

Jugement de départage du 31 mars 2011
rendu par mise à disposition au greffe

n° RG: 09/489

Section: 5 Industrie

Affaire:

minute n°:

jugement du 31 mars 2011
rendu par mise à disposition au greffe

Qualification:
contradictoire
et en premier ressort

Monsieur X

demandeur comparant
assisté de M. Z. délégué syndical

Avec intervention de la H.A.L.D.E
Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité
11 rue Saint-Georges 75009 PARIS
ayant pour conseil Me Patrick TILLIE, avocat au barreau de LILLE

prise en la personne de son représentant légal

défenderesse comparante en la personne de
M. C. directeur de site
assisté de Me Paule WELTER, avocate au barreau de LILLE

Composition du bureau de jugement lors des débats et du délibéré:

M. Hervé BALLEREAU, juge départiteur, président

M. Stéphan SMIAROWSKI, assesseur, conseiller prud'homme employeur

Mme Martine TARTAR, assesseur, conseiller prud'homme employeur

M. Bernard BOUDOUX, assesseur, conseiller prud'homme salarié

M. Amaury VAZE, assesseur, conseiller prud'homme salarié

greffier lors des débats: M. Alain DUPLOUY

PROCÉDURE:

- saisine en date du 5 novembre 2009
- bureau de conciliation du 2 décembre 2009 (convocations envoyées le 6 novembre 2009)
- débats à l'audience de jugement du 30 juin 2010
- procès-verbal de partage de voix en date du 20 octobre 2010
- débats à l'audience de jugement en départage du 3 février 2011
- décision rendue le 31 mars 2011 par mise à disposition au greffe (date indiquée à l'issue des débats du 3 février 2011)

Affaire:	-
Section:	Industrie
n° RG:	09/ 489

EXPOSÉ DU LITIGE

Monsieur X a été embauché le 13 juillet 1970 par la Société B aux droits de laquelle se trouve la Société A. en qualité d'ouvrier qualifié.

Au dernier état de ses fonctions dans l'entreprise, Monsieur X occupait les fonctions d'ouvrier qualifié - 2^{ème} échelon, au coefficient 175 de la Convention collective de la chimie.

Suivant lettre recommandée avec demande d'avis de réception en date du 16 avril 2009, Monsieur X s'est vu notifier son licenciement pour motif économique, dans le cadre d'une procédure de licenciement économique collectif visant 50 salariés entraînant notamment la suppression des quatre postes de techniciens de laboratoire dont celui jusqu'alors occupé par l'intéressé.

Par lettre remise en main propre contre décharge en date du 1^{er} avril 2009, Monsieur X avait informé la Société A. de son souhait de bénéficier d'une mesure de départ volontaire dans le cadre du Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE) mis en place dans le cadre de la procédure de licenciement économique au motif suivant: "J'ai toutes mes annuités".

Le 25 juin 2009, il a été remis à Monsieur X un certificat de travail ainsi qu'un reçu pour solde de tout compte mentionnant un règlement de 60.451,48 €.

Suivant courriers des 15 et 16 octobre 2009, Monsieur X et l'un de ses collègues, Monsieur Y ont saisi la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Egalité (HALDE) d'une réclamation, considérant que le Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE) établi dans le cadre du licenciement économique dont ils ont fait l'objet était discriminatoire à raison de l'âge des salariés.

Monsieur X a saisi le 5 novembre 2009 le Conseil de prud'hommes d'ARRAS de la demande suivante:

Contestation de licenciement économique: Discrimination d'âge par rapport au calcul de la prime conventionnelle
82.400 €

Après une tentative infructueuse de conciliation et deux renvois devant le Bureau de jugement, l'affaire a été retenue à l'audience du 30 juin 2010.

Un procès-verbal de partage de voix est intervenu le 20 octobre 2010.

L'affaire a donc été de nouveau évoquée sous la présidence du juge départiteur à l'audience du 3 février 2011.

