

Cour de cassation

chambre sociale

Audience publique du 11 avril 2012

N° de pourvoi: 11-15548

Non publié au bulletin

Rejet

M. Lacabarats (président), président

SCP Piwnica et Molinié, SCP Rocheteau et Uzan-Sarano, avocat(s)

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

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

Sur le moyen unique :

Attendu, selon l'arrêt attaqué rendu sur renvoi après cassation (Soc. 2 mars 2010, pourvoi n°08-21.824), que M. X..., engagé le 23 août 1966 en qualité de cadre par la société Française des pétroles, devenue la société BP France, a exercé diverses fonctions en Afrique de 1966 à 1975 et de 1979 à 1992 ; que son contrat de travail stipulait qu'il resterait membre de la caisse de prévoyance de BP, qu'il cotiserait aux régimes français de retraite, général et complémentaire et que le salaire de référence serait maintenu en harmonie par BP France avec ceux de son personnel ; que M. X... a été licencié, le 7 juillet 1992, par la société BP France et a fait valoir ultérieurement ses droits à la retraite ; que la caisse ayant calculé le montant de la retraite supplémentaire sur la base de son salaire "métropolitain", il a saisi la juridiction civile pour obtenir que le montant de la retraite supplémentaire soit calculé sur la base du salaire qu'il percevait en Afrique ; que l'arrêt de la cour d'appel de Paris qui avait rejeté la demande a été cassé pour dénaturation des termes clairs et précis du règlement intérieur de la caisse ;

Attendu que l'Institution de gestion de retraite supplémentaire de BP France (IGRS) fait grief à l'arrêt de la condamner à verser à M. X... diverses sommes à titre de supplément de retraite et de rappel sur retraite, alors, selon le moyen :

1° que le contrat de travail local du 16 décembre 1990 régulièrement produit aux débats

stipulait explicitement une ventilation de la rémunération entre un salaire de base et une "indemnité d'expatriation" ; qu'en affirmant qu'aucune pièce contractuelle produite ne faisait expressément mention d'une prime d'expatriation, la cour d'appel a dénaturé ce contrat, et violé le principe suivant lequel il est interdit au juge de dénaturer les documents de la cause, ensemble l'article 1134 du code civil ;

2° que selon l'article 2 du règlement intérieur de la CRBP, la pension doit être calculée sur la dernière rémunération annuelle du salarié, ce qui signifie douze fois la dernière rémunération mensuelle, cette dernière étant composée du salaire mensuel brut de base, de la prime d'ancienneté et de la quote-part mensuelle des primes semestrielles et de productivité à l'exclusion de toutes autres primes, indemnités ou gratifications de quelle que nature que ce soit ; qu'en l'espèce, l'IGRS-BP faisait valoir que devait donc, en application du règlement intérieur, être exclue du dernier salaire local perçu par M. X... l'indemnité d'expatriation qui s'ajoutait à son salaire brut de base, et elle produisait à ce titre le contrat de travail du 16 décembre 1990 conclu entre M. X... et la société BP Cameroun qui mentionnait explicitement le versement au salarié d'un salaire de base de 1 950 000 FCFA, outre une indemnité d'expatriation de 950 000 FCFA ; que la cour d'appel, pour juger néanmoins qu'aucune pièce contractuelle produite ne faisait expressément mention d'une prime d'expatriation, a relevé que ce contrat du 16 décembre 1990 avait été fait pour répondre aux autorités locales camerounaises auxquelles il avait été retourné par cahier de transmission ; qu'en statuant ainsi, par un motif radicalement inopérant, quand la circonstance que ce contrat ait été transmis aux autorités camerounaises ne pouvait en aucun cas justifier qu'il y soit porté des mentions contraires à ce qui avait été décidé entre les parties, ni que ces stipulations n'aient pas constitué la loi des parties, et ainsi pu révéler leur accord sur l'existence d'une prime d'expatriation, devant être exclue de l'assiette de la pension, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article 2 du règlement intérieur de la CRBP, ensemble l'article 1134 du code civil ;

3° que pour juger qu'aucune pièce contractuelle produite ne faisait expressément mention d'une prime d'expatriation, et refuser ainsi par principe de prendre en considération le contrat de travail local du 16 décembre 1990 qui prévoyait expressément le versement à M. X... d'une telle prime d'expatriation, la cour d'appel a également relevé que ce contrat avait été signé par M. X..., à la fois comme salarié et comme représentant de la société BP, et non par sa hiérarchie ; qu'en statuant ainsi, sans rechercher si M. X..., en sa qualité de directeur général de la société BP Cameroun, société anonyme de droit camerounais, n'était pas habilité à signer son contrat de travail en tant que représentant légal de la société, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article 2 du règlement intérieur de la CRBP ;

4° que les juges ne peuvent écarter les prétentions d'une partie sans examiner ni analyser l'ensemble des documents fournis par elle à l'appui de ses prétentions ; que pour affirmer qu'aucune pièce contractuelle produite ne faisait expressément mention d'une prime d'expatriation, et refuser ainsi par principe de prendre en considération le contrat de travail local du 16 décembre 1990 qui prévoyait expressément le versement à M. X... d'une telle prime d'expatriation, la cour d'appel a enfin relevé que l'IGRS-BP ne fournissait aucun élément permettant de savoir à quoi correspondait cette prime d'expatriation puisque tous les frais réels du salarié générés par l'exercice de son travail à l'étranger étaient pris en charge directement par BP outre les avantages attractifs que l'employeur consentait à son personnel expatrié ; qu'en statuant ainsi, sans à aucun moment analyser

la pièce déterminante produite par l'IGRSB, constituée par un document d'avril 1985 remis aux expatriés intitulé "Conditions d'emploi des expatriés en Afrique" et qui précisait que "le salaire local tient compte du coût de la vie, de la taxation locale et des contraintes liées à l'expatriation. Il est calculé de telle sorte que les intéressés puissent faire face aux engagements financiers éventuels dans leur pays d'origine et trouvent un attrait financier à l'expatriation", explicitant ainsi à quoi correspondait la contrepartie pécuniaire de l'expatriation, la cour d'appel a violé les articles 455 du code de procédure civile, ensemble l'article 1353 du code civil ;

5^o qu'il n'est reçu aucune preuve par présomption contre et outre le contenu d'un acte sous seing privé ; qu'en l'espèce, dès lors que M. X... avait signé le contrat de travail du 16 décembre 1990, il lui appartenait de prouver que les mentions portées dans ce contrat quant à l'existence d'une prime d'expatriation étaient contraires à la volonté des parties ; que la cour d'appel, pour refuser par principe tout effet et toute portée à ce contrat de travail local du 16 décembre 1990, a affirmé que le fait que ce contrat ait été fait pour répondre aux autorités locales camerounaises, qu'il ait été signé par M. X... à la fois comme salarié et comme représentant de la société et qu'aucun élément ne permettait de savoir à quoi correspondait cette prime d'expatriation, allaient dans le sens de la thèse de M. X... qui faisait valoir que le contrat de travail de droit local opérait une ventilation de sa rémunération à la demande des autorités camerounaises pour des raisons de politiques salariales ; qu'en se fondant ainsi sur de simples présomptions pour écarter le contrat de travail du 16 décembre 1990, qui était le seul contrat liant M. X... à la société BP Cameroun produit aux débats par les parties, la cour d'appel a violé l'article 1341 du code civil, ensemble l'article 1134 du code civil ;

