

SOC.

IK

COUR DE CASSATION

---

Audience publique du 1er décembre 2016

Rejet

M. FROUIN, président

Arrêt n° 2224 FS-P+B sur le premier moyen

Pourvoi n° Y 15-15.100

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

---

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

---

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

Statuant sur le pourvoi formé par la société Thales Air Systems, société par actions simplifiée, dont le siège est [Adresse 2],

contre l'arrêt rendu le 11 février 2015 par la cour d'appel de Paris (pôle 6, chambre 6), dans le litige l'opposant à M. [N] [X], domicilié [Adresse 1],

défendeur à la cassation ;

La demanderesse invoque, à l'appui de son pourvoi, les deux moyens de cassation annexés au présent arrêt ;

Vu la communication faite au procureur général ;

LA COUR, composée conformément à l'article R. 431-5 du code de l'organisation judiciaire, en l'audience publique du 2 novembre 2016, où étaient présents : M. Frouin, président, M. Belfanti, conseiller référendaire rapporteur, M. Chollet, conseiller doyen, M. Mallard, Mmes Goasguen, Vallée, Guyot, Aubert-Monpeysen, Schmeitzky-Lhuillery, MM. Rinuy, Schamber, Ricour, Mme Van Ruymbeke, conseillers, MM. Alt, Flores, Mmes Ducloz, Brinet, MM. David, Silhol, Mme Ala, M. Duval, conseillers référendaires, Mme Robert, avocat général, Mme Becker, greffier de chambre ;

Sur le rapport de M. Belfanti, conseiller référendaire, les observations de la SCP Thouin-Palat et Boucard, avocat de la société Thales Air Systems, de la SCP Jean-Philippe Caston, avocat de M. [X], l'avis de Mme Robert, avocat général, et après en avoir délibéré conformément à la loi ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Paris, 11 février 2015), que M. [X] a été engagé, le 1er octobre 1974, par une société du groupe Thomson CSF, aujourd'hui Thales, en qualité d'ingénieur, son contrat de travail étant soumis à la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 ; que par avenant du 20 décembre 2005 signé avec la société Thales Raytheon System, il a été expatrié et affecté en Chine à compter du 1er février 2006 en qualité de délégué permanent TRS, puis il a fait l'objet d'une mutation concertée au sein de la société Thales Air Systems ; que les parties ont signé, le 28 septembre 2010, une rupture conventionnelle du contrat de travail à effet au 31 octobre 2010 ; qu'ayant saisi la juridiction prud'homale, le salarié a demandé la condamnation de l'employeur à lui payer une somme à titre de solde de l'indemnité conventionnelle de rupture ;

Sur le premier moyen :

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt d'accueillir cette demande, alors, selon le moyen :

1°/ que les impôts que le salarié expatrié acquitte sur ses revenus salariaux dans le pays étranger où il effectue sa prestation de travail constituent des frais professionnels ; que leur prise en charge par l'employeur n'entre pas dans l'assiette de l'indemnité prévue par l'article 29 de la convention collective des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 ; qu'en décidant le contraire s'agissant des impôts sur ses revenus salariaux dus par monsieur [X] en République populaire de Chine que la société Thales air systems a pris en charge, aux motifs inopérants et erronés que ce remboursement ne répondait à aucune obligation légale ou réglementaire, qu'il ne correspondait pas à des remboursements de frais mais à un avantage mensuel forfaitaire et qu'il avait été contractuellement inclus dans le paragraphe afférent à la rémunération, la cour d'appel a violé l'article 29 de la convention collective des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 ;

2°/ qu'à supposer même que la nature de frais professionnels d'une dépense puisse dépendre de la qualification qu'en donnent les parties au contrat de travail, en statuant par l'affirmation inopérante que le paiement par la société Thales Air Systems des impôts sur ses revenus salariaux dus par monsieur [X] en République populaire de Chine était mentionné dans le paragraphe de l'avenant au contrat de travail afférent à la rémunération, sans rechercher si les parties n'avaient pas eu l'intention d'éviter au salarié d'assumer une charge inhérente à son expatriation et non pas de lui procurer un complément de rémunération, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles 1134 du code civil et 29 de la convention collective des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 ;

Mais attendu que, selon l'article 29 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie, l'indemnité de licenciement est calculée sur la moyenne mensuelle des appointements ainsi que des avantages et gratifications contractuels dont l'ingénieur ou cadre a bénéficié au cours de ses douze derniers mois précédant la notification du licenciement ;

