

COUR D'APPEL DE NOUMÉA
ARRET SOCIAL

N° de pourvoi : 06/588

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Michelle FONTAINE, Présidente de Chambre

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

Christian MESIERE, Conseiller

Marie Florence BRENGARD, Conseiller

Cécile KNOCKAERT, Greffier

ARRÊT du 08 Août 2007

Décision attaquée rendue le : 13 Octobre 2006

Juridiction : Tribunal du travail de NOUMEA

Date de la saisine : 16 Novembre 2006

Ordonnance de fixation : 5 juin 2007

PARTIES EN CAUSE DEVANT LA COUR

APPELANTE

Mme X née le ... à NOUMEA (98800) demeurant ... - 98800 NOUMEA

représentée par la SELARL DUMONS & ASSOCIES, avocats

INTIMÉE

LA SOCIETE GENERALE CALEDONIENNE DE BANQUE dite SGCB, prise en la
personne de son représentant légal 56 Avenue de la Victoire - B.P. G2 - 98848 NOUMEA
CEDEX

représentée par la SELARL JURISCAL, avocats

Débats : le 11 Juillet 2007 en audience publique où Michelle FONTAINE, Présidente
de Chambre, a présenté son rapport,

A l'issue des débats, le Président a déclaré que l'affaire était mise en délibéré et que le
dossier avec l'arrêt serait remis au greffe le 08 août 2007 en application de l'article 451 du Code
de procédure civile de la Nouvelle-Calédonie.

Le dossier avec l'arrêt a été remis au greffe à la date susdite et signé par Michelle FONTAINE, Présidente, et par Cécile KNOCKAERT, Greffier, présent lors de la remise au greffe.

PROCÉDURE DE PREMIÈRE INSTANCE

Par jugement du 13 octobre 2006, auquel il est référé pour l'exposé des faits, de la procédure, des moyens et prétentions des parties, le tribunal du travail de Nouméa a :

- dit que l'accord d'entreprise du 27 septembre 1999 contient des dispositions relatives au départ volontaire des salariés plus avantageuses que celui du 18 avril 1996, étendu à la SOCIETE GENERALE CALEDONIENNE DE BANQUE le 27 avril 1999,

- débouté la demanderesse (X) de toutes ses demandes,

- débouté la SOCIETE GENERALE CALEDONIENNE DE BANQUE de sa demande de frais irrépétibles.

PROCÉDURE D'APPEL

Par requête déposée le 16 novembre 2006, X a régulièrement interjeté appel de cette décision, notifiée le 18 octobre 2006.

Dans son mémoire ampliatif, l'appelante, reprenant son argumentation de première instance, sollicite la condamnation de la banque précitée à lui verser la somme de 1.686.710 FCFP en complément de celle qu'elle a perçue au titre du départ négocié, avec intérêts au taux légal à compter du 28 octobre 2005, avec capitalisation des intérêts, outre une indemnité de procédure de 150.000 FCFP pour la procédure d'appel et celle de 100.000 FCFP pour la première instance, outre les entiers dépens, dont distraction au profit de la SELARL DUMONS ET ASSOCIES.

Après un rappel des accords intervenus et de leur analyse, l'appelante fait valoir que l'accord du 27 avril 1999, conclu pour une période indéterminée, n'ayant jamais été dénoncé, ses dispositions étaient demeurées en vigueur, donc applicables à X,

- qu'en cas de concours de conventions ou d'accords collectifs, seules les dispositions les plus favorables sont applicables,

- que par ailleurs, les deux accords ne sont que deux éléments complémentaires issus de la rencontre de la volonté des partenaires sociaux de favoriser les départs, ainsi qu'il résulte de la lecture combinée de l'article 2 de l'accord du 27 avril 1999 et de celui du 27 septembre 1999, qui indiquent que :

- * les dispositions de l'accord s'ajoutent à toutes celles qui pourraient résulter de l'application des dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles actuelles ou futures,

- * si les dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles actuelles ou futures doivent être plus avantageuses, elles seront appliquées à la place du présent accord ; si ces dispositions doivent être moins avantageuses, les dispositions du présent accord continueraient d'être appliquées dans les conditions qu'il prévoit,

- à la suite d'une procédure en référé, la banque a introduit dans le protocole transactionnel d'autres salariés la possibilité pour ces derniers de réclamer à l'employeur un complément d'indemnité,

- cette rédaction permet de considérer que l'accord du 27 septembre 1999 a été prorogé au delà de la limite fixée au 25 janvier 2000 pour l'application de la disposition précitée.