6^o qu'en tout état de cause les juges ne peuvent écarter les prétentions d'une partie sans analyser l'ensemble des documents fournis par elle à l'appui de ses prétentions ; que selon l'article 2 du règlement intérieur de la CRBP, la pension doit être calculée sur la dernière rémunération annuelle du salarié, ce qui signifie douze fois la dernière rémunération mensuelle, cette dernière étant composée du salaire mensuel brut de base, de la prime d'ancienneté et de la quote-part mensuelle des primes semestrielles et de productivité à l'exclusion de toutes autres primes, indemnités ou gratifications de quelle que nature que ce soit ; qu'en l'espèce, l'IGRS-BP faisait valoir que devait donc être exclue du dernier salaire local perçu par M. X... la somme correspondant à la contrepartie de l'expatriation, quelle que soit la nature de cette somme ; qu'elle ajoutait que cette somme était la différence entre le salaire local versé au salarié et son salaire métropolitain de référence et que toute modification de ce dernier entraînait d'ailleurs une modification du salaire local ; que la cour d'appel, pour juger cependant que la pension de M. X... devait être calculée sur la base de son dernier salaire local pris dans son intégralité, a relevé que l'IGRS-BP ne rapportait pas la preuve de son allégation selon laquelle toute modification du salaire de base impactait nécessairement le salaire local ; qu'en statuant ainsi, sans à aucun moment analyser, ne serait-ce que sommairement, le document d'avril 1985 remis aux expatriés et intitulé "Conditions d'emploi des expatriés en Afrique" qui précisait que "les salaires locaux seront révisés une fois an en tenant compte de l'augmentation du coût de la vie locale et aussi révisés à partir de la date à laquelle les salaires de la métropole devront être augmentés en fonction des promotions ou du mérite", régulièrement produit aux débats par l'exposante, la cour d'appel a violé les articles 455 du code de procédure civile, et 1353 du code civil ;

7° que la cour d'appel, pour juger que l'IGRS-BP n'établissait pas l'existence d'une prime d'expatriation, s'est bornée à faire sienne les allégations de M. X... selon lesquelles il n'y avait pas de politique de prime d'expatriation dans le groupe BP mais que des avantages étaient consentis aux expatriés notamment la prise en charge par la société africaine du montant de l'impôt sur le revenu qui était prélevé à la source ainsi que divers avantages tels que la jouissance d'un logement, d'une voiture et autres ; qu'en statuant ainsi, sans à aucun moment expliquer sur quels éléments de preuve elle fondait ses assertions, quand les allégations du salarié étaient contestées par l'IGRS-BP qui produisait de son côté le document "Conditions d'emploi des expatriés en Afrique" dont il ressortait au contraire que "le salaire local tient compte du coût de la vie, de la taxation locale et des contraintes liées à l'expatriation. Il est calculé de telle sorte que les intéressés puissent faire face aux engagements financiers éventuels dans leur pays d'origine et trouvent un attrait financier à l'expatriation", la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article 2 du règlement intérieur de la CRBP ;

8° qu'une différence de traitement entre des salariés placés dans la même situation doit reposer sur des raisons objectives dont il appartient au juge de contrôler concrètement la réalité et la pertinence ; qu'en l'espèce, l'IGRS-BP invoquait une atteinte au principe d'égalité entre les salariés, en faisant valoir qu'un salarié travaillant au sein de la société BP France voyait sa pension calculée sur la base de son salaire métropolitain tandis que le salarié expatrié, à suivre la thèse de M. X..., verrait sa pension calculée sur son dernier salaire local qui pouvait représenter le double du salaire métropolitain, et ce bien que les contributions de l'employeur auprès de la CRBP aient été identiques pour les deux salariés ; que la cour d'appel, pour affirmer qu'il n'existait cependant aucune atteinte au principe d'égalité entre les salariés, s'est bornée à relever que la retraite supplémentaire aurait précisément pour objet de compenser la disparité de traitement entre les salariés de BP en France et les expatriés ; qu'en statuant ainsi, quand tant les salariés de la société BP en France que les expatriés bénéficiaient de cette retraite supplémentaire, de sorte qu'elle ne pouvait avoir pour objet même de compenser une disparité de traitement entre eux, la cour d'appel, qui a statué par un motif inopérant, impropre à caractériser les raisons objectives et pertinentes justifiant la différence de traitement litigieuse, a privé sa décision de base légale au regard du principe d'égalité de traitement entre les salariés ;

9° que l'IGRS-BP faisait valoir que le calcul de la pension des expatriés sur leur dernier salaire local quand les contributions avaient été versées sur la base du salaire métropolitain de référence était contraire au règlement intérieur, et mettrait en péril l'équilibre financier de la CRBP ; qu'elle s'appuyait à cet égard sur l'article 4 du règlement intérieur de la CRBP qui disposait que donneraient droit aux prestations de retraite garanties par le règlement intérieur les services accomplis dans les sociétés participantes sous réserve que ces dernières en aient assuré la couverture par le versement de participations suffisantes et que si les provisions constituées n'étaient pas suffisantes pour payer l'intégralité des retraités des sociétés participantes, chaque pension de l'ensemble des retraités intéressés par ce régime serait diminuée en conséquence ; qu'il s'évinçait de ces règles que la caisse ne pouvait, sauf à mettre l'équilibre du régime en péril, être contrainte de verser des prestations excédant celles justifiées par les cotisations de l'employeur ; qu'en condamnant néanmoins la caisse à verser des prestations assises sur une assiette sensiblement plus importante que celle sur la base de laquelle les contributions des employeurs participants avaient été versées, au motif erroné que l'équilibre financier de la caisse ne pouvait être mis en péril puisque la société BP était tenue d'assurer à la CRBP les moyens nécessaires à ses missions, la cour d'appel a violé

