âge, pour se réinsérer dans le marché du travail, ce qui n'était pas le cas ; qu'en ne recherchant pas, comme elle y était invitée, si les mesures du plan de sauvegarde de l'emploi n'étaient pas illicites de ce chef, la cour d'appel a entaché sa décision d'un défaut de base légale au regard de l'article L. 1132-1 du code du travail, interprété à la lumière de la directive n° 2000/78 CE du 27 novembre 2000, de l'article L. 1132-4, de l'article L. 1133-1 dans sa rédaction alors applicable, et de l'article L. 1233-61 du code du travail (anciennement L. 122-45, L. 122-45-3 et L. 321-4-1) ;

3°/ que des motifs hypothétiques équivalent à une absence de motifs ; que la cour d'appel a considéré qu'il était vraisemblable que Mme X... avait d'ores et déjà fait liquider ses droits à la retraite ; qu'en statuant par des motifs hypothétiques, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

4°/ que les différences de traitement fondées sur l'âge ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectivement et raisonnablement justifiées par un but légitime ; que Madame X... avait souligné que les salariés de moins de 57 ans ayant refusé des offres de reclassement n'avaient pas subi de diminution de leurs indemnités et que la différence de traitement instaurée visait uniquement à amputer le montant des sommes versées aux salariés les plus âgés de l'entreprise lors de la rupture de leur contrat de travail, c'est à dire minorer les coûts de l'entreprise, ce qui ne correspondait pas à la recherche d'un but légitime au sens de l'article L. 1133-1 du code travail ; qu'en ne recherchant, comme elle y était invitée, si le véritable but poursuivi par l'employeur n'était pas de minorer les coûts de l'entreprise au préjudice des salariés âgés de plus de 57 ans, la Cour d'appel a entaché sa décision d'un défaut de base légale au regard de l'article L. 1132-1 du code du travail, interprété à la lumière de la directive n° 2000/78 CE du 27 novembre 2000, de l'article L. 1132-4, de l'article L. 1133-1 dans sa rédaction alors applicable, et de l'article L. 1233-61 du code du travail (anciennement L. 122-45, L. 122-45-3 et L. 321-4-1) ;

5°/ que les différences de traitement fondées sur l'âge ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectivement et raisonnablement justifiées par un but légitime ; que la cour d'appel, après avoir constaté que les salariés de plus de 57 ans étaient dispensés de recherches d'emploi, a considéré que le plafonnement des indemnités était destiné à les inciter à envisager un reclassement «ce dont le déplafonnement les détournerait de manière quasiment certaine» ; qu'en statuant comme elle l'a fait alors que les mesures qui défavorisent financièrement les seuls salariés âgés de plus de 57 ans dispensés de recherches d'emploi afin de les inciter à rechercher un reclassement ne sont ni objectivement ni raisonnablement justifiées par un but légitime, la Cour d'appel a violé l'article L. 1132-1 du code du travail, interprété à la lumière de la directive n° 2000/78 CE du 27 novembre 2000, l'article L. 1132-4, l'article L. 1133-1 dans sa rédaction alors applicable, et l'article L. 1233-61 du code du travail (anciennement L. 122-45, L. 122-45-3 et L. 321-4-1) ;

6°/ que les différences de traitement fondées sur l'âge ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectivement et raisonnablement justifiées par un but légitime et lorsque les moyens de réaliser ce but sont appropriés et nécessaires ; que le fait de réduire les indemnités, dans des conditions très importantes, au préjudice des seuls salariés âgés de plus de 57 ans, dispensés de recherches d'emploi, ne constitue pas des «moyens appropriés et nécessaires» afin de les inciter à rechercher un reclassement ; qu'en affirmant le contraire, la cour d'appel a violé l'article L. 1132-1 du code du travail,

interprété à la lumière de la directive n° 2000/78 CE du 27 novembre 2000, l'article L. 1132-4, l'article L. 1133-1 dans sa rédaction alors applicable, et l'article L. 1233-61 du code du travail (anciennement L. 122-45, L. 122-45-3 et L. 321-4-1) ;