Affaire:	
Section:	Industrie
n° RG:	09/ 489

Par voie de conclusions développées à l'audience par Monsieur Z, délégué syndical, Monsieur X demande au Conseil de Prud'hommes de:

- Condamner la Société A, à payer les sommes suivantes:
- * 24.000 € à titre de "talon forfaitaire" ;
- * 58.375 € à titre d'indemnité d'ancienneté ;
- * 1.000 € au titre du préjudice moral ;
- * 1.000 € sur le fondement de l'article 700 du Code de procédure civile.

Monsieur X soutient que c'est de façon arbitraire que, sur les 47 salariés concernés par le licenciement, quatre d'entre-eux, âgés de 57 ans et plus, ont été privés de prime talon et se sont vus octroyer une prime d'ancienneté de 50 € par mois de présence au lieu de 175 €.

Il considère qu'il n'est pas envisageable de prendre en compte le nombre d'années d'inactivité futures puisqu'il est impossible de savoir à partir de combien de mois ou d'années le salarié licencié retrouvera un emploi ; que le but d'un salarié licencié n'est en effet pas de rester au chômage mais de retrouver un emploi afin d'obtenir une pension de retraite à taux plein et un maximum de points de retraite complémentaire.

Il soutient avoir été victime d'une mesure discriminatoire en raison de l'âge, séparant le groupe social de 57 ans et plus des autres salariés.

Par voie de conclusions développées à l'audience par son avocat, la Société A, demande au Conseil de Prud'hommes de:

- Dire et juger qu'il n'y a pas de discrimination fondée sur l'âge du fait de l'absence de situation comparable ;
- Débouter Monsieur X de toutes ses demandes ;

Subsidiairement:

Si le Conseil estime que la situation de Monsieur X est comparable à celle des autres salariés licenciés quel que soit l'âge,

- Dire et juger qu'il n'y a pas de discrimination fondée sur l'âge du fait de la justification de la différence de traitement ;
- Débouter Monsieur X de toutes ses demandes ;

Affaire:	
Section:	Industrie
n° RG:	09/ 489

Plus subsidiairement:

Si le Conseil estime qu'il y a eu discrimination du fait de l'âge,

- Dire et juger que l'article 2.4.10 du plan de sauvegarde de l'emploi est nul ;
- Ordonner le remboursement de l'ensemble des indemnités extra-conventionnelles ;
- Débouter Monsieur X de toutes ses demandes ;

A titre infiniment subsidiaire:

Si le Conseil estime qu'il y a eu discrimination et qu'il entend faire droit aux demandes de Monsieur X

- Réduire la somme demandée au titre de l'indemnité d'ancienneté à la somme de 57.697,65 €;

En tout état de cause:

- Débouter Monsieur X de sa demande au titre du préjudice moral ;
- Le condamner à payer la somme de 1.500 € au titre de l'article 700 du Code de procédure civile.

La Société A. rappelle que les discussions entreprises avec les représentants du personnel ont débouché sur une version du PSE respectueuse des intérêts de chacun et dont les deux objectifs étaient d'une part, le reclassement des salariés licenciés, d'autre part, l'indemnisation des salariés en attente de reclassement dans l'esprit d'un maintien du salaire jusqu'à ce que le salarié ait retrouvé un emploi ou puisse bénéficier d'une retraite à taux plein.

Elle ajoute qu'il a été convenu que l'indemnité supra conventionnelle demandée par le Comité d'entreprise serait fonction des problématiques liées aux difficultés de recherche d'emploi et notamment compte tenu de l'âge et de l'ancienneté.