Et attendu qu'ayant constaté que l'avenant au contrat de travail signé par les parties le 20 décembre 2005 stipulait, d'une part, le remboursement de frais professionnels, d'autre part, sous un V intitulé Rémunération, divers éléments de rémunération au nombre desquels figurait, outre un salaire fixe et un variable, des primes ainsi que l'obligation pour le salarié de s'acquitter à ses frais du montant de l'impôt sur le revenu exigible au regard de la législation française et pour

l'employeur de payer dans le pays d'accueil l'intégralité de l'impôt relatif aux revenus salariaux, la cour d'appel en a exactement déduit que cette dernière obligation constituait, non pas un remboursement de frais, mais un avantage contractuel qui devait entrer dans l'assiette de calcul de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle devant être au moins égale à l'indemnité de licenciement prévue par cet article 29 ;

D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ;

Sur le second moyen :

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur le moyen annexé qui n'est manifestement pas de nature à entraîner la cassation ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne la société Thales Air Systems aux dépens ;

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

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du premier décembre deux mille seize.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Thouin-Palat et Boucard, avocat aux Conseils, pour la société Thales Air Systems

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué d'AVOIR condamné la société Thalès air systems à payer 350 144,96 € à monsieur [X] au titre du solde d'indemnité conventionnelle de rupture ;

AUX MOTIFS QUE « Sur les éléments à prendre en compte dans l'assiette de calcul de l'indemnité conventionnelle de rupture", l'article L. 1234-9 du code du travail dispose que les modalités de calcul de l'indemnité sont fonction de la rémunération brute dont le salarié bénéficiait antérieurement à la rupture du contrat de travail ; que pour calculer cette indemnité il convient d'établir le montant du salaire de référence du salarié soit, au plus favorable, la moyenne des, trois, ou douze, derniers salaires bruts mensuels ; qu'à cet effet l'article 30 bis de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie prévoit qu'en cas de rupture conventionnelle du contrat de travail, l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle est au moins égale à l'indemnité de licenciement prévue par l'article 29 ; que selon cet article 29 alinéa 9 l'indemnité de licenciement est calculée sur la moyenne mensuelle, des appointements, ainsi que des avantages et gratifications contractuelles, dont l'ingénieur a bénéficié au cours des douze derniers mois précédant la notification du licenciement ; que de jurisprudence constante seul cet alinéa 9 de l'article 29 détermine le salaire qui doit servir de référence au calcul de l'indemnité de licenciement et en conséquence il faut en déduire que celle-ci doit se calculer en incluant les appointements ainsi que les avantages et gratifications contractuelles ; qu'en application de cette disposition conventionnelle plus favorable au salarié, l'assiette de l'indemnité de licenciement doit donc comprendre, d'une part la rémunération, et d'autre part les avantages, primes et gratifications, qui trouvent leurs assises dans des accords collectifs, des usages de l'entreprise, ou des engagement unilatéraux de l'employeur dans une clause du contrat de travail ou d'un avenant à ce contrat ; que les parties s'opposent sur les éléments à prendre en compte au regard des dispositions conventionnelles susvisées, la société contestant à l'appelante la possibilité d'inclure dans l'assiette, la prime de mobilité internationale, les avantages de logement et de véhicules et le remboursement d'impôts ; que cependant l'avenant au contrat de travail de Monsieur [X] conclu dans le cadre de son expatriation le 20 décembre 2005 qui précise

que les signataires entendent se référer aux dispositions légales et conventionnelles régissant les conditions de travail en France métropolitaine prévoit : - sous V. REMUNERATION \* une rémunération annuelle brute dont le montant est fixé sur la base d'un salaire brut de référence, \* une rémunération variable, \* une prime de mobilité internationale payée mensuellement s'élevant au total à 40 % du salaire net théorique social et fiscal, \* une prime différentielle par laquelle la société s'assurera que la valeur nette de l'ensemble des conditions du pays d'origine ne sera pas moins favorable pour le salarié que la valeur nette du pays d'accueil, \* l'obligation pour Monsieur [X] de s'acquitter à ses frais du montant de l'impôt sur le revenu des personnes physiques exigibles au regard de la législation française mais le paiement par la société dans le pays d'accueil de l'intégralité de l'impôt relatif aux revenus salariaux, - sous VI – AVANTAGES, « sous 6.5 : logement, que l'unité d'accueil remboursera les frais réels de location d'un logement semi meublé adapté à la situation familiale du salarié sur site dans la limite d'un plafond, \* sous 6.12 : voiture dans le pays d'accueil, la mise à disposition d'une voiture de fonction, dont les frais seront pris en charge par la société pour un budget mensuel de 13 000 RMBY, \* sous VII – FRAIS PROFESSIONNELS, que les frais professionnels doivent être soumis à l'approbation de Monsieur [Y] [O], puis adressés au service comptabilité compétent en vue du remboursement ; qu'il apparaît ainsi d'une part que la prime de mobilité internationale destinée à rémunérer mensuellement les conditions particulières d'un salarié expatrié et qui apparaît sous rémunération, constitue l'un des éléments contractuels de cette rémunération et à la nature d'un complément de salaire ; qu'ainsi Monsieur [X] ayant exercé ses fonctions à l'étranger jusqu'au 31 août soit pendant dix des douze derniers mois précédant la rupture est fondé à réclamer l'intégration de ses primes d'expatriation dans l'assiette du salaire de référence au prorata du temps passé à l'étranger, au montant celle-ci d'un montant total de 23.878,32 euros ; que par ailleurs l'article L. 3221-3 du code du travail prévoit que constitue une rémunération, le salaire de base, ainsi que tous les autres avantages et accessoires payés directement ou indirectement en espèces ou en nature par l'employeur au salarié, en raison de l'emploi de ce dernier ; que de jurisprudence constante constitue un avantage, obéissant au régime juridique du salaire et constituant notamment l'assiette de paiement des cotisations sociales, la fourniture d'un véhicule de fonction, ou la mise à disposition d'un logement ; que d'ailleurs l'avenant au contrat distingue bien dans deux paragraphes successifs, les frais professionnels exposés pour l'exécution du travail soumis à condition d'approbation préalable pour être remboursés, des avantages fixes mensuels ; qu'il contractualise ainsi au bénéfice du salarié sans autre condition, l'octroi d'un logement et d'une voiture dans le pays d'accueil ; que ces avantages, en nature s'agissant de la voiture mise à disposition, et en espèces s'agissant du logement dont l'unité d'accueil assurera le remboursement des frais réels exposés de location de taxes et d'assurance, constituent en conséquence un élément du salaire servant d'assiette notamment au calcul du salaire moyen de référence ; qu'en conséquence, les montants calculés par le salarié au regard du plafond contractuellement convenu et d'un taux de change variable, et non contestés dans leur montant par l'employeur correspondant, aux frais de location de voiture de 20.212,64 euros remboursés à Monsieur [X] au cours des douze derniers mois, et de 62.147,23 euros remboursés au titre des frais de logement pour la même période doivent être inclus dans le calcul du salaire de référence ; qu'enfin, l'avenant prévoit dans la rémunération sous 5.6 que « si le salarié se conforme à toutes les dates de dépôt du règlement, la société paiera dans le pays d'accueil l'intégralité de l'impôt relatif aux revenus salariaux, aux cotisations de sécurité sociale, et des avantages en nature issus de la société » ; que les motifs pour lesquels la société a entendu opérer ce remboursement, et à supposer même qu'elle ait entendu ainsi neutraliser un différentiel d'imposition pouvant exister d'un pays à l'autre pour le même revenu, il n'en ressort pas moins que ce remboursement ne répond à aucune obligation légale ou réglementaire, ne correspond pas à des remboursements de frais, mais bien à un avantage mensuel forfaitaire accordé au salarié ; qu'en outre il a été contractuellement inclus dans le paragraphe rémunération ; qu'en conséquence les taxes remboursées à Monsieur [X] durant les douze derniers mois de travail soit un total de 57.683,78 euros doivent être intégrés au salaire annuel de référence au titre de l'avantage consistant dans la prise en charge de l'impôt du pays d'accueil par la société ; qu'en conséquence de septembre 2009 à août 2010 le salarié a bénéficié de : \* 105.400,54 euros à titre de salaire brut, \* 23.878,23 euros à titre de prime de mobilité, \* 62.147,23 euros en remboursement de frais de logement, \* 20.212,64 euros en remboursement de frais de véhicule, \* 57.683,78 euros en remboursement de taxes et impôts locaux, TOTAL : 269.322,49 euros ; qu'en conséquence la moyenne de son salaire servant de base de calcul de l'indemnité conventionnelle de rupture en application de l'article 29f de la convention collective des ingénieurs et cadres de la métallurgie se fixe à 22.443,54 euros ; que sur les rappels de salaire afférents, a) sur le montant de l'indemnité conventionnelle de rupture, la modification de cette moyenne des salaires sur les douze derniers mois emporte des conséquences sur le montant de l'indemnité conventionnelle de rupture ; que les parties ont convenu d'un commun accord « qu'un tiers d'indemnisation vis-à-vis de cette rupture, il sera versé à Monsieur [X] la somme brute de 188.500 €, somme équivalente à l'indemnité conventionnelle de licenciement (dix-huit mois), à laquelle s'ajouterait le paiement d'un préavis de six mois » ; que de cet accord clair et non équivoque il ressort que les parties ont convenu de l'octroi en plus