l'article 4 du règlement intérieur de la CRBP ;

Mais attendu que le règlement intérieur de la caisse de retraite prévoit que la rémunération à prendre en considération est la dernière rémunération perçue par l'intéressé au cours du mois précédant son départ, comprenant le salaire mensuel brut de base, la prime d'ancienneté et la quote-part des primes semestrielles et de productivité à l'exclusion de toutes autres primes, indemnités ou gratifications ;

Et attendu que la cour d'appel qui a constaté que les sommes correspondant au dernier salaire mensuel perçu étaient de 9 342 euros, a, par ces seuls motifs, hors toute dénaturation, légalement justifié sa décision ;

D'où il suit que le moyen, inopérant en sa huitième branche, est non fondé pour le surplus ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne l'Institution de gestion de retraite supplémentaire BP France aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, condamne l'Institution de gestion de retraite supplémentaire BP France à payer à M. X... la somme de 2 500 euros ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du onze avril deux mille douze.

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par la SCP Rocheteau et Uzan-Sarano, avocat aux Conseils pour l'Institution de gestion de retraite supplémentaire BP France

Il est fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué d'AVOIR condamné l'IGRSBP à verser à M. X... diverses sommes à titre de supplément de retraite et de rappel sur retraite, outre les intérêts au taux légal et la capitalisation des intérêts, et enfin de frais irrépétibles ;

AUX MOTIFS QUE M. X... demande à voir calculer le supplément de retraite versé par l'IGRS aux droits de la CRBP sur la base du dernier salaire par lui effectivement perçu conformément aux statuts et au règlement intérieur de la Caisse c'est-à-dire sur la base du salaire net qu'il percevait en dernier lieu en Afrique ; qu'il argumente que durant toutes ses années d'activité au sein du groupe BP, aucun bulletin de salaire, lettre de

détachement ou correspondances ne font état d'un salaire de base et d'une prime d'expatriation ; qu'il appartient à l'IGRS de démontrer que le salaire local perçu en dernier lieu incluait des primes à écarter et notamment une prime d'expatriation distincte de celle consistant en la prise en charge par la société BP Gabon des impôts sur le revenu qui faisaient l'objet d'un prélèvement à la source, ce qu'elle ne fait pas ; que l'IGRS invoque à tort, à titre subsidiaire, le contrat de travail de droit local qu'il a signé le 19 décembre 1990 qui opère une ventilation de sa rémunération à la demande des autorités camerounaises pour des raisons de politiques salariales ; qu'il ajoute que dans le cadre de l'instance prud'homale qu'il a engagée suite à son licenciement, la cour d'appel de Paris, par arrêt en date du 26 février 2002, a déclaré que le dernier salaire perçu à prendre en compte pour le calcul de ses indemnités était un salaire mensuel net de 9.342 euros ; que l'IGRS soutient qu'au regard des pièces applicables à savoir le contrat de travail, les statuts et le règlement intérieur dont les dispositions sont confirmées dans le cadre des différentes conventions acceptées par M. X... et qui constituent la loi des parties, les demandes de ce dernier ne peuvent qu'être rejetées ; qu'elle explique que son règlement intérieur fait référence à un salaire brut de base qui correspond à la classification du poste et à la qualification du salarié et qui se trouve ajusté tout au cours de la carrière ; que c'est à partir de ce salaire de base qu'était calculé le salaire local intégrant une prime pour attirer les candidats à l'expatriation comme le précise le document intitulé « Conditions d'emploi des expatriés en Afrique » remis aux expatriés ; qu'ainsi le différentiel entre le salaire local africain et le salaire de base est bien lié à l'expatriation et ne peut faire partie de ce salaire de base utilisé comme salaire de référence pour calculer la retraite contractuelle, comme d'ailleurs pour les autres retraites obligatoires légale et complémentaire ; qu'enfin M. X... était parfaitement informé de ces éléments, les contrats de travail qu'il a signés à compter de sa première affectation en Afrique prenant en compte pour ses régimes de retraite uniquement son salaire de base français (salaire de référence) à l'exclusion de tout salaire local lié à l'expatriation ; que l'IGRS, à titre subsidiaire, en se fondant sur un contrat de travail de droit local du 19 décembre 1990, d'exclure du salaire local la prime d'expatriation proprement dite expressément mentionnée dans ce document ;