Elle observe que la durée de prise en charge et d'indemnisation par le Pôle Emploi diffère selon l'âge des salariés puisque ceux âgés de moins de 50 ans bénéficient d'une prise en charge de 23 mois alors que les plus de 50 ans bénéficient d'une prise en charge maximum de 36 mois ; qu'en outre les allocataires âgés de 60 ans et 6 mois qui ne peuvent prétendre à une retraite à taux plein continuent d'être indemnisés jusqu'à l'âge où ils pourront y prétendre et au plus tard jusqu'à 65 ans ; que dans ces conditions, il était légitime de prendre en compte la situation particulière des salariés âgés de plus de 57 ans qui pouvaient prétendre à une prise en charge par le Pôle Emploi jusqu'à ce qu'ils puissent bénéficier d'une retraite à taux plein.

Affaire:

Section: Industrie

n° RG: 09/ 489

Elle observe qu'à défaut, les salariés âgés de 50 à 57 ans souffrent à la fois d'un taux d'emploi faible et d'une prise en charge par le Pôle Emploi limitée à 36 mois maximum sans possibilité de prolongation ; que lorsqu'ils ne retrouvent pas un emploi dans les 36 mois, ces salariés risquent donc de se trouver dans une impasse financière.

Elle rappelle que le Code du Travail admet que les différences de traitement fondées sur l'âge ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont fondées sur un motif légitime ; que l'article L 1133-2 vise ainsi expressément une telle hypothèse lorsqu'il s'agit de préserver l'indemnisation des salariés en cas de perte d'emploi.

Elle estime qu'il n'y a aucune discrimination dans la mesure où la situation de Monsieur X n'est pas comparable à ses collègues pour les raisons précédemment exposées.

Elle indique que l'indemnité extra conventionnelle à la différence de l'indemnité conventionnelle de licenciement, a vocation à réparer le préjudice réel du salarié licencié compte-tenu de sa situation personnelle ; qu'il est possible dans ce contexte spécifique de tenir compte des difficultés de réinsertion professionnelle et des conditions de prise en charge par le Pôle Emploi; que la différenciation des situations en fonction de l'âge ne présente donc aucun caractère discriminatoire.

La HALDE, représentée par Maître Patrick TILLIE, avocat au Barreau de LILLE, a présenté une note d'observations au terme de laquelle elle considère que l'article 2.4.10 du P.S.E. de la Société A. est contraire au principe d'interdiction des discriminations en raison de l'âge défini à l'article L 1132-1 du Code du travail.

Aux termes d'une délibération n°2010-111 en date du 3 mai 2010, la HALDE considère:

- que le dispositif mis en place par A. pour indemniser le licenciement de ses salariés dans le cadre du PSE ne s'inscrit pas dans le cadre du droit national puisque le mécanisme de cette indemnisation est en grande partie fondé sur l'âge des salariés alors que le Code du travail ne prend en compte que l'ancienneté ;

- qu'aux termes de l'article 2.4.10 du P.S.E. les salariés les plus âgés perçoivent les indemnités les plus faibles malgré leur très grande ancienneté dans l'entreprise, l'objectif poursuivi par l'employeur semblant dès lors incompatible avec l'objectif déterminé par le pouvoir exécutif à savoir protéger les salariés les plus anciens ;

- La politique sociale définie par le législateur consiste à séparer l'indemnisation du licenciement de celle du chômage et le montant des allocations de chômage ne peut donc être pris en compte pour moduler le montant des indemnités de licenciement ;

- L'objectif poursuivi par A. ne peut donc être considéré comme légitime au sens des dispositions de l'article L 1133-2 du Code du travail.

Affaire:	
Section:	Industrie
n° RG:	09/ 48

A l'issue des débats, le prononcé du jugement a été renvoyé pour plus ample délibéré au 31 mars 2011.

* * *

MOTIFS DE LA DÉCISION

Conformément aux dispositions de l'article 467 du Code de procédure civile, il sera statué par jugement contradictoire.

En vertu de l'article L 1132-1 du Code du Travail, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1^{er} de la loi n°2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses moeurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse (...).

L'article L 1132-4 du même Code dispose que toute disposition ou tout acte pris à l'égard d'un salarié en méconnaissance des dispositions du présent chapitre est nul.

