

UTPF – SEPTEMBRE 2026

Indemnité conventionnelle de licenciement : une différence entre les catégories professionnelles justifiées (*Cass. Soc. 16 septembre 2026, n° 24-21.567*)

La Cour de cassation considère, dans un arrêt du 16 septembre 2026, que la différence de traitement entre salariés cadres et non-cadres instituée par l'annexe I à la convention collective applicable est justifiée.

En effet, toute la problématique se situait autour de l'article 5 de l'annexe I à la convention collective nationale des réseaux de transports publics urbains de voyageurs (CCNTU) prévoit que pour les cadres l'indemnité de licenciement est également prévue en cas de faute grave. Une telle disposition n'existe pas pour les non-cadres.

I. UNE DIFFERENCE DE TRAITEMENT INJUSTIFIEE POUR LA COUR D'APPEL

Un salarié (non-cadre) dont la relation contractuelle relevait de la CCNTU a été licencié pour faute grave après avis motivé du conseil de discipline. Il conteste le bien-fondé de son licenciement et estime qu'il s'agissait d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse et non d'une faute grave. Il saisit à ce titre la juridiction prud'homale afin d'obtenir diverses indemnités au titre de la rupture du contrat de travail.

Il revendiquait notamment, sur le fondement du principe d'égalité de traitement, l'octroi de l'indemnité conventionnelle de licenciement applicable aux cadres qui n'est pas exclue lorsqu'il s'agit d'un licenciement pour faute grave.

La Cour d'appel s'est prononcée concernant ces différentes demandes. Elle retient en l'espèce qu'il s'agissait bien d'une faute grave justifiant son licenciement. Elle déboute à ce titre le salarié de ses demandes relatives à l'indemnité de préavis et à l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

En revanche, s'agissant de la demande de l'indemnité conventionnelle de licenciement prévue pour les cadres par la CCNTU, la Cour d'appel y a fait droit. Elle s'est fondée sur la solution retenue par la Cour de cassation de 2014 invoqué par le salarié selon laquelle cette disposition de la CCNTU aurait constitué une différence de traitement injustifiée entre cadres et non-cadres, en étendant aux salariés non-cadres le bénéfice de l'indemnité de licenciement en cas de licenciement pour faute grave (*Cass. soc. 11 juin 2014, n° 12-29.660*). Suivant cette analyse, la Cour d'appel estimait que cette indemnité, réservée aux cadres par la CCNTU, n'était pas fondée sur des critères d'ordre professionnel et devrait donc être étendue aux non-cadres (CA d'Aix-en-Provence du 26 septembre 2024, n° 21/16150).

II. REPONSE DE LA COUR DE CASSATION : LE REVIREMENT DE JURISPRUDENCE AU TITRE DE LA PRESOMPTION DE JUSTIFICATION POUR DES AVANTAGES CATEGORIELS

Revirement de jurisprudence, ce 16 septembre 2026, par un arrêt publié au bulletin. La Cour de cassation saisie d'un pourvoi par la société, censure l'analyse de la cour d'appel sur les dispositions de la CCNTU.

La Haute juridiction relève que « les différences de traitement entre catégories professionnelles, opérées par voie de conventions ou d'accords collectifs négociés et signés par des organisations syndicales représentatives, investies de la défense des droits et intérêts des salariés et à l'habilitation desquelles ces derniers participent directement par leur vote, sont présumées justifiées, de sorte qu'il appartient à celui qui les conteste de démontrer qu'elles sont étrangères à toute considération de nature professionnelle ». Cette dernière rappelle donc sa position constante, soit postérieurement à l'arrêt de 2014, (*Cass. soc., 27 janv. 2015, n° 13-14.773, n° 13-14.908*).

En l'espèce, la cour d'appel a failli à caractériser en quoi la différence de traitement est ou non étrangère à toute considération de nature professionnelle.

Par conséquent, la Cour de cassation considère que puisque cette différence de traitement résulte de la convention collective (CCNTU), alors elle n'est pas étrangère à toute considération de nature professionnelle. La différence de traitement entre salariés cadres et non-cadres instituée par l'annexe I à la convention collective applicable est donc justifiée.

Remarque : Dans son rapport, le conseiller rapporteur indique que depuis le revirement du 27 janvier 2015 la Cour de cassation n'a, à sa connaissance, encore jamais été amenée à approuver une cour d'appel ayant retenu qu'un salarié renversait la présomption de justification d'une différence de traitement instaurée par un accord collectif.

Les notes juridiques établies par l'UTPF ont pour objet d'éclairer et informer les adhérents sur l'évolution juridique et judiciaire du sujet traité. Elles ne prétendent pas dire le droit. Ainsi, la responsabilité des décisions prises dans un domaine abordé par l'une des notes juridiques relève bien évidemment de la seule et unique initiative de l'entreprise en fonction de chaque cas particulier et du contexte local.

CONTACT : Département des affaires sociales & sûreté – social@utpf-mobilites.fr