

5 mai 2021

Cour de cassation

Pourvoi n° 19-24.650

Chambre sociale – Formation de section

Publié au Bulletin

ECLI:FR:CCASS:2021:SO00500

Titres et sommaires

CONTRAT DE TRAVAIL, RUPTURE - Rupture conventionnelle - Forme - Convention signée par les parties - Objet - Indemnité spécifique - Montant minimal - Bénéfice - Portée

Selon l'avenant du 18 mai 2009 à l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008, l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle prévue par l'article L. 1237-13 du code du travail ne peut pas être d'un montant inférieur à celui de l'indemnité conventionnelle de licenciement, lorsque celle-ci est supérieure à l'indemnité légale de licenciement. Fait une exacte application de ces dispositions, la cour d'appel qui, constatant que les dispositions d'un accord collectif prévoient une indemnité conventionnelle de licenciement plus favorable que l'indemnité légale de licenciement, retient qu'une salariée ayant signé une convention de rupture, peut prétendre à une indemnité spécifique de rupture dont le montant ne peut être inférieur à l'indemnité conventionnelle de licenciement

Texte de la décision

Entête

SOC.

MA

COUR DE CASSATION

Audience publique du 5 mai 2021

Rejet

M. CATHALA, président

Arrêt n° 500 FS-P

Pourvoi n° M 19-24.650

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, DU 5 MAI 2021

La société Caisse d'épargne et de prévoyance Midi-Pyrénées, société anonyme, dont le siège est [Adresse 1], a formé le pourvoi n° M 19-24.650 contre l'arrêt rendu le 20 septembre 2019 par la cour d'appel de Toulouse (4e chambre, section 1), dans le litige l'opposant à Mme [F] [A], domiciliée [Adresse 2], défenderesse à la cassation.

La demanderesse invoque, à l'appui de son pourvoi, le moyen unique de cassation annexé au présent arrêt.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de Mme Valéry, conseiller référendaire, les observations de la SCP Gatineau, Fattaccini et Rebeyrol, avocat de la société Caisse d'épargne et de prévoyance Midi-Pyrénées, de la SCP Waquet, Farge et Hazan, avocat de Mme [A], et l'avis de Mme Molina, avocat général référendaire, après débats en l'audience publique du 9 mars 2021 où étaient présents M. Cathala, président, Mme Valéry, conseiller référendaire rapporteur, Mme Farthouat-Danon, conseiller doyen, MM. Pion, Ricour, Mmes Van Ruymbeke, Capitaine, Gilibert, conseillers, M. Duval, Mmes Pecqueur, Laplume, conseillers référendaires, Mme Molina, avocat général référendaire, et Mme Pontonnier, greffier de chambre,

la chambre sociale de la Cour de cassation, composée, en application de l'article R. 431-5 du code de l'organisation judiciaire, des président et conseillers précités, après en avoir délibéré conformément à la loi, a rendu le présent arrêt ;

Exposé du litige

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Toulouse, 20 septembre 2019), Mme [A] a été engagée à compter du 1er février 1995 par la société Caisse d'épargne et de prévoyance Midi-Pyrénées en qualité d'assistante commerciale, et occupait en dernier lieu les fonctions d'assistante contentieux.
2. Les parties ont convenu d'une rupture conventionnelle du contrat de travail le 15 janvier 2015.
3. La salariée a perçu au moment de la rupture une indemnité spécifique de rupture, calculée par référence au montant

de l'indemnité légale de licenciement.