de l'indemnité conventionnelle de dix-huit mois, d'une indemnisation compensatrice du préavis de six mois ; qu'aussi même si la loi ne prévoit aucun préavis en matière de rupture conventionnelle et qu'ainsi Monsieur [X], n'était ni légalement ni conventionnellement éligible au bénéfice d'un préavis, ce droit a été nommément visé et donc contractualisé par les parties ; que la société n'est dès lors pas fondée à remettre unilatéralement cet accord en cause et à réduire de 24 à 18 mois l'indemnisation totale offerte ; qu'en conséquence au titre de la rupture conventionnelle de son contrat, Monsieur [X] est fondé à réclamer une somme de  $24 \times 22.443,54 = 538.644,96$  euros ; que lui a été versée la somme de 188.500 €, il peut prétendre à un solde restant dû de 350.144,96 euros » ;

ALORS 1°) QUE les impôts que le salarié expatrié acquitte sur ses revenus salariaux dans le pays étranger où il effectue sa prestation de travail constituent des frais professionnels ; que leur prise en charge par l'employeur n'entre pas dans l'assiette de l'indemnité prévue par l'article 29 de la convention collective des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 ; qu'en décidant le contraire s'agissant des impôts sur ses revenus salariaux dus par monsieur [X] en République populaire de Chine que la société Thales air systems a pris en charge, aux motifs inopérants et erronés que ce remboursement ne répondait à aucune obligation légale ou réglementaire, qu'il ne correspondait pas à des remboursements de frais mais à un avantage mensuel forfaitaire et qu'il avait été contractuellement inclus dans le paragraphe afférent à la rémunération, la cour d'appel a violé l'article 29 de la convention collective des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 ;

ALORS 2°) QUE à supposer même que la nature de frais professionnels d'une dépense puisse dépendre de la qualification qu'en donnent les parties au contrat de travail, en statuant par l'affirmation inopérante que le paiement par la société Thales air systems des impôts sur ses revenus salariaux dus par monsieur [X] en République populaire de Chine était mentionné dans le paragraphe de l'avenant au contrat de travail afférent à la rémunération, sans rechercher si les parties n'avaient pas eu l'intention d'éviter au salarié d'assumer une charge inhérente à son expatriation et non pas de lui procurer un complément de rémunération (conclusions de la société Thales air systems, p. 12 et 13), la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles 1134 du code civil et 29 de la convention collective des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972.

## SECOND MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué d'AVOIR condamné la société Thalès air systems à payer 8 922,25 € à monsieur [X] au titre de la rémunération variable ;

AUX MOTIFS QUE « Sur les éléments à prendre en compte dans l'assiette de calcul de l'indemnité conventionnelle de rupture », l'article L. 1234-9 du code du travail dispose que les modalités de calcul de l'indemnité sont fonction de la rémunération brute dont le salarié bénéficiait antérieurement à la rupture du contrat de travail ; que pour calculer cette indemnité il convient d'établir le montant du salaire de référence du salarié soit, au plus favorable, la moyenne des, trois, ou douze, derniers salaires bruts mensuels ; qu'à cet effet l'article 30 bis de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie prévoit qu'en cas de rupture conventionnelle du contrat de travail, l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle est au moins égale à l'indemnité de licenciement prévue par l'article 29 ; que selon cet article 29 alinéa 9 l'indemnité de licenciement est calculée sur la moyenne mensuelle, des appointements, ainsi que des avantages et gratifications contractuelles, dont l'ingénieur a bénéficié au cours des douze derniers mois précédant la notification du licenciement ; que de jurisprudence constante seul cet alinéa 9 de l'article 29 détermine le salaire qui doit servir de référence au calcul de l'indemnité de licenciement et en conséquence il faut en déduire que celle-ci doit se calculer en incluant les appointements ainsi que les avantages et gratifications contractuelles ; qu'en application de cette disposition conventionnelle plus favorable au salarié, l'assiette de l'indemnité de licenciement doit donc comprendre, d'une part la rémunération, et d'autre part les avantages, primes et gratifications, qui trouvent leurs assises dans des accords collectifs, des usages de l'entreprise, ou des engagements unilatéraux de l'employeur dans une clause du contrat de travail ou d'un avenant à ce contrat ; que les parties s'opposent sur les éléments à prendre en compte au regard des dispositions conventionnelles susvisées, la société contestant à l'appelante la possibilité d'inclure dans l'assiette, la prime de mobilité internationale, les avantages de logement et de véhicules et le remboursement d'impôts ; que cependant l'avenant au contrat de travail de Monsieur [X] conclu dans le cadre de son expatriation le 20 décembre 2005 qui précise que les signataires entendent se référer aux dispositions légales et conventionnelles régissant les conditions de travail en France métropolitaine prévoit : - sous V. REMUNERATION \* une rémunération annuelle brute dont le montant est fixé sur