L'appelante invoque encore un arrêt du 18 mars 1998 de la Cour de Cassation aux termes duquel "en cas de concours de conventions collectives, les avantages ayant le même objet ou la même cause ne peuvent, sauf stipulations contraires, se cumuler, le plus favorable d'entre eux pouvant seuls être accordés".

Elle ajoute qu'en l'espèce, le préambule de l'accord du 27 septembre 1999 précise que celui du 27 avril 1999 étendu reste en vigueur, qu'en outre les incitations au départ ne mentionnent aucune limite relative à l'âge des salariés, que cet accord doit en conséquence bénéficier aux salariés de plus de 50 ans, alors que l'un des pivots de l'accord est l'ancienneté.

L'appelante soutient encore que l'interprétation cumulative des avantages qu'elle fait est conforme à l'équité, et elle compare sa situation avec celle d'un salarié de 44 ans qui percevrait une indemnité de peu inférieure à la sienne alors que ce salarié, selon elle, pourrait beaucoup plus facilement retrouver un emploi.

Elle maintient qu'elle peut bénéficier de leur application distributive en fonction des dispositions qui lui sont le plus favorable, et elle fait une analyse des dispositions dont elle réclame l'application.

Par écritures déposées le 27 avril 2007, la SOCIETE GENERALE CALEDONIENNE DE BANQUE conclut à la confirmation du jugement, par les motifs des premiers juges, et à la condamnation de X à lui verser la somme de 100.000 FCFP pour frais irrépétibles de première instance et la même somme pour la procédure d'appel.

La banque invoque un arrêt de la Cour de Cassation du 18 janvier 2000 selon lequel "au cas où deux conventions collectives sont applicables, il convient de n'appliquer que le plus avantageux d'entre eux ; que le caractère le plus avantageux doit être apprécié globalement pour l'ensemble du personnel, avantage par avantage".

La banque ajoute que X méconnaît cette règle de principe en sollicitant une application combinée des deux accords puisqu'elle prend en compte des éléments issus des deux accords collectifs et un élément qui n'en est pas issu.

Elle rappelle les termes de l'arrêt du 24 mars 2004 affirmant l'impossibilité pour de le salarié de renoncer, pendant le contrat de travail, aux droits qu'il tient soit d'une convention, soit d'un accord collectif, sans précision sur le caractère plus ou moins avantageux de leurs dispositions, et elle affirme que le principe demeure celui de l'application alternative, et non cumulative, sauf dispositions contraires.

La banque ajoute, sur la stipulation contraire invoquée par la salariée, que le premier paragraphe invoqué signifie que l'accord contenant une telle disposition s'ajoute au corpus des textes applicables à l'entreprise, et non, d'une part, que les dispositions financières contenues aux accords doivent s'ajouter, d'autre part, que la banque aurait unifié les accords existant ou adopté un principe d'application distributive, contraire au droit positif.

Elle insiste sur le fait que le second accord est plus favorable aux salariés, ce qui doit conduire à son application pour l'ensemble du personnel âgé de plus de 50 ans, étant précisé que les avantages financiers contenus dans chacun des accords ont la même nature et le même objet.

Elle souligne que l'équité invoquée doit être rejetée en l'état du droit positif, et qu'il est faux de prétendre que les deux accords seraient les deux éléments complémentaires d'un processus global d'incitation au départ, une telle affirmation n'étant pas démontrée et étant contraire aux textes invoqués, que par ailleurs, X a fait le choix de se voir appliquer une des deux conventions collectives, et qu'elle n'invoque aucun vice du consentement afin de revenir sur ce choix.