Moyens

Examen du moyen

Enoncé du moyen

4. L'employeur fait grief à l'arrêt de dire que la salariée n'a pas perçu l'intégralité de l'indemnité spécifique de rupture, de le condamner à lui payer des sommes à titre de solde d'indemnité spécifique de rupture et au titre de l'article 700 du code de procédure civile, alors :

« 1°/ que l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle, fixée par la convention de rupture, est au moins égale à l'indemnité légale de licenciement ; que si dans les entreprises soumises à l'avenant n° 4 du 18 mai 2009 à l'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2008, le salarié peut revendiquer une indemnité au moins égale à l'indemnité conventionnelle de licenciement lorsqu'elle est supérieure, cette faveur dérogatoire ne concerne que les dispositions conventionnelles aménageant au profit du salarié licencié une indemnité de rupture unique, quel qu'en soit le motif, et celles prévoyant une indemnité de licenciement pour motif personnel d'une part, une indemnité de licenciement pour motif économique d'autre part, la plus faible des deux étant alors privilégiée ; qu'en revanche, lorsque la convention ou l'accord collectif applicable prévoit une indemnité de licenciement réservée à certains cas de rupture pour motif personnel, renvoyant pour le reste à l'indemnité légale, et une indemnité pour motif économique, le salarié peut seulement prétendre à une indemnité de rupture conventionnelle au moins égale à l'indemnité légale de licenciement, les exceptions précitées étant d'interprétation stricte ; qu'en l'espèce, il ressort des propres constatations de l'arrêt attaqué que les articles 2.2.4 et 2.2.5 de l'Accord sur les instances paritaires nationales du 22 décembre 1994 applicable aux salariés du groupe Caisse d'épargne préoyaient le versement d'une indemnité conventionnelle de licenciement seulement dans deux hypothèses, en cas de licenciement pour insuffisance résultant d'une incapacité professionnelle et en cas de difficultés économiques sérieuses mettant en cause la pérennité de l'entreprise, tous les autres cas de licenciement pour motif personnel n'ouvrant droit qu'à l'indemnité légale de licenciement ; qu'en jugeant néanmoins que la salariée dont le contrat avait été rompu dans le cadre d'une rupture conventionnelle était fondée à voir retenir l'indemnité conventionnelle de licenciement prévue à l'article 2.2.4, de l'accord, la cour d'appel a violé l'article L. 1237-13, al. 1 du code du travail, les articles 2.2.4 et 2.2.5 de l'Accord sur les instances paritaires nationales du 22 décembre 1994 et l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008, tel que complété par l'avenant n° 4 du 18 mai 2009 ;

2°/ que, selon l'instruction DGT n°2009-25 du 8 décembre 2009, lorsqu'une convention collective prévoit deux indemnités de licenciement, l'une pour motif personnel, l'autre pour motif économique, l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle doit être au moins égale à l'indemnité légale si au moins une des indemnités conventionnelles est inférieure à l'indemnité légale ou à l'indemnité conventionnelle la plus faible si les deux indemnités conventionnelles sont supérieures à l'indemnité légale ; qu'il en résulte que lorsque la convention ou l'accord collectif applicable prévoit, en sus d'une indemnité pour motif économique, une indemnité de licenciement limitée à des cas déterminés de rupture pour motif personnel, renvoyant, pour tous les autres, explicitement ou non, à l'indemnité légale, cette dernière indemnité s'assimile à l'indemnité la plus faible qui doit prévaloir en cas de pluralité d'indemnités conventionnelles de licenciement ; qu'en jugeant que la salariée, dont le contrat avait été rompu dans le cadre d'une rupture conventionnelle, était fondée à voir retenir l'indemnité conventionnelle de licenciement, tout en constatant que les articles 2.2.4 et 2.2.5 de l'Accord sur les instances paritaires nationales du 22 décembre 1994 applicable aux salariés du groupe Caisse d'épargne préoyaient le versement d'une indemnité conventionnelle de licenciement "seulement dans deux hypothèses", en cas de licenciement pour insuffisance résultant d'une incapacité professionnelle et en cas de difficultés économiques sérieuses mettant en cause la pérennité de l'entreprise, tous les autres cas de licenciement pour motif personnel n'ouvrant droit qu'à l'indemnité légale de licenciement, la cour d'appel a violé l'article L. 1237-13, al. 1 du code du travail, les articles 2.2.4 et 2.2.5 de l'Accord sur les instances paritaires nationales du 22 décembre 1994 et l'accord national

interprofessionnel du 11 janvier 2008, tel que complété par l'avenant n° 4 du 18 mai 2009. »