7°/ que Mme X... avait souligné qu'elle désirait poursuivre sa carrière mais qu'elle n'avait pas trouvé d'emploi lui convenant dans la bourse emploi et qu'en l'absence de propositions de reclassement, elle n'avait finalement pas souhaité poursuivre son activité professionnelle, ainsi qu'il résultait du procès verbal du comité d'entreprise du 29 juin 2004 ; que la cour d'appel a relevé que la salariée Barbier avait privilégié la cessation d'activité à toute perspective de reclassement ; qu'en statuant comme elle l'a fait, la cour d'appel a dénaturé le procès verbal du comité d'entreprise du 29 juin 2004 en violation de l'article 1134 du code civil ;

8°/ que Mme X... avait souligné qu'aucune proposition de reclassement ne lui avait été faite et donc que l'employeur ne pouvait sérieusement tirer argument de fait qu'elle n'avait pas souhaité poursuivre sa carrière ; que la cour d'appel a relevé que la salariée avait privilégié la cessation d'activité à toute perspective de reclassement ; qu'en statuant comme elle l'a fait sans rechercher l'employeur lui avait fait des propositions de reclassement, la cour d'appel a entaché sa décision d'un défaut de base légale au regard de l'article L. 1132-1 du code du travail, interprété à la lumière de la directive n° 2000/78 CE du 27 novembre 2000, de l'article L. 1132-4, de l'article L. 1133-1 dans sa rédaction alors applicable, et de l'article L. 1233-61 du code du travail (anciennement L. 122-45, L. 122-45-3 et L. 321-4-1) ;

9°/ que Mme X... avait démontré que la différence entre les sommes qu'elle aurait perçues si elle avait eu moins de 57 ans et celles qu'elle avait effectivement perçues n'était pas appropriée et étaient en tout état de cause totalement disproportionnées au but recherché ; que la Cour d'appel a relevé que «le dispositif du plan de sauvegarde de l'emploi de la société Finaref ne saurait être remis en cause, et a fortiori la discrimination démontrée, sur la simple constatation qu'il présente un effet de seuil entre des salariés d'âge presque équivalent mais se situant l'un au-delà de 57 ans et l'autre en-deçà, cet effet, inévitable, étant calqué sur celui des dispositions nationales relatives aux préretraites» ; qu'en statuant par des motifs inopérants, sans rechercher si les mesures résultant du plan n'étaient pas disproportionnées par rapport au but recherché, la cour d'appel a entaché sa décision d'un défaut de base légale au regard de l'article L. 1132-1 du code du travail, interprété à la lumière de la directive n° 2000/78 CE du 27 novembre 2000, de l'article L. 1132-4, de l'article L. 1133-1 dans sa rédaction alors applicable, et de l'article L. 1233-61 du code du travail (anciennement L. 122-45, L. 122-45-3 et L. 321-4-1) ;

Mais attendu que l'article L.1133-1 du code du travail, dans sa rédaction alors applicable, interprété à la lumière de l'article 6 de la directive n° 2000/78/CE du 27 novembre 2000, autorise des différences de traitement en considération de l'âge des salariés, dès lors qu'elles sont objectivement et raisonnablement justifiées par un objectif légitime et que les moyens mis en oeuvre pour réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires ;

Et attendu que la cour d'appel a retenu, d'une part, que le choix de l'âge de 57 ans comme critère de plafonnement des indemnités accordées aux salariés ne pouvant être reclassés mais bénéficiant d'une retraite à taux plein à l'âge de 60 ans reposait sur la prise en compte du régime d'indemnisation du chômage plus favorable alors applicable aux salariés licenciés remplissant ces conditions, qui limitait la perte de revenus consécutive au licenciement, et, d'autre part, que la limitation du montant des indemnités prévue dans le plan à l'intention de ces salariés était destinée à favoriser le maintien dans l'emploi de cette catégorie de salariés, en les incitant à envisager une réinsertion professionnelle ; qu'ayant ensuite constaté, sans dénaturation, que Mme X... avait exprimé la volonté de cesser toute activité professionnelle, elle pu en déduire, abstraction faite du motif surabondant critiqué par la 3e branche du moyen, que cette mesure était, à son égard, objectivement et raisonnablement justifiée par un objectif légitime de maintien de l'emploi

et d'équilibre entre les catégories de salariés qui ne bénéficiaient pas des mêmes avantages après la perte de leur emploi, et que les moyens employés pour réaliser cet objectif étaient appropriés et nécessaires ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne Mme X... aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes ;

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

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par la SCP Masse-Dessen et Thouvenin, avocat aux Conseils pour Mme X....