la base d'un salaire brut de référence, \* une rémunération variable, \* une prime de mobilité internationale payée mensuellement s'élevant au total à 40 % du salaire net théorique social et fiscal, \* une prime différentielle par laquelle la société s'assurera que la valeur nette de l'ensemble des conditions du pays d'origine ne sera pas moins favorable pour le salarié que la valeur nette du pays d'accueil, \* l'obligation pour Monsieur [X] de s'acquitter à ses frais du montant de l'impôt sur le revenu des personnes physiques exigibles au regard de la législation française mais le paiement par la société dans le pays d'accueil de l'intégralité de l'impôt relatif aux revenus salariaux, - sous VI – AVANTAGES, « sous 6.5 : logement, que l'unité d'accueil remboursera les frais réels de location d'un logement semi meublé adapté à la situation familiale du salarié sur site dans la limite d'un plafond, \* sous 6.12 : voiture dans le pays d'accueil, la mise à disposition d'une voiture de fonction, dont les frais seront pris en charge par la société pour un budget mensuel de 13 000 RMBY, \* sous VII – FRAIS PROFESSIONNELS, que les frais professionnels doivent être soumis à l'approbation de Monsieur [Y] [O], puis adressés au service comptabilité compétent en vue du remboursement ; qu'il apparaît ainsi d'une part que la prime de mobilité internationale destinée à rémunérer mensuellement les conditions particulières d'un salarié expatrié et qui apparaît sous rémunération, constitue l'un des éléments contractuels de cette rémunération et à la nature d'un complément de salaire ; qu'ainsi Monsieur [X] ayant exercé ses fonctions à l'étranger jusqu'au 31 août soit pendant dix des douze derniers mois précédant la rupture est fondé à réclamer l'intégration de ses primes d'expatriation dans l'assiette du salaire de référence au prorata du temps passé à l'étranger, au montant celle-ci d'un montant total de 23.878,32 euros ; que par ailleurs l'article L. 3221-3 du code du travail prévoit que constitue une rémunération, le salaire de base, ainsi que tous les autres avantages et accessoires payés directement ou indirectement en espèces ou en nature par l'employeur au salarié, en raison de l'emploi de ce dernier ; que de jurisprudence constante constitue un avantage, obéissant au régime juridique du salaire et constituant notamment l'assiette de paiement des cotisations sociales, la fourniture d'un véhicule de fonction, ou la mise à disposition d'un logement ; que d'ailleurs l'avenant au contrat distingue bien dans deux paragraphes successifs, les frais professionnels exposés pour l'exécution du travail soumis à condition d'approbation préalable pour être remboursés, des avantages fixes mensuels ; qu'il contractualise ainsi au bénéfice du salarié sans autre condition, l'octroi d'un logement et d'une voiture dans le pays d'accueil ; que ces avantages, en nature s'agissant de la voiture mise à disposition, et en espèces s'agissant du logement dont l'unité d'accueil assurera le remboursement des frais réels exposés de location de taxes et d'assurance, constituent en conséquence un élément du salaire servant d'assiette notamment au calcul du salaire moyen de référence ; qu'en conséquence, les montants calculés par le salarié au regard du plafond contractuellement convenu et d'un taux de change variable, et non contestés dans leur montant par l'employeur correspondant, aux frais de location de voiture de 20.212,64 euros remboursés à Monsieur [X] au cours des douze derniers mois, et de 62.147,23 euros remboursés au titre des frais de logement pour la même période doivent être inclus dans le calcul du salaire de référence ; qu'enfin, l'avenant prévoit dans la rémunération sous 5.6 que « si le salarié se conforme à toutes les dates de dépôt du règlement, la société paiera dans le pays d'accueil l'intégralité de l'impôt relatif aux revenus salariaux, aux cotisations de sécurité sociale, et des avantages en nature issus de la société » ; que les motifs pour lesquels la société a entendu opérer ce remboursement, et à supposer même qu'elle ait entendu ainsi neutraliser un différentiel d'imposition pouvant exister d'un pays à l'autre pour le même revenu, il n'en ressort pas moins que ce remboursement ne répond à aucune obligation légale ou réglementaire, ne correspond pas à des remboursements de frais, mais bien à un avantage mensuel forfaitaire accordé au salarié ; qu'en outre il a été contractuellement inclus dans le paragraphe rémunération ; qu'en conséquence les taxes remboursées à Monsieur [X] durant les douze derniers mois de travail soit un total de 57.683,78 euros doivent être intégrés au salaire annuel de référence au titre de l'avantage consistant dans la prise en charge de l'impôt du pays d'accueil par la société ; qu'en conséquence de septembre 2009 à août 2010 le salarié a bénéficié de : \* 105.400,54 euros à titre de salaire brut, \* 23.878,23 euros à titre de prime de mobilité, \* 62.147,23 euros en remboursement de frais de logement, \* 20.212,64 euros en remboursement de frais de véhicule, \* 57.683,78 euros en remboursement de taxes et impôts locaux, TOTAL : 269.322,49 euros ; qu'en conséquence la moyenne de son salaire servant de base de calcul de l'indemnité conventionnelle de rupture en application de l'article 29f de la convention collective des ingénieurs et cadres de la métallurgie se fixe à 22.443,54 euros ; que sur les rappels de salaire afférents, a) sur le montant de l'indemnité conventionnelle de rupture, la modification de cette moyenne des salaires sur les douze derniers mois emporte des conséquences sur le montant de l'indemnité conventionnelle de rupture ; que les parties ont convenu d'un commun accord « qu'un tiers d'indemnisation vis-à-vis de cette rupture, il sera versé à Monsieur [X] la somme brute de 188.500 €, somme équivalente à l'indemnité conventionnelle de licenciement (dix-huit mois), à laquelle s'ajouterait le paiement d'un préavis de six mois » ; que de cet accord clair et non équivoque il ressort que les parties ont convenu de l'octroi en plus de l'indemnité conventionnelle de dix-huit mois, d'une indemnisation compensatrice du préavis de six mois ; qu'aussi même si la loi ne prévoit aucun préavis en matière de rupture conventionnelle et qu'ainsi Monsieur [X], n'était ni