Motivation

Réponse de la Cour

5. La cour d'appel, qui a constaté que les dispositions de l'accord sur les instances paritaires nationales du 22 décembre 1994, accord collectif applicable aux salariés du groupe Caisse d'épargne, prévoyaient une indemnité conventionnelle de licenciement plus favorable que l'indemnité légale de licenciement prévue par l'article L. 1237-13 du code du travail, a exactement retenu qu'en application de l'avenant du 18 mai 2009 à l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008, la salariée pouvait prétendre à une indemnité spécifique de rupture dont le montant ne pouvait pas être inférieur à l'indemnité conventionnelle de licenciement.

Dispositif

PAR CES MOTIFS, la Cour :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne la société Caisse d'épargne et de prévoyance Midi-Pyrénées aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande formée par la société Caisse d'épargne et de prévoyance Midi-Pyrénées et la condamne à payer à Mme [A] 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 cinq mai deux mille vingt et un.

Moyens annexés

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par la SCP Gatineau, Fattaccini et Rebeyrol, avocat aux Conseils, pour la société Caisse d'épargne et de prévoyance Midi-Pyrénées

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt attaqué d'AVOIR confirmé le jugement en ce qu'il a dit que la salariée n'avait pas perçu l'intégralité de l'indemnité spécifique de rupture, a condamné la société Caisse d'Epargne Midi-Pyrénées à payer à la salariée des sommes à titre de solde d'indemnité spécifique de rupture et au titre de l'article 700 du code de procédure civile, a débouté la Caisse d'Epargne Midi-Pyrénées de sa demande au titre de l'article 700 du code de procédure civile et l'a condamnée aux dépens, d'AVOIR condamné la Caisse d'Epargne Midi-Pyrénées aux dépens d'appel et d'AVOIR condamné la Caisse d'Epargne Midi-Pyrénées à payer à Mme [A] la somme de 2 000 € au titre des dispositions de l'article 700 al. 1er 1° du code de procédure civile ;

AUX MOTIFS QUE « Le litige porté devant le cour ne concerne exclusivement que le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle due à Mme [A].

Il est constant que le salarié peut contester le montant de l'indemnité qui lui a été versée dans le cadre d'une rupture

conventionnelle sans pour autant demander la nullité de la convention de rupture elle-même.

Mme [A] conteste tout d'abord le montant de l'indemnité spécifique de rupture qui lui a été allouée par l'employeur pour avoir été calculé sur la base de l'indemnité légale de licenciement et non de l'indemnité conventionnelle de licenciement et reproche ensuite au jugement frappé d'appel de n'avoir pas repris l'intégralité de son ancienneté pour le calcul de l'indemnité conventionnelle retenue par ce dernier.

- sur l'étendue de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle :

Selon l'article L. 1237-13 du code du travail, l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle ne peut pas être inférieure à l'indemnité légale de licenciement telle que prévue à l'article L. 1234-9 du code du travail en sa rédaction applicable au litige.

Il est constant en l'espèce la Caisse d'Epargne Midi-Pyrénées a réglé à Mme [A] une indemnité spécifique de rupture conventionnelle d'un montant de 10 700 € calculé sur la base de l'indemnité légale de licenciement. L'avenant n° 4 du 18 mai 2009, étendu par arrêté du 27 novembre 2009, à l'Accord National Interprofessionnel sur la modernisation du marché du travail du 11 janvier 2008 lui-même étendu par arrêté du 23 juillet 2008, impose le versement de l'indemnité conventionnelle de licenciement si elle est plus favorable que l'indemnité légale de licenciement à titre d'indemnité spécifique de rupture conventionnelle.

