

## - Indemnité de rupture conventionnelle : quel montant ?

Philippe Pacotte  
Avocat associé, Delsol Avocats  
Solène Borocco  
Avocat, Delsol Avocats

[Cass. soc., 5 mai 2021, pourvoi n° 19-24.650, arrêt n° 500 FS-P]

### Les faits

Une salariée de la Caisse d'épargne Midi-Pyrénées signe une convention de rupture conventionnelle le 15 janvier 2015 avec effet au 22 février 2015.

L'accord collectif applicable aux salariés du groupe Caisse d'épargne (1) prévoit le bénéfice d'une indemnité conventionnelle de licenciement en cas de licenciement pour insuffisance résultant d'une incapacité professionnelle et en cas de licenciement pour motif économique. Les salariés bénéficient de l'indemnité légale de licenciement pour les autres motifs personnels de licenciement.

Lors de la rupture conventionnelle de la salariée, la Caisse d'épargne lui a versé le montant de l'indemnité légale de licenciement.

Le 18 juin 2015, la salariée a saisi le conseil de prud'hommes aux fins de faire annuler la rupture conventionnelle et condamner l'employeur à lui payer diverses sommes dont un solde d'indemnité spécifique de rupture.

### Les demandes et argumentations

Par jugement du 23 novembre 2017, le Conseil de prud'hommes de Toulouse a jugé que la salariée n'avait pas perçu l'intégralité de l'indemnité spécifique de rupture et a condamné la Caisse d'épargne Midi-Pyrénées à payer le reliquat représentant une somme de 15 395,51 euros. Le Conseil a débouté la salariée du surplus de ses demandes.

L'employeur a interjeté appel de cette décision.

L'employeur soutenait que le versement des indemnités conventionnelles plus favorables intervenait uniquement dans des cas déterminés par l'accord collectif et qu'il ne pouvait lui être reproché d'avoir appliqué le montant de l'indemnité légale pour un licenciement pour motif personnel ne répondant pas aux hypothèses posées par l'accord collectif sur les instances paritaires nationales applicable aux salariés de la Caisse d'épargne.

La salariée faisait valoir que la jurisprudence prévoyait le bénéfice de l'indemnité conventionnelle de licenciement telle que prévue par l'accord sur les instances paritaires nationales en cas de résiliation ou de prise d'acte de la rupture. Selon la salariée, il était possible d'étendre l'application de l'accord collectif à d'autres formes de rupture du contrat de travail non expressément prévues par l'accord.

La cour d'appel a confirmé le jugement rendu par le conseil de prud'hommes. Elle a retenu que l'avenant n° 4 du 18 mai 2009 à l'Accord national interprofessionnel (Ani) du 11 janvier 2008 prévoit qu'en cas de rupture conventionnelle, l'employeur doit verser l'indemnité conventionnelle de licenciement dès lors qu'elle est plus favorable que l'indemnité légale. L'avenant ne fait pas de distinction selon le motif du licenciement.

La Direction générale du travail est venue préciser que dans le cadre de l'homologation de la rupture conventionnelle, en cas de double montant d'indemnité conventionnelle de licenciement, il convient de vérifier que l'indemnité de rupture conventionnelle est bien au moins égale :

*« soit à l'indemnité légale dans l'hypothèse où au moins une indemnité conventionnelle serait inférieure à l'indemnité légale ; soit à l'indemnité conventionnelle la plus faible dans l'hypothèse où les indemnités conventionnelles seraient toutes supérieures à l'indemnité légale. » (2)*

La cour d'appel a ainsi jugé que *« Madame X est bien fondée à voir retenir l'indemnité conventionnelle et non l'indemnité légale pour le calcul de l'indemnité spéciale de rupture. » (3)*

La société a formé un pourvoi en cassation. Selon elle, l'avenant à l'Ani du 11 janvier 2008 disposant que le salarié peut bénéficier d'une indemnité de rupture conventionnelle au moins égale à l'indemnité de licenciement ne concerne que les dispositions conventionnelles prévoyant une indemnité de rupture unique peu importe le motif et celles prévoyant une indemnité de licenciement pour motif économique et une indemnité pour motif personnel, la plus faible indemnité devant alors être privilégiée. En application du principe général de droit prévoyant que les exceptions sont d'interprétation stricte, lorsque la convention collective subordonne le versement du montant de l'indemnité à certains motifs de rupture, personnel et/ou économique, et renvoie à l'indemnité légale pour le reste, le salarié ne pourrait prétendre qu'à l'indemnité légale de licenciement en cas de rupture conventionnelle.

La société se fondait également sur l'instruction DGT du 8 décembre 2009 (4) . Selon elle, compte tenu du renvoi implicite par l'accord collectif applicable à l'indemnité légale de licenciement pour toutes les causes personnelles de licenciement autres que l'insuffisance professionnelle, l'indemnité légale devait être considérée comme l'indemnité la plus faible telle que visée par l'instruction DGT. Ainsi, la salariée ne pouvait prétendre qu'au bénéfice de l'indemnité légale de licenciement.

### La décision, son analyse et sa portée

La Cour de cassation a rejeté le pourvoi de la société en considérant que l'accord collectif applicable aux salariés du groupe de la Caisse d'épargne prévoit bien une indemnité plus favorable que l'indemnité légale de licenciement. Ainsi, la Cour décide que *« la salariée pouvait prétendre à une indemnité spécifique de rupture dont le montant ne pouvait pas être inférieur à l'indemnité conventionnelle de licenciement. »*

#### • L'application de l'indemnité la plus favorable au salarié

Le Code du travail prévoit que le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle ne peut être inférieure au montant de l'indemnité de licenciement (5) . Les partenaires sociaux ont précisé, dans le cadre de l'avenant n° 4 à l'Ani du 11 janvier 2008 (6) , que l'indemnité de rupture spécifique ne peut être inférieure au montant de l'indemnité conventionnelle de licenciement prévu par la convention collective applicable.