légalement ni conventionnellement éligible au bénéfice d'un préavis, ce droit a été nommément visé et donc contractualisé par les parties ; que la société n'est dès lors pas fondée à remettre unilatéralement cet accord en cause et réduire de 24 à 18 mois l'indemnisation totale offerte ; qu'en conséquence au titre de la rupture conventionnelle de son contrat, Monsieur [X] est fondé à réclamer une somme de  $24 \times 22.443,54 = 538.644,96$  euros ; que lui a été versée la somme de 188.500 €, il peut prétendre à un solde restant dû de 350.144,96 euros » ;

ALORS 1°) QUE pour écarter le fascicule de présentation du plan de rémunération variable pour l'année 2010 produit par la société Thalès air systems et la condamner à payer 8 922,25 € au titre de la rémunération variable, l'arrêt attaqué a affirmé que ce fascicule comportait des conditions non prévues par le contrat de travail, en ce qu'il imposait la présence dans l'entreprise au 31 décembre de l'année du plan ; qu'en statuant ainsi, quand l'avenant au contrat de travail du 20 décembre 2005 stipulait que le poste du salarié était éligible « au plan de rémunération variable en vigueur dans l'entreprise », la cour d'appel a dénaturé cet avenant et violé l'article 1134 du code civil ;

ALORS 2°) QU'en affirmant également que le fascicule de présentation du plan de rémunération variable pour l'année 2010 produit par la société Thalès air systems avait été établi après le départ de monsieur [X], quand aucune de ses mentions n'indiquait qu'il aurait été rédigé après le 31 octobre 2010, date de prise d'effet de la rupture conventionnelle, la cour d'appel a dénaturé ce document et violé derechef l'article 1134 du code civil.