Il n'est pas discuté que les articles 2.2.4. et 2.2.5. de l'Accord sur les instances paritaires nationales du 22 décembre 1994 qui est accord collectif du groupe Caisse d'Epargne, prévoient le versement d'une indemnité conventionnelle de licenciement dans seulement deux hypothèses :

- le licenciement pour insuffisance résultant d'une incapacité professionnelle égale à :

- 1 mois de traitement par année de service jusqu'à 3 ans,
- 5 mois par année de service au-delà de 3 ans plafonné à 1 an de traitement,

- le licenciement prononcé en cas de difficultés économiques sérieuses mettant en cause la pérennité de l'entreprise égale à :

- 1 mois de traitement par année de service jusqu'à 3 ans,
- 5 mois par année de service au-delà de 3 ans plafonné à 1 an de traitement.

Il n'est certes pas douteux qu'en cas de licenciement pour motif personnel, à l'exception du licenciement pour insuffisance professionnelle, le salarié ne peut prétendre qu'à l'indemnité légale de licenciement.

Toutefois, s'agissant de la rupture conventionnelle, l'avenant du 18 mai 2009 est venu préciser qu'en pareille hypothèse, l'employeur doit verser l'indemnité conventionnelle de licenciement, résultant de la convention collective applicable, si le montant de celle-ci est supérieur à l'indemnité légale sans pour autant faire de distinction selon le motif du licenciement, cela d'autant qu'en présence de plusieurs indemnités conventionnelles répondant donc à des situations nécessairement différentes, l'administration a envisagé des règles de priorité d'application en fonction du montant le plus faible dès lors que celui-ci est supérieur à celui de l'indemnité légale (Instruction DGT n° 2009-25 du 8 décembre 2009 relative au régime indemnitaire de la rupture conventionnelle d'un contrat à durée indéterminée).

En sorte que Mme [A] est bien fondée à voir retenir l'indemnité conventionnelle et non l'indemnité légale pour le calcul de l'indemnité spéciale de rupture. Le jugement entrepris doit donc être confirmé sur ce point.

- sur le point de départ de l'ancienneté de la salariée prise en compte dans le calcul de l'indemnité spéciale de rupture :

Il est constant en l'espèce que la lettre d'engagement valant contrat de travail approuvée le 9 janvier 1995 par Mme [A], il n'était précisé aucune reprise d'ancienneté. Les bulletins de paie ne comportaient à aucun moment l'ancienneté de la salariée et le protocole de rupture conventionnelle signé entre les parties le 15 janvier 2015 mentionne une 'entrée dans le groupe Caisse d'Epargne le 27 mars 1990 '.

Le jugement entrepris a calculé l'indemnité spécifique de rupture en prenant en compte cette date du 27 mars 1990 qui, à la lumière de ces constatations, doit être présumée comme celle de l'ancienneté de Mme [A] pour le calcul de ses droits.

L'intimée n'apporte aucun élément de nature à renverser cette présomption.

Chaque société composant un groupe conservant son indépendance, la reprise d'ancienneté du salarié ayant changé d'employeur par la conclusion d'un nouveau contrat ne peut être effective que par un accord de volonté entre les parties ou une disposition de la convention collective ou d'un accord spécifique non allégué en l'espèce.

Il n'est pas discuté que Mme [A] est entrée au service de la Caisse d'Epargne d'Ile de France le 27 mars 1990 jusqu'au 31 janvier 1995 puis a été engagée par la Caisse d'Epargne Midi-Pyrénées le 1er février 1995 de sorte qu'en l'absence de dispositions contractuelles contemporaines à la conclusion de ces contrats de travail prévoyant une reprise d'ancienneté plus favorable, celle prévue d'un commun accord dans l'acte de rupture conventionnelle doit faire la loi des parties peu

important que la salariée ait été précédemment embauchée par la Caisse d'Epargne du Mans du 21 septembre 1989 au 20 mars 1997 et qu'une charte de mobilité du Groupe BPCE, élaborée en juin 2010, ait prévu cette possibilité de reprise d'ancienneté qui n'est applicable qu'à tout changement d'entreprise entraînant la conclusion d'un nouveau contrat de travail intervenu postérieurement à cette charte.

Le jugement entrepris qui a retenu cette date du 27 mars 1990 pour le calcul de l'indemnité spécifique de rupture sera donc intégralement confirmé dès lors qu'il a fait une exacte application des modalités exigées à cette fin.

- Sur les autres demandes :

La Caisse d'Epargne Midi-Pyrénées, partie perdante au sens des dispositions de l'article 696 du code de procédure civile, sera tenu des dépens d'appel.

Mme [A] est en droit de réclamer l'indemnisation des frais non compris dans les dépens qu'elle a dû exposer à l'occasion de cette procédure. La Caisse d'Epargne Midi-Pyrénées sera tenue de lui payer la somme de 2 000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

Il sera précisé qu'outre le fait que l'article 10 du décret n°96-1080 du 12 décembre 1996 portant fixation du tarif des huissiers de justice en matière civile et commerciale, invoqué dans les conclusions de Mme [A] a été abrogé par le Décret n° 2016-230 du 26 février 2016 relatif aux tarifs de certains professionnels du droit et au fonds interprofessionnel de l'accès au droit et à la justice et a été repris à l'article A. 444-32 du code de commerce, les droits visés par ces dispositions ne constituent pas des dépens et ont été réglementairement prévus comme restant à la charge du créancier de l'exécution sans que le juge puisse y déroger » ;

ET AUX MOTIFS EVENTUELLEMENT ADOPTES QUE « Sur les indemnités de rupture

Que l'article L 1237-13 du Code du travail dispose 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 inférieur à celui de l'indemnité prévue à l'article L. 1234-9. Elle fixe la date de rupture du contrat de travail, qui ne peut intervenir avant le lendemain du jour de l'homologation. A compter de la date de sa signature par les deux parties, chacune d'entre elles dispose d'un délai de quinze jours calendaires pour exercer son droit de rétractation. Ce droit est exercé sous la forme d'une lettre adressée par tout moyen attestant de sa date de réception par l'autre partie. »

Que l'article R1234-2 du Code du travail dispose que « L'indemnité de licenciement ne peut être inférieure à un cinquième de mois de salaire par année d'ancienneté, auquel s'ajoutent deux quinzèmes de mois par année au-delà de dix ans d'ancienneté. »

En l'espèce, les parties ont convenu de mettre un terme à la relation contractuelle par le biais d'une rupture conventionnelle,

C'est en application du texte précité, que la Caisse d'Epargne Midi-Pyrénées a versé à Mme [F] [A] une indemnité de rupture conventionnelle d'un montant de 10700 €,

Or, Mme [F] [A] sollicite le règlement d'un reliquat en se fondant sur deux arguments,

Le premier, qui remet en cause la base de calcul liée à son ancienneté,

En effet, Mme [F] [A] estime que le calcul de l'indemnité de rupture conventionnelle aurait dû tenir compte de la date de son embauche au sein de la Caisse d'Epargne du Mans, soit au 21 septembre 1989,

Mme [F] [A] a été recrutée par la Caisse d'Epargne du Mans du 21 septembre 1989 au 20 mars 1990,

Puis Mme [F] [A] a intégré la Caisse d'Epargne d'Ile de France le 27 mars 1990 jusqu'au 31 janvier 1995,

Enfin, Mme [F] [A] a intégré la Caisse d'Epargne Midi-Pyrénées à compter du 1er février 1995,

Or bien que les Caisses d'Epargnes sont des sociétés juridiquement indépendantes les unes des autres, il ressort des bulletins de salaires de Mme [F] [A] que sa date d'entrée dans le Groupe est le 27 mars 1990,

L'interruption entre la Caisse d'Epargne du Mans et la Caisse d'Epargne d'Ile de France fait obstacle à la reprise de son ancienneté au 21 septembre 1989,

Le conseil dit que l'ancienneté de Mme [F] [A] doit être arrêtée au 27 mars 1990.