Le moyen reproche à l'arrêt confirmatif attaqué d'AVOIR rejeté la demande de Madame X... tendant à obtenir la condamnation de la SA FINAREF au paiement de la somme de 137 342 euros à titre de complément d'indemnité due dans le cadre du plan de sauvegarde de l'emploi, d'avoir condamné Madame X... aux dépens et à payer à la SA FINAREF la somme de 150 euros en application de l'article 700 du Code de Procédure Civile ;

AUX MOTIFS QUE âgée de 60 ans et 9 mois au moment du licenciement et n'ayant pas été reclassée, Madame Marie-Thérèse X... soutient que les indemnités qui lui ont été allouées ont été abusivement minorées en raison d'une disposition du plan de sauvegarde de l'emploi constituant une mesure discriminatoire fondée sur l'âge et préjudiciant aux salariés de 57 ans et plus ; conformément à son objet, le plan de sauvegarde de l'emploi de la S. A. FINAREF comprend des mesures tendant à favoriser le reclassement des salariés à l'intérieur du groupe auquel appartient la société, à défaut leur reclassement externe ; pour les salariés n'ayant pas reçu de proposition de reclassement ou ayant refusé une telle proposition sont organisées des modalités d'indemnisation affectées d'un plafonnement ; la détermination de ce plafond est différenciée selon que les salariés ont plus ou moins de 57 ans et, au sein du premier groupe, selon qu'ils totalisent ou non un nombre de trimestres de cotisation leur permettant de bénéficier d'une retraite à taux plein à l'âge de 60 ans ; il résulte des dispositions du "règlement annexé à la convention du premier janvier 2004 relative à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage", applicables à la date du licenciement de Madame Marie-Thérèse X... et toujours en vigueur à son égard dans les mêmes termes, la convention ultérieure du 18 janvier 2006 et son règlement annexé, non remplacés à ce jour, ne disposant que pour les licenciements postérieurs au 17 janvier 2006, que les salariés licenciés alors qu'ils sont âgés de plus de 57 ans d'une part bénéficient d'une durée d'indemnisation chômage de 1 277 jours, soit 3 ans et demi, ainsi que, sous des conditions que remplissait l'intéressé, d'une prolongation automatique de la mesure jusqu'à parvenir à une retraite à taux plein, d'autre part sont dispensés d'avoir à justifier d'une recherche d'emploi, de telle sorte que ces salariés sont assurés d'une prise en charge par le régime d'assurance chômage jusqu'à ce qu'ils puissent faire liquider leur pension de retraite ; ces dispositions, extérieures à l'entreprise, puisque résultant d'un accord des partenaires sociaux au niveau national, placent les salariés en fonction de leur âge dans une situation objective différente quant aux effets de leur licenciement en cas d'absence de reclassement ; dès lors, des dispositions spécifiques se fondant sur cette différence sont susceptibles d'être prises par l'employeur sans encourir nécessairement le reproche de discrimination ; en l'espèce, les modalités retenues par le plan de sauvegarde de l'emploi quant au plafonnement des indemnités dues aux salariés de plus de 57 ans d'une part incitent ceux-ci à envisager un reclassement, ce dont le déplafonnement les détournerait de manière quasiment certaine, d'autre part équilibrent les mesures prises à l'égard de l'ensemble des classes d'âge en