L'ordonnance de fixation est intervenue le 5 juin 2007.

MOTIFS DE LA DÉCISION

Sur l'appel

Attendu qu'en l'espèce, les premiers juges ont fait une exacte application des éléments, de droit et de fait, applicables à la cause, qu'en appel, l'appelante ne formule aucun moyen nouveau, que par des motifs pertinents que la Cour adopte, les premiers juges ont exactement débouté la salariée de ses demandes en relevant que :

- les deux accords demeuraient en vigueur lors du départ négocié de la salariée,
- en cas de concours d'accords, les dispositions les plus favorables doivent s'appliquer, la comparaison devant se faire pour l'ensemble des salariés, avantage par avantage, ayant le même objet ou la même cause, ce qui est le cas en l'espèce,
- la salariée est mal fondée à solliciter l'application combinée des deux accords, en prenant en compte dans sa demande des éléments de calcul pour la prime de départ, des éléments issus des deux textes,
- la disposition des articles 2 des deux accords mentionnant que ces dispositions s'ajoutent, signifie seulement qu'elles se rejoignent ou se juxtaposent à eux pour constituer l'ensemble des dispositions conventionnelles applicables dans l'entreprise, mais nullement qu'elles s'y imbriquent,
- l'application des dispositions les plus favorables n'autorise pas davantage à prendre au choix de chacun, compte tenu de sa situation particulière, des éléments de calcul issus de l'un ou de l'autre accord, alors que cette comparaison doit se faire globalement pour l'ensemble du personnel, et que l'application des dispositions les plus favorables s'entend de la globalité de l'avantage, qui ne saurait être divisé en plusieurs éléments autonomes, utilisables indifféremment selon la situation du salarié, alors surtout que X retient dans son calcul des paramètres qui ne résultent d'aucun des deux accords,
- en l'espèce l'accord de septembre 1999 est plus favorable à la salariée, comme pour l'ensemble des salariés concernés de l'entreprise,
- le fait qu'il soit plus facile de retrouver un emploi pour un employé plus jeune ne peut être pris en considération, s'agissant d'un départ volontaire,

- l'arrêt du cassation du 24 mars 2004 n'a nullement affirmé que la salarié ne pouvait renoncer à l'application distributive des dispositions les plus favorables, alors que la cour de cassation se bornait à dire que le salarié ne pouvait renoncer, au cours de l'exécution de son contrat de travail, aux droits qu'il tient d'une convention ou d'un accord collectif, sans précision sur le caractère plus ou moins avantageux de leurs dispositions ;

Attendu qu'en conséquence, le jugement sera confirmé ;

Sur les frais irrépétibles

Attendu qu'il apparaît équitable de décharger la SOCIETE GENERALE CALEDONIENNE DE BANQUE des frais irrépétibles exposés en appel pour la somme de 100.000 FCFP, que la demande au même titre formée par la salariée qui succombe en son appel sera rejetée ;

Sur les dépens

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer sur les dépens en matière sociale, la procédure étant gratuite, en application de l'article 880-1 du code de procédure civile de la Nouvelle-Calédonie ;

PAR CES MOTIFS

La Cour, statuant par arrêt contradictoire déposé au greffe ;

Déclare l'appel de X recevable ;

Confirme le jugement déféré en toutes ses dispositions ;

Y ajoutant ;

Condamne X à payer à la SOCIETE GENERALE CALEDONIENNE DE BANQUE la somme de cent mille (100.000) FCFP sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile de la Nouvelle-Calédonie ;

Déboute X de sa demande au même titre ;

Dit n'y avoir lieu de statuer sur les dépens ;

ET signé par Michelle FONTAINE, Présidente, et par Cécile KNOCKAERT, Greffier présent lors de la remise du dossier avec l'arrêt au greffe.

LE GREFFIER

LE PRÉSIDENT