Cet avenant étendu le 26 novembre 2009 est applicable à toutes les entreprises dont l'activité principale est représentée par une fédération patronale

adhérente au Medef, à l'u2P et à la CPME. En raison de l'extension de ce texte, l'employeur n'a pas à être adhérent à une fédération patronale pour y être soumis. En revanche, certains employeurs, ne rentrant pas dans le champ de ces fédérations patronales (7), ne sont pas tenus de verser le montant de l'indemnité conventionnelle en cas de rupture conventionnelle.

L'administration a dû apporter des précisions sur les règles en cas de concours d'indemnités conventionnelles car certaines conventions collectives prévoient deux types d'indemnités conventionnelles de licenciement, l'une pour motif personnel, l'autre pour motif économique.

La circulaire DRT précise le montant de l'indemnité de rupture conventionnelle à retenir lorsque les dispositions conventionnelles prévoient deux indemnités de licenciement dont une est inférieure à l'indemnité légale et lorsque que les deux indemnités de licenciement sont supérieures à l'indemnité légale. Toutefois, elle ne précise pas le montant à retenir lorsque la convention collective prévoit le bénéfice d'indemnités conventionnelles pour deux motifs de licenciement et renvoie de manière implicite à la loi pour les autres motifs de licenciement.

L'objet du pourvoi de la société supposait donc d'éclaircir la zone d'ombre de cette circulaire. En effet, l'accord collectif sur les instances paritaires nationales, prévoit bien deux indemnités distinctes de licenciement :

une indemnité de licenciement pour motif économique égale à « un mois de traitement par année de service jusqu'à trois ans ; un demi-mois par année de service au-delà trois ans, avec un maximum d'un an et demi de traitement » ;

une indemnité de licenciement pour motif personnel égale à « un mois de traitement par année de service jusqu'à trois ans ; un demi-mois par année de service au-delà trois ans, avec un maximum d'un an de traitement ». (8) l'indemnité de licenciement pour motif personnel n'est versée que si le licenciement repose sur une insuffisance professionnelle, l'indemnité légale est versée pour les autres motifs personnels de licenciement.

Cependant, la Cour de cassation avait eu l'occasion de préciser que le salarié dont la demande de résiliation judiciaire du contrat de travail est accueillie bénéficie de l'indemnité conventionnelle de licenciement prévue par l'accord sur les instances paritaires nationales (9). Ainsi, la voie était ouverte à l'attribution de l'indemnité conventionnelle de licenciement en dehors des prévisions de l'accord collectif.

La décision commentée, publiée au bulletin de la Cour de cassation, précise que l'indemnité conventionnelle de licenciement étant plus favorable au salarié, elle a vocation à s'appliquer en cas de rupture conventionnelle et ce, bien qu'elle soit limitée à certains motifs de licenciement. Parmi les indemnités conventionnelles, l'indemnité retenue est la plus faible à savoir l'indemnité versée en cas d'insuffisance professionnelle.

#### • Le contrôle du montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle

Il revient en principe à la DREETS (anciennement Direccte) de s'assurer de la validité de la demande d'homologation de la rupture conventionnelle. Lors de son contrôle, la DREETS vérifie le libre consentement des parties et les éléments fondant l'accord du salarié au titre desquels figurent le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle mais également le respect du délai de rétractation, les modalités d'assistance des parties, etc. (10)

L'homologation n'intervient qu'après que la DREETS ait effectué ce contrôle. Au regard de la décision du 5 mai 2021, le contrôle de la DREETS doit être affiné afin de prendre en compte les stipulations conventionnelles et les différentes indemnités prévues. En effet, les modes de calcul pouvant être très différents entre la convention collective et la loi, il est nécessaire de vérifier à chaque situation l'indemnité la plus favorable au salarié.

"Cette décision vient limiter la portée de l'homologation encadrant la rupture conventionnelle homologuée".

Cette décision vient limiter la portée de l'homologation encadrant la rupture conventionnelle homologuée. En effet, l'employeur ne peut plus se retrancher derrière celle-ci pour se prémunir de tout risque contentieux concernant les éléments financiers. Toutefois, elle ne remet pas en cause la sécurité juridique dont bénéficie la rupture conventionnelle. Ainsi, en application des articles L. 1237-13 et L. 1237-14 du Code du travail, la Cour de cassation admet que le salarié puisse demander le paiement du solde de l'indemnité de licenciement dès lors que l'indemnité de rupture convenue était inférieure au minimum légal sans avoir à remettre en cause la validité de la convention de rupture conventionnelle (11). Par ailleurs, la Cour de cassation a eu l'occasion de préciser que « 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 » (12).

Il doit enfin être rappelé qu'en cas de rupture conventionnelle, employeur et salarié ne peuvent conclure une transaction portant sur la rupture du contrat de travail, une telle transaction étant nulle (13).

En définitive, les parties devront être attentives au montant de l'indemnité spécifique de rupture versée au regard du cadre conventionnel dans lequel s'inscrit la relation de travail pour éviter tout risque de contestation ultérieure, laquelle ne portera cependant que sur des aspects financiers.

#### Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Toulouse, 20 septembre 2019), A... a été engagée à compter du 1<sup>er</sup> 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.

#### 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<sup>o</sup>/ 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 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 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 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 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. »

#### 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.

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 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.