Image not found or type unknown

# Cadres Dirigeants: ils peuvent bénéficier d'une indemnité de licenciement plus élevée

**Actualité législative** publié le **05/10/2014**, vu **2844 fois**, Auteur : CHHUM AVOCATS Paris Nantes Lille

**Les cadres-dirigeants, étant plus exposés que les autres salariés au licenciement, car directement soumis aux aléas de l'évolution de la politique de la direction générale, peuvent bénéficier d'une indemnité conventionnelle de licenciement plus élevée que celle des autres salariés.**

C'est ce qu'a jugé la Cour de cassation dans un arrêt du 24 septembre 2014 (n°13-15074, FS-PB).

http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000029510317

En l'occurrence, un salarié, chef de service éducatif engagé par l'Association pour adultes et jeunes handicapés (APAJH 11) le 1er septembre 1981, au sein du centre médico-social Louis Signoles avait été licencié le 2 avril 2010 ; il avait saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes.

Bien que chef de service, il réclamait l'indemnité de licenciement conventionnelle égale à celle applicable aux cadres dirigeants selon les dispositions de la convention collective (art. 15.2.3.2) sur la base de l'application du principe de l'égalité de traitement.

Le salarié plaidait 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.

La Cour d'appel de Montpellier avait débouté le salarié notamment en soulignant que « la plus grande vulnérabilité des cadres dirigeants au licenciement par le fait qu'ils étaient soumis aux aléas de l'évolution de la politique de la direction générale ».

Toutefois, la Cour de cassation confirme l'appréciation de la Cour d'Appel de Montpellier.

Elle relève 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*** ».

Elle ajoute que « ***les cadres-dirigeants, qui ont la responsabilité directe de la mise en œuvre du projet associatif, sont plus exposés que les autres salariés au licenciement, comme directement soumis aux aléas de l'évolution de la politique de la direction générale, la cour d'appel a pu en déduire que la différence de traitement prévue à l'article 15.2.3.2 de la convention collective des établissements hospitaliers privés à but non lucratif du 31 octobre 1951 pour le calcul de l'indemnité de licenciement, laquelle avait pour objet de prendre en compte les spécificités de la situation des cadres dirigeants liées aux***

».

Cette décision est inédite. La Cour de cassation a voulu donner une importance particulière à cet arrêt en le publiant au bulletin de la Cour de cassation.

Frédéric CHHUM Avocat à la Cour 4, rue Bayard 75008 Paris

Ligne directe: 01.42.56.03.00

e-mail : chhum@chhum-avocats.com

www.chhum-avocats.fr

http://twitter.com/#!/fchhum

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés