

Cour de cassation

chambre sociale

Audience publique du 8 juillet 2015

N° de pourvoi: 14-10139

ECLI:FR:CCASS:2015:SO01210

Publié au bulletin

Cassation partielle

M. Frouin (président), président

SCP Gatineau et Fattaccini, SCP Masse-Dessen, Thouvenin et Coudray, avocat(s)

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

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

Attendu, selon l'arrêt attaqué, qu'après avoir été mis à la disposition de la société Snecma dans le cadre de contrats de mission, M. X... a été engagé le 7 juillet 1975 par cette société en qualité d'ajusteur-monteur, avec reprise d'ancienneté au 21 avril 1975 ; qu'à la suite de deux refus d'homologation d'une rupture conventionnelle, les parties ont signé le 26 juillet 2010 une troisième convention de rupture du contrat de travail fixant la date de rupture au 6 août 2010, qui a été homologuée par l'autorité administrative le 9 août 2010 ; que le salarié a saisi la juridiction prud'homale ;

Sur le premier moyen, pris en sa quatrième branche, ci-après annexé :

Attendu que la cour d'appel a répondu aux conclusions en constatant que l'initiative de la rupture conventionnelle venait du salarié et que celui-ci avait réitéré sa demande de rompre amiablement le contrat de travail après un refus d'homologation de la convention de rupture soumise à l'autorité administrative ; que le moyen n'est pas fondé ;

Mais sur le premier moyen, pris en ses trois premières branches et sur le second moyen réunis :

Vu les articles 455 et 12 du code de procédure civile ;

Attendu que pour débouter le salarié de l'ensemble de ses demandes relatives à la rupture du contrat de travail, l'arrêt retient, d'une part que diverses primes ayant pu être omises dans le cadre de la convention de rupture du mois d'août 2010, il convient de donner acte à l'employeur de ce qu'il serait redevable d'une somme à titre de complément d'indemnité de rupture conventionnelle, d'autre part que le formulaire homologué le 9 août 2010 maintenant la rupture au 6 août 2010, il y a lieu de donner acte à cet employeur de ce qu'il va régulariser la rupture au 10 août 2010, lendemain du jour de l'homologation ;

Qu'en statuant ainsi, par des motifs dubitatifs et inopérants, alors que si la stipulation par les deux parties d'une indemnité dont le montant est inférieur à celle prévue par l'article L. 1237-13 du code du travail et si l'erreur commune de date fixée par les parties antérieurement au lendemain de l'homologation n'entraînent pas, en elles-mêmes, la nullité de la convention de rupture, la cour d'appel, saisie de demandes en annulation et en paiement de sommes, à qui il appartenait, non pas de procéder à un double donné acte dépourvu de portée, mais, par application de ce texte, de rectifier la date de la rupture et de procéder, en cas de montant insuffisant de l'indemnité de rupture conventionnelle, à une condamnation pécuniaire, a, méconnaissant son office, violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il, en donnant acte à l'employeur, refuse de fixer la date de la rupture au lendemain du jour de l'homologation et déboute le salarié de sa demande en paiement d'une somme en complément de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle qu'il entendait conserver, l'arrêt rendu le 6 novembre 2013, entre les parties, par la cour d'appel de Paris ; remet, en conséquence, sur les points restant en litige, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Paris, autrement composée ;

Condamne la société Snecma aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande de la société Snecma et condamne celle-ci à payer à M. X... la somme de 3 000 euros ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l'arrêt partiellement cassé ;
Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du huit juillet deux mille quinze.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Masse-Dessen, Thouvenin et Coudray, avocat aux Conseils

pour M. X...

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Le moyen reproche à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté Monsieur X... de ses demandes tendant à juger nulle la rupture conventionnelle, dire que cette rupture produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, obtenir le paiement des sommes de 7.328,22 € et 732,82 € à titre d'indemnité compensatrice de préavis et de congés payés, 4.508 € à titre de complément d'indemnité de licenciement outre la conservation de la somme de 33.708 € au titre de l'indemnité spécifique, ainsi que la somme de 84.376,20 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et 15 000 euros à titre de dommages et intérêts pour discrimination liée à l'âge;

AUX MOTIFS QUE M. X..., embauché comme ajusteur par la société SNECMA suivant contrat à durée indéterminée faisant suite à des missions d'intérim du 21 avril au 1er juillet 1975, a écrit à son employeur le 5 janvier 2010 pour lui faire part de son souhait d'une rupture conventionnelle de son contrat, ce dont il avait déjà informé son supérieur hiérarchique dès la fin de l'année 2009 ; la SNECMA lui a remis le 7 et le 21 avril 2010 des lettres lui proposant la tenue d'entretiens qui ont eu lieu pour déterminer les modalités de cette rupture ; le 12 mai 2010, les parties ont signé un formulaire de rupture conventionnelle prévoyant, pour une ancienneté du salarié de 35 an et un mois à la date de la rupture, une cessation du contrat de travail au 30 juin 2010 et le versement d'une indemnité de 37 329,26 € ; le délai de rétractation de la convention expirait le 27 mai 2010 ; le formulaire ayant été adressé ce jour-là à la DDTEFP, celle-ci a refusé l'homologation de la convention le 7 juin motif pris d'une « indemnité de rupture conventionnelle inférieure au minimum - Non respect du délai de rétractation » ; les parties ont donc signé un nouveau formulaire le 9 juin 2010 prévoyant une cessation du contrat au 31 juillet 2010 et le versement d'une indemnité de rupture de 33 708,396 pour une ancienneté de 35 ans et 4 mois à la date de la rupture, le délai de rétractation expirant le 25 juin 2010 ; la SNECMA ayant à nouveau transmis le formulaire pour homologation par la DDTEFP, celle-ci a de nouveau refusé l'homologation au motif d'une « indemnité de rupture conventionnelle inférieure au minimum » ; un troisième formulaire rectifié du 26 juillet 2010 prévoyant le versement d'une indemnité identique à la précédente avec une cessation du contrat de travail au 6 août 2010 soit une ancienneté de 35 ans et deux mois a été transmis, avec le contrat de travail du salarié, à la DDTEFP qui l'a homologué le 9 août ; il y a lieu de relever qu'à la date du 24 juin 2010, M. X... avait adressé à son employeur un courrier lui demandant de régler rapidement et officiellement la rupture conventionnelle de son contrat de travail, l'attente ayant engendré chez lui un état dépressif, dont il justifiait par la présentation de deux certificats médicaux ; M. X... fait valoir que la rupture conventionnelle intervenue le 6 août 2010 et homologuée le 9 par la direction du travail encourt la nullité dans la mesure où elle ne respecte pas les dispositions légales concernant, d'une part, le délai de rigueur entre la date de la rupture du contrat et celle de l'homologation, d'autre part, la détermination de la base de calcul de l'indemnité spécifique de rupture ; aux termes des articles L. 1237-13 et L. 1237-14 du code du travail, la convention de rupture définit ses conditions, notamment le montant de l'indemnité spécifique qui ne peut pas être inférieur à celui de l'indemnité de licenciement, et fixe la date de la rupture du contrat de travail qui ne peut intervenir avant le lendemain du jour de l'homologation ; à compter de la date de sa signature par les deux parties, chacun dispose d'un délai de quinze jours calendaires pour exercer son droit de rétractation, à l'issue duquel la demande

d'homologation est adressée à l'autorité administrative qui dispose elle-même d'un délai de quinze jours ouvrables à compter de sa réception pour s'assurer du respect des conditions ci-dessus et de la liberté du consentement des parties ; la validité de la convention est subordonnée à son homologation, un recours juridictionnel pouvant être formé avant l'expiration d'un délai de douze mois à compter de la date d'homologation ; M. X..., qui ne rapporte par aucun élément la preuve de l'existence d'un litige entre les parties ou de la volonté de la société SNECMA, exprimée antérieurement à la convention de rupture, de le licencier pour quelque motif que ce soit, n'invoque aucun vice de son consentement avant ou lors de l'accord de rupture ; bien au contraire, il ressort des pièces de la procédure susvisées que l'initiative de la rupture incombe au salarié qui en a exprimé la volonté dès le 5 janvier 2010 et l'a réitérée en faisant valoir dans son courrier du 24 juin 2010 que son état dépressif, évoqué dans les certificats médicaux qu'il y avait joints, découlait du retard pris par sa demande de rupture conventionnelle ; au reste, le formalisme de la procédure de rupture conventionnelle atteste de la liberté du consentement du salarié ; il n'y a dès lors pas lieu de voir dans la rupture conventionnelle du contrat de travail de M. X... un licenciement sans cause réelle et sérieuse ; cependant, au sujet de la date de rupture du contrat de travail, M. X... prétend que l'homologation administrative de l'accord de rupture conventionnelle a été acquise le 6 août 2010, « à la date exacte convenue par les parties comme date de rupture du contrat de travail », date corroborée par celle de la remise des documents sociaux, alors, selon le salarié, que la rupture n'aurait pu intervenir avant le 7 août à minuit ; il est vrai que le formulaire, qui avait été régularisé par les parties le 9 juin 2010 et adressé le 26 juillet à l'administration, a été homologué par la DDTEFP le 9 août 2010 avec maintien de la date de rupture du contrat de travail au 6 août ; il y a donc lieu de donner acte à la SNECMA de ce qu'elle va régulariser la rupture du contrat de travail à la date du 10 août 2010, lendemain du jour de l'homologation ; s'agissant du calcul de l'indemnité de rupture, il y a tout d'abord lieu de retenir que le contrat de travail de M. X..., dont l'ancienneté remontait au 21 avril 1975, a cessé le 6 août 2010, ce qui lui donnait une ancienneté de 35 ans, trois mois et 15 jours, soit les 35,29 années prises en compte par la convention homologuée ; conformément au calcul ressortant du formulaire signé par les deux parties, l'indemnité de rupture ne peut être inférieure à l'indemnité de licenciement qui est d'au moins un cinquième de mois de salaire par année d'ancienneté auquel s'ajoutent deux quinzième par année au-delà de dix ans ; le salaire de référence correspond au douzième de la rémunération brute des douze mois précédant l'accord homologué, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel comprise à due proportion ; en l'espèce, Monsieur X... fait valoir que son salaire brut moyen mensuel entre le 10 août 2009 et le 9 août 2010 s'est élevé à 3 644 € dès lors qu'il a perçu en février 2010 la somme supplémentaire de 3 283, 25 € au titre de l'indemnité de congés payés et celle de 716,39 € au titre de la prime de treizième mois, en avril 2010 celle de 588, 88 € au titre de diverses primes et en mai 2010 celle de 476,50 € à titre d'indemnités pour maladie ; mais il apparaît que l'indemnité de congés payés a été versée par avance à Monsieur X... au mois de février 2010, puis recalculée à un moment de sa sortie des effectifs de l'entreprise en sorte qu'il n'y a pas lieu de l'inclure dans le calcul du salaire de référence ; aucune somme ne paraît par ailleurs être due par l'employeur au titre d'une indemnité pour maladie au mois de mai 2010, la convention de rupture ayant d'ailleurs retenu une rémunération brute de 2787,44 € pour un brut fiscal figurant au bulletin de paye de 2429,45 € ; il n'est en revanche pas contesté par la SNECMA que la prime de treizième mois du montant de 716,39 € versée au mois de février 2010 et les diverses primes d'un montant de 588, 88 € versées au mois d'avril 2010, lesquelles ne figuraient pas au titre du brut fiscal mentionné sur les bulletins de salaire, ont pu être omises dans le cadre de la convention de rupture du mois d'août 2010 ; il y a lieu de donner acte à l'employeur de ce qu'il serait redevable d'un complément d'indemnité à ce double titre ;

Et AUX MOTIFS partiellement adoptés QU'il résulte des dispositions combinées des articles L1237-13 et 14 du Code du travail que : « la convention de rupture définit les conditions de celle-ci, notamment le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle qui ne peut pas être inférieure à celui de l'indemnité prévue à l'article 1234-9 du même code (...) et qu'à l'issue du délai de rétractation, la partie la plus diligente adresse une demande d'homologation à l'autorité administrative, avec un exemplaire de la convention de rupture. L'autorité administrative dispose d'un délai d'instruction de quinze jours ouvrables, à compter de la réception de la demande, pour s'assurer du respect des conditions prévues à la présente section et de la liberté de consentement des parties. La validité de la convention est subordonnée à son homologation. » ; il est constant que le Conseil de prud'hommes saisi d'un contentieux portant sur une rupture conventionnelle est investi d'un pouvoir d'appréciation global, portant à la fois sur l'homologation ou le refus d'homologation et la validité de la convention ; il s'ensuit que le Conseil a une compétence étendue à l'homologation d'une convention de rupture, après avoir apprécié si les conditions de procédure et de fond ont été respectées ; le Conseil constate en premier lieu que l'autorité administrative a homologué la convention par courrier en date du 9 août 2010, il en conclut que cette dernière s'est assurée du respect des conditions fixées au titre de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle ci-dessus énoncées et de la liberté de consentement des parties ; toutefois, M. X... conteste la régularité de la rupture conventionnelle intervenue en la voulant se voir déclarer nulle, au motif qu'elle ne respecterait pas les dispositions légales concernant le salaire brut mensuel retenu, contredisant ainsi l'homologation effectuée par la Direction du travail, et ainsi faire droit à sa demande de requalification de sa rupture en licenciement sans cause réelle et sérieuse ; le non-respect des dispositions légales de procédure concernant le salaire mensuel brut retenu est le seul chef de demande invoqué à l'appui de la demande en reconnaissance de nullité de la convention, le Conseil constate qu'il n'est nullement contesté de vice de fond, et notamment le consentement libre et éclairé des parties signataires ; à l'appui de ses prétentions, M. X... avance que le salaire de base à retenir était de 3 301,69 €, au lieu des 3 241,99 € dûment calculé et porté sur la convention de rupture, portant un différentiel au final sur l'indemnité conventionnelle de licenciement de 849, 68 € en sa défaveur qu'il réclame sur la base d'un contrat dont l'ancienneté débiterait au 21 avril 1975, prenant ainsi en compte les missions intérim effectuées entre le 21 avril 1975 et le 30 juin 1975 ; à titre subsidiaire, la partie demanderesse produit le même calcul sur la base d'un salaire brut mensuel identique à celui retenu et porté sur la convention pour en déterminer cette fois un différentiel de 224, 83€ en sa défaveur sur un montant global déterminé d'indemnité de rupture conventionnelle de 33 708,39 €, pour une même ancienneté, démontrant ainsi que l'indemnité versée serait inférieure au minimum requis ; la partie demanderesse soutient enfin et au surplus que l'employeur a retenu comme salaire de référence la somme de 3515,30€ lors de la souscription de la portabilité des garanties complémentaires frais de santé et prévoyance, le Conseil notera toutefois que ce salaire a été calculé en tenant compte d'une indemnité de congés payés versée sur le mois de février 2010, et qu'il n'y a pas lieu de la prendre en compte dans la moyenne de rémunération servant d'assiette à la détermination de l'indemnité de rupture conventionnelle ; le Conseil note à ce stade que le certificat de travail établi en dernier lieu le 6 août 2010 fait état d'une ancienneté de 35 années et trois mois et demi, soit 35,29 années de services, portant la date de début de contrat au 21 avril 1975, reprenant ainsi les mois d'intérim effectués avant le contrat officiellement signé le 1er juillet 1975 ; néanmoins la partie défenderesse soutient pour sa part que l'indemnité versée à M. X... d'un montant de 33 708, 39 € est supérieure à l'indemnité légale de licenciement établie à 33 092, 36 € sur la base d'un salaire de 3 185, 02 €, représentant la moyenne des douze

derniers mois de salaire courant d'août 2009 à juillet 2010. hors congés payés versés, générant de fait un différentiel positif en faveur de M. X... d'un montant de 616, 03 € ; à ce stade, le Conseil ne s'estime pas suffisamment éclairé sur les modalités de calcul porté au salaire brut avancé par les parties, il ne pourra valablement retenir les démonstrations présentées ; néanmoins, le Conseil remarque que la convention de rupture porte mention d'un salaire brut mensuel moyen retenu pour M. X... et établi à 3 241, 99 € ainsi que le montant de l'indemnité spéciale de rupture, ladite convention ayant été dûment signée par les deux parties à deux reprises en vue de son homologation, il ne peut que supposer et retenir l'accord des parties sur les termes et conditions portés ; enfin le Conseil ne peut que constater, à supposer qu'il existe, un faible différentiel résiduel en faveur ou en défaveur du demandeur, comme le soutiennent respectivement les deux parties, entre le montant perçu au titre de la rupture conventionnelle et le montant de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement ; il n'existe aucune disposition légale à voir prononcer la nullité de la convention comme sanction en cas d'erreur, ce différentiel ne pouvant nullement être susceptible à lui seul d'entraîner la nullité de la rupture conventionnelle ni à en entacher son principe même, dès lors que la volonté des parties et les conditions de fond se révéleraient être pleinement respectées ; en conséquence, le Conseil ne s'estime pas fondé à déclarer la rupture conventionnelle intervenue entre les parties comme nulle, en confirme sa validité et déboute M. X... de ce chef de demande, ainsi que de sa demande de complément d'indemnité légale pour laquelle le Conseil ne s'estime pas suffisamment éclairé ; enfin, le Conseil fixe de même la moyenne des trois derniers mois de salaire de M. X... à 3 241,99 € ; sur la demande d'indemnité compensatrice de préavis et de congés payés afférents : il résulte des articles L1237-11 et 13 que : « la convention de rupture est exclusive du licenciement ou de la démission (...); qu'elle définit les conditions de celle-ci, notamment le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle (...) et fixe la date de la rupture des relations contractuelles qui ne peut intervenir avant le lendemain du jour de l'homologation » ; il convient de comprendre que l'indemnité spécifique de rupture est exclusive de toute autre indemnité dans le cadre de cette rupture ; M. X... réclame le versement d'une indemnité compensatrice de préavis de 7 030 € représentant deux mois de salaire, y compris l'indemnité compensatrice de congés payés sur préavis pour 703 € ; le Conseil observe que l'homologation de la convention de rupture est intervenue le 9 août 2010 avec effet au 6 août, il constate, conformément à l'article sus-visé, la cessation des relations contractuelles immédiatement entre les parties à cette même date, sans qu'il y ait lieu ni à exécution d'un préavis, ni à dispense d'exécution d'un préavis ; en conséquence, le Conseil confirme qu'il n'y a pas lieu au versement d'une indemnité compensatrice de préavis, y compris les congés payés sur préavis, et la partie demanderesse sera déboutée de ce chef de demande ; sur la demande d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ; M. X... veut se voir reconnaître concomitamment, par la nullité de la convention, une rupture entraînant les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse et sollicite à ce titre le versement d'une indemnité de 84 367 € ; la rupture conventionnelle intervenue entre la Société SNECMA et M. X... est déclarée valide par le Conseil et ce mode de rupture est exclusif du licenciement, le Conseil déboutera la partie demanderesse de ce chef de demande ;

ALORS QUE pour être valide, la rupture conventionnelle doit être conforme aux dispositions légales impératives ; que la cour d'appel a constaté, d'une part que la date de rupture portée sur la convention n'était pas conforme aux dispositions légales et, d'autre part, que le salarié n'avait pas été rempli de ses droits concernant l'indemnité spécifique de rupture ; qu'en rejetant néanmoins la demande du salarié tendant à voir prononcer la nullité de la rupture conventionnelle, la cour d'appel a violé les articles L 1237-11, L1237-13 et L 1237-14 du code du travail ;

Et ALORS QUE pour être valide, la rupture conventionnelle doit être conforme aux dispositions légales impératives, la convention devant notamment comporter une indemnité spécifique de rupture dont le montant ne peut pas être inférieur à celui de l'indemnité légale de licenciement ; que le salarié a soutenu que le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle était inférieur à celui de l'indemnité légale de licenciement ; que la cour d'appel, qui n'a pas recherché si le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle était inférieur à celui de l'indemnité légale de licenciement, a entaché sa décision d'un défaut de base légale au regard des articles L 1237-11, L1237-13 et L 1237-14 du code du travail ;

Et ALORS QUE la cassation à intervenir sur le second moyen de cassation emportera cassation par voie de conséquence de l'arrêt en ce qu'il a rejeté la demande du salarié tendant à voir prononcer la nullité de la rupture conventionnelle et ce, en application de l'article 624 du code de procédure civile.

ET ALORS enfin QUE Monsieur X... soutenait que la convention était nulle en ce qu'elle ne lui avait été présentée qu'en raison de son âge ; qu'il indiquait que les travailleurs de plus de 50 ans étaient sur représentés parmi les signataires de ruptures conventionnelles ; qu'en s'abstenant de répondre à ce moyen déterminant, la Cour d'appel a violé l'article 455 du Code de procédure civile ;

SECOND MOYEN DE CASSATION

Le moyen reproche à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté Monsieur X... de ses demandes tendant à voir juger que le montant de l'indemnité de rupture était inférieur au montant dû légalement et obtenir le paiement de la somme de 4.508 euros à titre de complément, tout en donnant acte à la société SNECMA de ce qu'elle doit établir dans le mois de la décision un certificat de travail et une attestation Pôle emploi rectifiés sauf à préciser qu'elle devra mentionner que la date de rupture du contrat de travail est intervenue le 10 août 2010 et procéder au complément d'indemnité correspondant aux primes de 716,39 € du mois de février 2010 et de 588,88 € du mois d'avril 2010 ;

AUX MOTIFS QUE le 12 mai 2010, les parties ont signé un formulaire de rupture conventionnelle prévoyant, pour une ancienneté du salarié de 35 ans et un mois à la date de la rupture, une cessation du contrat de travail au 30 juin 2010 et le versement d'une indemnité de 37 329,26 € ; le délai de rétractation de la convention expirait le 27 mai 2010 ; le formulaire ayant été adressé ce jour-là à la DDTEFP, celle-ci a refusé l'homologation de la convention le 7 juin motif pris d'une « indemnité de rupture conventionnelle inférieure au minimum - Non respect du délai de rétractation » ; les parties ont donc signé un nouveau formulaire le 9 juin 2010 prévoyant une cessation du contrat au 31 juillet 2010 et le versement d'une indemnité de rupture de 33 708,396 pour une ancienneté de 35 ans et 4 mois à la date de la rupture, le délai de rétractation expirant le 25 juin 2010 ; la SNECMA ayant à nouveau transmis le formulaire pour homologation par la DDTEFP, celle-ci a de nouveau refusé l'homologation au motif d'une « indemnité de rupture conventionnelle inférieure au minimum » ; un troisième formulaire rectifié du 26 juillet 2010 prévoyant le

versement d'une indemnité identique à la précédente avec une cessation du contrat de travail au 6 août 2010 soit une ancienneté de 35 ans et deux mois a été transmis, avec le contrat de travail du salarié, à la DDTEFP qui l'a homologué le 9 août ; ç

Et AUX MOTIFS QU'au sujet de la date de rupture du contrat de travail, M. X... prétend que l'homologation administrative de l'accord de rupture conventionnelle a été acquise le 6 août 2010, « à la date exacte convenue par les parties comme date de rupture du contrat de travail », date corroborée par celle de la remise des documents sociaux, alors, selon le salarié, que la rupture n'aurait pu intervenir avant le 7 août à minuit ; il est vrai que le formulaire, qui avait été régularisé par les parties le 9 juin 2010 et adressé le 26 juillet à l'administration, a été homologué par la DDTEFP le 9 août 2010 avec maintien de la date de rupture du contrat de travail au 6 août ; il y a donc lieu de donner acte à la SNECMA de ce qu'elle va régulariser la rupture du contrat de travail à la date du 10 août 2010, lendemain du jour de l'homologation ; s'agissant du calcul de l'indemnité de rupture, il y a tout d'abord lieu de retenir que le contrat de travail de M. X..., dont l'ancienneté remontait au 21 avril 1975, a cessé le 6 août 2010, ce qui lui donnait une ancienneté de 35 ans, trois mois et 15 jours, soit les 35,29 années prises en compte par la convention homologuée ; conformément au calcul ressortant du formulaire signé par les deux parties, l'indemnité de rupture ne peut être inférieure à l'indemnité de licenciement qui est d'au moins un cinquième de mois de salaire par année d'ancienneté auquel s'ajoutent deux quinzième par année au-delà de dix ans ; le salaire de référence correspond au douzième de la rémunération brute des douze mois précédant l'accord homologué, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel comprise à due proportion ; en l'espèce, Monsieur X... fait valoir que son salaire brut moyen mensuel entre le 10 août 2009 et le 9 août 2010 s'est élevé à 3 644 ç dès lors qu'il a perçu en février 2010 la somme supplémentaire de 3 283, 25 ç au titre de l'indemnité de congés payés et celle de 716,39 ç au titre de la prime de treizième mois, en avril 2010 celle de 588, 88 ç au titre de diverses primes et en mai 2010 celle de 476,50 ç à titre d'indemnités pour maladie ; mais il apparaît que l'indemnité de congés payés a été versée par avance à Monsieur X... au mois de février 2010, puis recalculée au moment de sa sortie des effectifs de l'entreprise en sorte qu'il n'y a pas lieu de l'inclure dans le calcul du salaire de référence ; aucune somme ne paraît par ailleurs être due par l'employeur au titre d'une indemnité pour maladie au mois de mai 2010, la convention de rupture ayant d'ailleurs retenu une rémunération brute de 2787,44 ç pour un brut fiscal figurant au bulletin de paye de 2429,45 ç ; il n'est en revanche pas contesté par la SNECMA que la prime de treizième mois du montant de 716,39 ç versée au mois de février 2010 et les diverses primes d'un montant de 588, 88 ç versées au mois d'avril 2010, lesquelles ne figuraient pas au titre du brut fiscal mentionné sur les bulletins de salaire, ont pu être omises dans le cadre de la convention de rupture du mois d'août 2010 ; il y a lieu de donner acte à l'employeur de ce qu'il serait redevable d'un complément d'indemnité à ce double titre ;

ALORS QUE Monsieur X... avait fait valoir que l'ancienneté retenue par la convention de rupture était inexacte puisqu'elle mentionnait une ancienneté de 35 ans et 2 mois alors qu'en réalité, son ancienneté était de 35 ans et 3 mois et demi, soit 35, 29 années de service ; que la cour d'appel a retenu que Monsieur X... avait « une ancienneté de 35 ans, trois mois et 15 jours, soit les 35,29 années prises en compte par la convention homologuée » ; qu'en statuant comme elle l'a fait alors que la convention homologuée mentionnait une ancienneté de 35 ans et 2 mois, la cour d'appel a dénaturé ladite convention homologuée le 6 août 2010 en violation de l'article 1134 du code civil ;

ALORS en outre QUE les juges ne peuvent statuer par des motifs dubitatifs ou hypothétiques ; que le salarié avait fait valoir que la somme de 476,50 euros versée à titre d'indemnité pour absence pour maladie en mai 2010 n'avait pas été prise en considération ; que la cour d'appel a écarté la contestation en retenant qu' « aucune somme ne paraît par ailleurs être due par l'employeur au titre d'une indemnité pour maladie au mois de mai 2010, la convention de rupture ayant d'ailleurs retenu une rémunération brute de 2787,44 € pour un brut fiscal figurant au bulletin de paye de 2429,45 € » ; qu'en se prononçant par des motifs dubitatifs, sans trancher la question de savoir si la somme de 476,50 euros avait été prise en considération, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

Et ALORS QUE l'indemnité de congés payés rémunérant les périodes de congés prises pendant la période de référence doit être prise en considération ; alors que le salarié soutenait que la somme de 3.283,25 euros payée à titre d'indemnité de congés payés en février 2010 devait être prise en considération, la cour d'appel a rejeté la contestation en retenant qu' « il apparaît que l'indemnité de congés payés a été versée par avance à Monsieur X... au mois de février 2010, puis recalculée au moment de sa sortie des effectifs de l'entreprise en sorte qu'il n'y a pas lieu de l'inclure dans le calcul du salaire de référence » ; qu'en statuant comme elle l'a fait, sans qu'il résulte de ses constatations que l'intégralité des sommes en cause correspondait à une indemnité compensatrice rémunérant des congés qui n'avaient pu être pris avant la rupture et non pas à une indemnité de congés payés rémunérant les périodes de congé prises pendant la période de référence, la cour d'appel a entaché sa décision d'un défaut de base légale au regard des articles R 1234-4 et D 3141-7 du code du travail ;

Et ALORS enfin QUE le juge doit trancher le litige conformément aux règles de droit applicable ; alors que le salarié soutenait qu'il n'avait pas été rempli de ses droits et que diverses sommes n'avaient pas été prises en considération pour évaluer l'indemnité de rupture, la cour d'appel a retenu que certaines sommes « avaient pu être omises » et a donné acte à l'employeur « de ce qu'il serait redevable d'un complément d'indemnité » ; qu'en statuant ainsi, alors qu'il lui appartenait de se prononcer sur le montant dû au salarié, la cour d'appel a méconnu son office en violation de l'article 12 du code de procédure civile ;

Et AUX MOTIFS éventuellement adoptés QUE le Conseil constate en premier lieu que l'autorité administrative a homologué la convention par courrier en date du 9 août 2010, il en conclut que cette dernière s'est assurée du respect des conditions fixées au titre de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle € ; toutefois, M. X... conteste la régularité de la rupture conventionnelle intervenue en la voulant se voir déclarer nulle, au motif qu'elle ne respecterait pas les dispositions légales concernant le salaire brut mensuel retenu, contredisant ainsi l'homologation effectuée par la Direction du travail € ; à l'appui de ses prétentions, M. X... avance que le salaire de base à retenir était de 3 301,69 €, au lieu des 3 241,99 € dûment calculé et porté sur la convention de rupture, portant un différentiel au final sur l'indemnité conventionnelle de licenciement de 849, 68 € en sa défaveur qu'il réclame sur la base d'un contrat dont l'ancienneté débiterait au 21 avril 1975, prenant ainsi en compte les missions intérim effectuées entre le 21 avril 1975 et le 30 juin 1975 ; à titre subsidiaire, la partie demanderesse produit le même calcul sur la base d'un salaire brut mensuel identique à celui retenu et porté sur la convention pour en

déterminer cette fois un différentiel de 224, 83 € en sa défaveur sur un montant global déterminé d'indemnité de rupture conventionnelle de 33 708,39 €, pour une même ancienneté, démontrant ainsi que l'indemnité versée serait inférieure au minimum requis ; la partie demanderesse soutient enfin et au surplus que l'employeur a retenu comme salaire de référence la somme de 3515,30 € lors de la souscription de la portabilité des garanties complémentaires frais de santé et prévoyance, le Conseil notera toutefois que ce salaire a été calculé en tenant compte d'une indemnité de congés payés versée sur le mois de février 2010, et qu'il n'y a pas lieu de la prendre en compte dans la moyenne de rémunération servant d'assiette à la détermination de l'indemnité de rupture conventionnelle ; le Conseil note à ce stade que le certificat de travail établi en dernier lieu le 6 août 2010 fait état d'une ancienneté de 35 années et trois mois et demi, soit 35,29 années de services, portant la date de début de contrat au 21 avril 1975, reprenant ainsi les mois d'intérim effectués avant le contrat officiellement signé le 1er juillet 1975 ; néanmoins la partie défenderesse soutient pour sa part que l'indemnité versée à M. X... d'un montant de 33 708, 39 € est supérieure à l'indemnité légale de licenciement établie à 33 092, 36 € sur la base d'un salaire de 3 185, 02 €, représentant la moyenne des douze derniers mois de salaire courant d'août 2009 à juillet 2010. hors congés payés versés, générant de fait un différentiel positif en faveur de M. X... d'un montant de 616, 03 € ; à ce stade, le Conseil ne s'estime pas suffisamment éclairé sur les modalités de calcul porté au salaire brut avancé par les parties, il ne pourra valablement retenir les démonstrations présentées ; néanmoins, le Conseil remarque que la convention de rupture porte mention d'un salaire brut mensuel moyen retenu pour M. X... et établi à 3 241, 99 € ainsi que le montant de l'indemnité spéciale de rupture, ladite convention ayant été dûment signée par les deux parties à deux reprises en vue de son homologation, il ne peut que supposer et retenir l'accord des parties sur les termes et conditions portés ; enfin le Conseil ne peut que constater, à supposer qu'il existe, un faible différentiel résiduel en faveur ou en défaveur du demandeur, comme le soutiennent respectivement les deux parties, entre le montant perçu au titre de la rupture conventionnelle et le montant de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement ; le Conseil déboute M. X... de sa demande de complément d'indemnité légale pour laquelle le Conseil ne s'estime pas suffisamment éclairé ; enfin, le Conseil fixe de même la moyenne des trois derniers mois de salaire de M. X... à 3 241,99 € ;

ALORS QUE le fait que le salarié ait signé la convention et qu'elle ait été homologuée ne le prive pas du droit de contester ses mentions et le montant de l'indemnité de rupture ; que le conseil de prud'hommes a retenu que les parties, en signant la convention, avaient donné leur accord sur les termes et conditions et que l'autorité administrative, en l'homologuant, s'était assurée du respect des conditions fixées au titre de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle ; qu'en statuant comme elle l'a fait, en adoptant le cas échéant les motifs des premiers juges, la cour d'appel a violé les articles L 1237-13 et L 1237-14 du code du travail.

Publication :

Décision attaquée : Cour d'appel de Paris , du 6 novembre 2013