L'article L 1133-2 aliéna 1^{er} dispose enfin: "Les différences de traitement fondées sur l'âge ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectivement et raisonnablement justifiées par un but légitime, notamment par le souci de préserver la santé ou la sécurité des travailleurs, de favoriser leur insertion professionnelle, d'assurer leur emploi, leur reclassement ou leur indemnisation en cas de perte d'emploi, et lorsque les moyens de réaliser ce but sont nécessaires et appropriés".

En l'espèce, Monsieur X soutient qu'il a été victime de la part de son employeur, la Société A, d'un comportement discriminatoire au sens de l'article L 1132-1 précité du Code du travail, dans la mesure où le P.S.E. élaboré dans le cadre du licenciement économique collectif intervenu le 20 avril 2009 a distingué l'indemnisation des salariés concernés selon qu'ils avaient plus ou moins de 57 ans.

Affaire: -----	
Section: Industrie	
n° RG: 09/ 489	

L'article 2.4.10 du P.S.E. incriminé intitulé "Indemnités extra conventionnelles", prévoit:

- "Une indemnité extra conventionnelle forfaitaire de 24.000 Euros sera versée au personnel âgé de moins de 57 ans. Au-delà de 57 ans, il n'y a pas de prime forfaitaire.
- Une indemnité extra conventionnelle liée à l'ancienneté de 175 Euros par mois d'ancienneté sera versée au personnel âgé de moins de 57 ans. Au-delà de 57 ans, l'indemnité sera de 50 Euros par mois d'ancienneté".

En premier lieu, il doit être observé qu'il n'est pas ici question de l'indemnisation du licenciement prévue aux articles R 1234-1 et suivants du Code du travail à laquelle fait référence la délibération de la HALDE mais d'une indemnisation supra-conventionnelle négociée entre les partenaires sociaux et l'employeur dans le cadre de l'élaboration du P.S.E..

L'indemnisation du licenciement dans le cadre des règles définies par le Code du Travail et la Convention collective, selon le critère de l'ancienneté dans l'entreprise, n'est donc pas en cause et ce point évoqué par la HALDE apparaît hors sujet.

En second lieu, la lecture des procès-verbaux de réunion du Comité d'entreprise qui ont précédé la conclusion du P.S.E. révèle d'une part, qu'il a été clairement distingué l'indemnisation conventionnelle de l'indemnisation extra-conventionnelle du licenciement, d'autre part que cette dernière question a été longuement discutée et que dès le départ des négociations, le principe d'une prime d'ancienneté dégressive en fonction de l'âge avait été admis, quand bien même les parties étaient en désaccord sur les montants proposés.

Ainsi, lors de la réunion du 5 mars 2009, le représentant du syndicat proposait: "Pour les moins de 50 ans: 175 € par mois d'ancienneté ; pour les 50 à 57 ans: 200 € par mois d'ancienneté; pour les plus de 57 ans: 50 € par mois d'ancienneté", la direction proposant alors quant à elle à ce stade des négociations, 30 € par année d'ancienneté pour les plus de 57 ans.

Le procès-verbal de réunion du 16 mars 2009 acte le fait que "les deux parties se sont mises d'accord sur les points suivants (...). Une indemnité extra conventionnelle forfaitaire de 24.000 Euros sera versée au personnel âgé de moins de 57 ans. Au-delà de 57 ans, il n'y a pas de prime forfaitaire.

- Une indemnité extra conventionnelle liée à l'ancienneté de 175 Euros par mois d'ancienneté sera versée au personnel âgé de moins de 57 ans. Au-delà de 57 ans, l'indemnité sera de 50 Euros par mois d'ancienneté.

Ces dispositions seront incorporées dans les mesures d'accompagnement mentionnées dans le Livre III de l'ancien Code du Travail".

Affaire:

Section: Industrie

n° RG: 09/ 489

Il apparaît donc que les règles déterminant l'octroi des avantages extra-conventionnels susvisés ont été préalablement définies dans le cadre de la négociation du PSE.