Sur le second fondement, Mme [F] [A] fait valoir qu'elle aurait dû bénéficier d'une indemnité spécifique sur la base de l'avenant du 18 mai 2009 de l'ANI,

Or l'article 2.2.4 de raccord sur les instances paritaires dont Mme [F] [A] fait référence est le seul article à prévoir le versement d'une indemnité conventionnelle de licenciement pour un motif personnel,

En l'espèce, Mme [F] [A] n'a pas fait l'objet d'un licenciement pour un motif personnel, ni d'un licenciement pour motif économique, les parties ayant souhaité mettre fin à la relation contractuelle par le biais d'une rupture conventionnelle, Aucun article de cet accord ne prévoit le cas d'une rupture conventionnelle, Selon l'avenant n°4 de l'ANI du 18 mai 2009,

le montant de l'indemnité due en cas de rupture conventionnelle ne peut être inférieur à celui de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement,

En application du principe de faveur, le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle est celui de l'indemnité conventionnelle lorsque celle-ci est supérieure à l'indemnité légale,

Ainsi l'indemnité de rupture, basée sur l'indemnité de licenciement, de Mme [F] [A] est calculée dans les conditions visées à l'article 2.2.4 de l'accord rappelé ci-dessus,

Il y a lieu de reprendre le calcul de Madame [F] [A] en reprenant toutefois comme date d'ancienneté le 27 mars 1990 et non le 21 septembre 1989,

Compte tenu de la somme de 10 700 € initialement versée par la Caisse d'Epargne Midi-Pyrénées au titre de l'indemnité de rupture, et la reprise d'ancienneté arrêtée au 27 mars 1990, le solde s'établit à la somme de 15395,51 €,

En conséquence, le conseil alloue à Mme [F] [A] la somme de 15395,51 € au titre du solde d'indemnité spécifique de rupture.

Sur l'article 700 du Code de procédure civile

Que l'article 700 du code de procédure civile dispose « comme il est dit au 1 de l'article 75 de la loi n°91-647 du 10 juillet 1991, dans toutes les instances, le juge condamne la partie tenue aux dépens ou, à défaut, la partie perdante à payer à l'autre partie la somme qu'il détermine, au titre des frais exposés et non compris dans les dépens. Le juge tient compte de l'équité ou de la situation économique de la partie condamnée. Il peut, même d'office, pour des raisons tirées des mêmes considérations, dire qu'il n'y a pas lieu à cette condamnation ».

Et dès lors économiquement injustifié de laisser à sa charge les frais exposés et non compris dans les dépens,

En conséquence, la Caisse d'Epargne Midi-Pyrénées, ne peut y prétendre pour elle-même, et se verra condamnée à verser à Mme [F] [A] la somme de 1500 € au titre de l'article 700 du code de procédure de procédure civile.

Sur les dépens.

Par application des articles 695 et 696 du code de procédure civile, la Caisse d'Epargne Midi-Pyrénées, partie perdante se verra condamnée aux dépens » ;

1°) ALORS QUE l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle, fixée par la convention de rupture, est au moins égale à l'indemnité légale de licenciement ; que si dans les entreprises soumises à l'avenant n° 4 du 18 mai 2009 à l'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2008, le salarié peut revendiquer une indemnité au moins égale à l'indemnité conventionnelle de licenciement lorsqu'elle est supérieure, cette faveur dérogatoire ne concerne que les dispositions conventionnelles aménageant au profit du salarié licencié une indemnité de rupture unique, quel qu'en soit le motif, et celles prévoyant une indemnité de licenciement pour motif personnel d'une part, une indemnité de licenciement pour motif économique d'autre part, la plus faible des deux étant alors privilégiée ; qu'en revanche, lorsque la convention ou l'accord collectif applicable prévoit une indemnité de licenciement réservée à certains cas de rupture pour motif personnel, renvoyant pour le reste à l'indemnité légale, et une indemnité pour motif économique, le salarié peut seulement prétendre à une indemnité de rupture conventionnelle au moins égale à l'indemnité légale de licenciement, les exceptions précitées étant d'interprétation stricte ; qu'en l'espèce, il ressort des propres constatations de l'arrêt attaqué que les articles 2.2.4 et 2.2.5 de l'Accord sur les instances paritaires nationales du 22 décembre 1994 applicable aux salariés du groupe Caisse d'Epargne prévoient le versement d'une indemnité conventionnelle de licenciement « seulement dans deux hypothèses », en cas de licenciement pour insuffisance résultant d'une incapacité professionnelle et en cas de difficultés économiques sérieuses mettant en cause la pérennité de licenciement, tous les autres cas de licenciement pour motif personnel n'ouvrant droit qu'à l'indemnité légale de licenciement; qu'en jugeant néanmoins que la salariée dont le contrat avait été rompu dans le cadre d'une rupture conventionnelle était fondée à voir retenir l'indemnité conventionnelle de licenciement prévue à l'article 2.2.4, de l'accord, la cour d'appel a violé l'article L 1237-13, al. 1 du code du travail, les articles 2.2.4 et 2.2.5 de l'Accord sur les instances paritaires nationales du 22 décembre 1994 et l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008, tel que complété par l'avenant n° 4 du 18 mai 2009 ;

2°) ALORS subsidiairement QUE selon l'instruction DGT n°2009-25 du 8 décembre 2009, lorsqu'une convention collective prévoit deux indemnités de licenciement, l'une pour motif personnel, l'autre pour motif économique, l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle doit être au moins égale à l'indemnité légale si au moins une des indemnités conventionnelles est inférieure à l'indemnité légale ou à l'indemnité conventionnelle la plus faible si les deux indemnités conventionnelles sont supérieures à l'indemnité légale; qu'il en résulte que lorsque la convention ou l'accord collectif applicable prévoit, en sus d'une indemnité pour motif économique, une indemnité de licenciement limitée à des cas

déterminés de rupture pour motif personnel, renvoyant, pour tous les autres, explicitement ou non, à l'indemnité légale, cette dernière indemnité s'assimile à l'indemnité la plus faible qui doit prévaloir en cas de pluralité d'indemnités conventionnelles de licenciement ; qu'en jugeant que la salariée, dont le contrat avait été rompu dans le cadre d'une rupture conventionnelle, était fondée à voir retenir l'indemnité conventionnelle de licenciement, tout en constatant que les articles 2.2.4 et 2.2.5 de l'Accord sur les instances paritaires nationales du 22 décembre 1994 applicable aux salariés du groupe Caisse d'Epargne prévoyaient le versement d'une indemnité conventionnelle de licenciement « seulement dans deux hypothèses », en cas de licenciement pour insuffisance résultant d'une incapacité professionnelle et en cas de difficultés économiques sérieuses mettant en cause la pérennité de licenciement, tous les autres cas de licenciement pour motif personnel n'ouvrant droit qu'à l'indemnité légale de licenciement, la cour d'appel a violé l'article L 1237-13, al. 1 du code du travail, les articles 2.2.4 et 2.2.5 de l'Accord sur les instances paritaires nationales du 22 décembre 1994 et l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008, tel que complété par l'avenant n° 4 du 18 mai 2009.

Décision **attaquée**

Cour d'appel de toulouse 41
20 septembre 2019 (n°17/06112)

Textes **appliqués**

Article L. 1237-13 du code du travail ; accord sur les instances paritaires nationales du 22 décembre 1994 ; avenant du 18 mai 2009 à l'accord national interprofessionnel sur la modernisation du marché du travail du 11 janvier 2008.

Les **dates clés**

- Cour de cassation Chambre sociale 05-05-2021
- Cour d'appel de Toulouse 41 20-09-2019