minorant les avantages du plan pour les plus âgés à proportion de l'avantage social auquel ils sont éligibles et auquel inversement les plus jeunes ne peuvent prétendre ; ce double objectif de maintien de l'emploi et d'équilibre des situations visé par le plan de la S.A. FINAREF est parfaitement légitime et la mesure litigieuse participe à sa réalisation de manière pertinente et adaptée ; elle ne saurait donc être qualifiée de discriminatoire ; Madame Marie-Thérèse X... fait valoir que l'objet des indemnités versées dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi est de compenser le préjudice né de la perte de l'emploi et non celui découlant d'éventuelles difficultés de réinsertion ; or, vis à vis de la perte de l'emploi, il n'y a aucune différence de situation entre les salariés âgés de plus de 57 ans et les autres ; toutefois le préjudice né de la perte de l'emploi passe avant tout par l'appréciation des difficultés de réinsertion sur le marché du travail et il est admissible dans l'élaboration du plan de sauvegarde de tenir compte de dispositions sociales permettant aux salariés de plus de 57 ans, s'ils le souhaitent, de ne plus se soucier de cette réinsertion, ce qui à l'évidence les place, au moment de la perte de l'emploi, dans une situation différente de celle des salariés moins âgés nécessairement confrontés aux aléas de leur reclassement ; Madame Marie-Thérèse X... critique par ailleurs l'âge fixé par le plan, 57 ans, alors que selon elle les dispositions sur la dispense de recherche d'un emploi s'appliquent à partir de 57 ans et demi seulement ; mais d'une part c'est bien l'âge de 57 ans qui est retenu dans le cadre du dispositif de préretraite totale FNE auquel les salariés de la S.A. FINAREF licenciés pour motif économique pouvaient adhérer, d'autre part Madame Marie-Thérèse X... avait, quoi qu'il en soit, plus de 57 ans et demi au moment de son licenciement et ne prétend pas n'avoir pas bénéficié des dispositions concernées ; Madame Marie-Thérèse X... fait également observer que la pérennité du régime de préretraite totale n'est pas assurée ; toutefois il est applicable encore à ce jour et compte tenu de son âge au moment du licenciement et sa durée de cotisation, il est vraisemblable que Madame X... a d'ores et déjà fait liquider ses droits à la retraite ; Madame Marie-Thérèse X... soutient encore que la cessation forcée de son activité reste préjudiciable dans la mesure notamment où elle se traduit par une diminution de ressources et lui interdit de bénéficier de la surcote sur sa retraite qu'elle aurait pu acquérir en travaillant au-delà de 60 ans ; toutefois il s'avère que Madame Marie-Thérèse X... a privilégié la cessation d'activité à toute perspective de reclassement, alors même que le plan prévoyait de ce chef une priorité en faveur des salariés de plus de 50 ans ; étant salariée protégée, Madame X... a été entendue par l'inspecteur du travail et par le comité d'entreprise ; elle a indiqué que compte tenu de son âge, elle ne souhaitait pas poursuivre une activité professionnelle, désirant se consacrer à des associations ; enfin le dispositif du plan de sauvegarde de l'emploi de la S.A. FINAREF ne saurait être remis en cause, et a fortiori la discrimination démontrée, sur la simple constatation qu'il présente un effet de seuil entre des salariés d'âge presque équivalent mais se situant l'un au-delà de 57 ans et l'autre en-deçà, cet effet, inévitable, étant calqué sur celui des dispositions nationales relatives aux préretraites ; il convient donc de confirmer le jugement de première instance ayant débouté Madame Marie-Thérèse X... ;

Et AUX MOTIFS éventuellement adoptés QUE si la validité du plan de sauvegarde de l'emploi conclu avec les représentants qualifiés du personnel ne relève pas de la compétence du Conseil de Prud'hommes qui a à connaître des litiges individuels nés à l'occasion du contrat de travail, en revanche, il n'appartient qu'au Conseil de Prud'hommes d'apprécier la mise en oeuvre des critères retenus pour la fixation des indemnités prévues au plan de sauvegarde de l'emploi dès lors que lesdites indemnités sont notamment fonction de l'âge des salariés concernés ; il n'est pas contesté, ni sérieusement contestable que la banque FINAREF était conduite à cesser son activité et à fermer l'établissement bancaire qui employait les demandeurs à la présente instance ; un plan de sauvegarde de l'emploi a été mis en oeuvre et un effort tout particulier a été fait pour permettre à tous les salariés qui le souhaitaient d'être reclassés en percevant en sus