Les salariés âgés de 57 ans et plus n'étaient nécessairement pas dans une situation identique à celle de leurs collègues âgés de moins de 57 ans au regard des règles de l'indemnisation du chômage puisque les premiers étaient en mesure de bénéficier du versement de leur retraite à taux plein à l'issue du versement des allocations de chômage, sans aucune interruption, alors que les seconds ne pouvaient bénéficier au maximum que de 36 mois d'indemnisation de la perte d'emploi (23 mois pour les moins de 50 ans) et couraient donc le risque de se retrouver sans ressources avant de pouvoir prétendre à la liquidation de leur pension de retraite.

Il était donc logique de fixer à un montant supérieur le montant des primes extra-conventionnelles pour les salariés âgés de moins de 57 ans, logique dans laquelle se sont inscrites dès l'origine les négociations du PSE.

La différence de traitement ne constitue pas une discrimination au sens de l'article L 1132-1 précité du Code du travail, dès lors que les situations considérées sont distinctes et que les salariés ne se trouvent objectivement pas dans une situation identique au regard des règles d'indemnisation de la perte d'emploi.

A cet égard, la prise en compte dans une approche globale, de l'écart temporel séparant pour chaque salarié, l'indemnisation de la perte d'emploi et la perception d'une pension de retraite obéit à un but légitime, elle est raisonnablement justifiée et entre ainsi dans les prévisions de l'article L 1133-2 du Code du Travail.

La situation de Monsieur X qui ainsi qu'il l'indique dans sa lettre du 1^{er} avril 2009 disposait de toutes les annuités requises pour faire valoir ses droits à une pension de retraite, n'est pas comparable avec celle de ses collègues plus jeunes qui pouvaient se retrouver sans ressources à l'issue du versement d'une allocation de fin de droits, sans être pour autant en mesure de percevoir une pension de retraite à taux plein.

Monsieur X n'a donc fait l'objet d'aucun traitement discriminatoire et il doit en conséquence être débouté de ses demandes.

Il n'est pas inéquitable, au regard des circonstances de l'espèce, de laisser la Société A. supporter la charge de ses frais irrépétibles.

En revanche, Monsieur X qui échoue en ses prétentions, sera condamné aux dépens éventuels.

Affaire:

Section: **Industrie**

n° RG: **09/ 489**

PAR CES MOTIFS

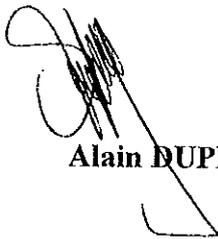
Le Conseil de Prud'hommes d' ARRAS, statuant par jugement rendu par mise à disposition au greffe, contradictoire et en premier ressort,

DÉBOUTE Monsieur Xavier X de toutes ses demandes ;

DIT n'y avoir lieu à application des dispositions de l'article 700 du Code de procédure civile;

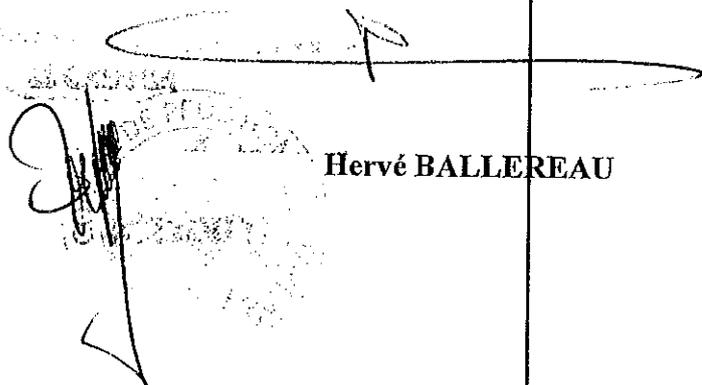
CONDAMNE Monsieur X aux dépens éventuels.

le greffier



Alain DUPLOUY

le président



Hervé BALLEREAU