une indemnité ; en procédant ainsi l'employeur a, en l'espèce, usé des moyens du groupe auquel il appartenait pour assurer aux salariés de FINAREF la poursuite d'un contrat de travail dans des conditions attractives ; les demandeurs ont tous refusé le reclassement proposé, préférant percevoir des indemnités très substantielles ; les demandeurs ont argué de leur âge, tous sont âgés de plus de 57 ans, pour refuser tout reclassement, ils sont mal fondés à invoquer une discrimination fondée sur l'âge pour le calcul des indemnités ; l'objet du plan de sauvegarde de l'emploi est précisément la sauvegarde de l'emploi et non pas en priorité l'indemnisation du licenciement et dès lors il est légitime et licite de mettre en oeuvre des paramètres qui privilégient la sauvegarde de l'emploi en application de l'article L. 122-45-3 du Code du Travail et non pas des mesures financières trop incitatives pour refuser tout reclassement proposé au profit d'un enrichissement indemnitaire ; en conséquence les demandeurs seront déboutés de leurs demandes ; ALORS QUE l'objet des indemnités prévues dans le plan de sauvegarde de l'emploi était de compenser le préjudice né de la perte de l'emploi et non celui né d'éventuelles difficultés de réinsertion et dont la prise en compte impliquerait d'apprécier la situation personnelle de chaque salarié ; que l'existence d'un régime d'assurance chômage plus favorable ou la dispense de recherches d'emploi dont peuvent bénéficier les salariés âgés de plus de 57 ans ne les placent pas dans une situation objectivement différente des salariés âgés de moins de 57 ans au regard des indemnités destinées à compenser le préjudice né de la perte d'emploi ; qu'en affirmant le contraire, la Cour d'appel a violé l'article L. 1132-1 du code du travail, interprété à la lumière de la directive n° 2000/78 CE du 27 novembre 2000, l'article L 1132-4, l'article L 1133-1 dans sa rédaction alors applicable, et l'article L 1233-61 du code du travail (anciennement L 122-45, L 122-45-3 et L 321-4-1) ;

ALORS QUE le plan de sauvegarde de l'emploi ne peut prévoir des mesures différentes fondées sur le seul âge des salariés, sans aucune appréciation de leur situation réelle au regard du marché du travail ; que Madame X... avait fait valoir que si l'objet des indemnités du plan de sauvegarde de l'emploi était réellement de compenser les difficultés de réinsertion professionnelle, le plan de sauvegarde de l'emploi aurait du faire varier ces indemnités en fonction des difficultés de chacun, quel que soit son âge, pour se réinsérer dans le marché du travail, ce qui n'était pas le cas ;

qu'en ne recherchant pas, comme elle y était invitée, si les mesures du plan de sauvegarde de l'emploi n'étaient pas illicites de ce chef, la Cour d'appel a entaché sa décision d'un défaut de base légale au regard de l'article L. 1132-1 du code du travail, interprété à la lumière de la directive n° 2000/78 CE du 27 novembre 2000, de l'article L 1132-4, de l'article L 1133-1 dans sa rédaction alors applicable, et de l'article L 1233-61 du code du travail (anciennement L 122-45, L 122-45-3 et L 321-4-1) ;

ALORS QUE des motifs hypothétiques équivalent à une absence de motifs ; que la cour d'appel a considéré qu'il était vraisemblable que Madame X... avait d'ores et déjà fait liquider ses droits à la retraite ; qu'en statuant par des motifs hypothétiques, la Cour d'appel a violé l'article 455 du Code de Procédure Civile ;

ALORS QUE les différences de traitement fondées sur l'âge ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectivement et raisonnablement justifiées par un but légitime ; que Madame X... avait souligné que les salariés de moins de 57 ans ayant refusé des offres de reclassement n'avaient pas subi de diminution de leurs indemnités et que la différence de traitement instaurée visait uniquement à amputer le montant des sommes versées aux salariés les plus âgés de l'entreprise lors de la rupture de leur contrat de travail, c'est à dire minorer les coûts de l'entreprise, ce qui ne correspondait pas à la recherche d'un but légitime au sens de l'article L 1133-1 du code travail ; qu'en ne recherchant, comme elle y était invitée, si le véritable but poursuivi par l'employeur n'était pas de minorer les coûts de l'entreprise au préjudice des salariés âgés de plus de 57 ans,

la Cour d'appel a entaché sa décision d'un défaut de base légale au regard de l'article L. 1132-1 du code du travail, interprété à la lumière de la directive n° 2000/78 CE du 27 novembre 2000, de l'article L 1132-4, de l'article L 1133-1 dans sa rédaction alors applicable, et de l'article L 1233-61 du code du travail (anciennement L 122-45, L 122-45-3 et L 321-4-1) ;

ALORS QUE les différences de traitement fondées sur l'âge ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectivement et raisonnablement justifiées par un but légitime ; que la Cour d'appel, après avoir constaté que les salariés de plus de 57 ans étaient dispensés de recherches d'emploi, a considéré que le plafonnement des indemnités était destiné à les inciter à envisager un reclassement «ce dont le déplafonnement les détournerait de manière quasiment certaine» ; qu'en statuant comme elle l'a fait alors que les mesures qui défavorisent financièrement les seuls salariés âgés de plus de 57 ans dispensés de recherches d'emploi afin de les inciter à rechercher un reclassement ne sont ni objectivement ni raisonnablement justifiées par un but légitime, la Cour d'appel a violé l'article L. 1132-1 du code du travail, interprété à la lumière de la directive n° 2000/78 CE du 27 novembre 2000, l'article L 1132-4, l'article L 1133-1 dans sa rédaction alors applicable, et l'article L 1233-61 du code du travail (anciennement L 122-45, L 122-45-3 et L 321-4-1) ;

ALORS en outre QUE les différences de traitement fondées sur l'âge ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectivement et raisonnablement justifiées par un but légitime et lorsque les moyens de réaliser ce but sont appropriés et nécessaires ; que le fait de réduire les indemnités, dans des conditions très importantes, au préjudice des seuls salariés âgés de plus de 57 ans, dispensés de recherches d'emploi, ne constitue pas des « moyens appropriés et nécessaires » afin de les inciter à rechercher un reclassement ; qu'en affirmant le contraire, la Cour d'appel a violé l'article L.1132-1 du code du travail, interprété à la lumière de la directive n° 2000/78 CE du 27 novembre 2000, l'article L 1132-4, l'article L 1133-1 dans sa rédaction alors applicable, et l'article L 1233-61 du code du travail (anciennement L 122-45, L 122-45-3 et L 321-4-1) ;

ALORS QUE l'exposante avait souligné qu'elle désirait poursuivre sa carrière mais qu'elle n'avait pas trouvé d'emploi lui convenant dans la bourse emploi et qu'en l'absence de propositions de reclassement, elle n'avait finalement pas souhaité poursuivre son activité professionnelle, ainsi qu'il résultait du procès verbal du comité d'entreprise du 29 juin 2004 ; que la Cour d'appel a relevé que la salariée X... avait privilégié la cessation d'activité à toute perspective de reclassement ; qu'en statuant comme elle l'a fait, la Cour d'appel a dénaturé le procès verbal du comité d'entreprise du 29 juin 2004 en violation de l'article 1134 du Code Civil ;

Et ALORS QUE l'exposante avait souligné qu'aucune proposition de reclassement ne lui avait été faite et donc que l'employeur ne pouvait sérieusement tirer argument de fait qu'elle n'avait pas souhaité poursuivre sa carrière ; que la Cour d'appel a relevé que la salariée avait privilégié la cessation d'activité à toute perspective de reclassement ; qu'en statuant comme elle l'a fait sans rechercher l'employeur lui avait fait des propositions de reclassement, la Cour d'appel a entaché sa décision d'un défaut de base légale au regard de l'article L. 1132-1 du code du travail, interprété à la lumière de la directive n° 2000/78 CE du 27 novembre 2000, de l'article L 1132-4, de l'article L 1133-1 dans sa rédaction alors applicable, et de l'article L 1233-61 du code du travail (anciennement L 122-45, L 122-45-3 et L 321-4-1) ;

ALORS enfin QUE Madame X... avait démontré que la différence entre les sommes qu'elle aurait perçues si elle avait eu moins de 57 ans et celles qu'elle avait effectivement perçues n'était pas appropriée et étaient en tout état de cause totalement disproportionnées au but recherché ; que la Cour d'appel a relevé que « le dispositif du plan de sauvegarde de l'emploi de la S.A. FINAREF ne saurait être remis en cause, et a fortiori la discrimination démontrée, sur la simple constatation qu'il présente un effet de seuil entre des salariés

d'âge presque équivalent mais se situant l'un au-delà de 57 ans et l'autre en-deçà, cet effet, inévitable, étant calqué sur celui des dispositions nationales relatives aux préretraites » ; qu'en statuant par des motifs inopérants, sans rechercher si les mesures résultant du plan n'étaient pas disproportionnées par rapport au but recherché, la Cour d'appel a entaché sa décision d'un défaut de base légale au regard de l'article L. 1132-1 du code du travail, interprété à la lumière de la directive n° 2000/78 CE du 27 novembre 2000, de l'article L 1132-4, de l'article L 1133-1 dans sa rédaction alors applicable, et de l'article L 1233-61 du code du travail (anciennement L 122-45, L 122-45-3 et L 321-4-1) ;
Décision attaquée : Cour d'appel de Paris du 26 février 2009