ET AUX MOTIFS QU'il faut savoir que la CR-BP est une institution de retraite supplémentaire régie par les articles L. 941-1 et suivants du code de la sécurité sociale créée en faveur du personnel affilié de la société BP France et des sociétés ayant des liens avec elle ; que cette institution et son régime sont régis par les statuts et le règlement intérieur auxquels le salarié adhère par son contrat de travail ; que son financement ne repose pas sur un système de cotisations mais qu'elle est alimentée exclusivement par une contribution versée par l'employeur BP ; que, encore, les obligations de la Caisse, tiers au contrat de travail passé entre M. Z... et la société BP France, découlent des dispositions de ses statuts et de son règlement intérieur ; que l'article 5 des statuts de la Caisse stipule « La retraite de référence est égale au produit des droits acquis en pourcentage de la dernière rémunération annuelle de l'affilié » ; que l'article 2 d/ du règlement intérieur précise que « Dernière rémunération annuelle signifie 12 fois la dernière rémunération mensuelle définie de la manière suivante : - pour le personnel travaillant à temps complet la dernière rémunération perçue par l'intéressé au cours du mois précédant son départ, comprenant : - le salaire mensuel brut de base ... - la prime d'ancienneté ... - la quote-part mensuelle des primes semestrielles et de productivité à l'exclusion de toutes autres primes, indemnités ou gratifications quelle que soit leur nature » ; qu'ainsi aux termes de ces dispositions, la rémunération à prendre en considération est la dernière rémunération perçue par l'intéressé au cours du mois précédant son départ ; que l'IGRS, qui tente de faire admettre que le salaire métropolitain correspondait au salaire de base du salarié expatrié de sorte que toute modification du salaire de base

impacte nécessairement le salaire local et que c'est à partir de ce salaire qu'était intégré un supplément de salaire pour tenir compte de la nécessité d'offrir aux expatriés un attrait à l'expatriation de sorte que le différentiel entre ce salaire de base et le salaire local africain correspondait à une prime d'expatriation, ne rapporte pas la preuve de ses allégations ; que force est de constater qu'aucune pièce contractuelle produite ne fait expressément mention d'une prime d'expatriation de même qu'il n'est fourni aucune indication sur les modalités de fixation d'une telle prime et le document remis aux expatriés intitulé « Conditions d'emploi des expatriés en Afrique » ne saurait suppléer à cette carence ; que M. X... relève qu'il s'agissait d'un salaire théorique servant à fixer le salaire minimum de réintégration du salarié en France garanti aux expatriés et à réduire sensiblement le montant des charges sociales patronales que BP supportait sur les salaires de ses expatriés ; qu'il n'y avait pas de politique de prime d'expatriation dans le groupe BP mais que des avantages étaient consentis aux expatriés notamment la prise en charge par la société africaine du montant de son impôt sur le revenu qui était prélevé à la source ainsi que divers avantages tels que jouissance d'un logement, d'une voiture et autres ; que la demande formée devant la cour, à titre subsidiaire, par l'IGRS aux fins d'exclure du salaire local, la prime d'expatriation qui figure au contrat de droit local camerounais du 19 décembre 1990, ne saurait prospérer ; qu'en effet, il peut être relevé dans le sens de la thèse soutenue par M. X... que ce contrat a été fait pour répondre aux autorités locales auxquelles il a été retourné par cahier de transmission et qu'il est signé par M. X..., à la fois comme salarié et comme représentant de la société BP et non par sa hiérarchie ; qu'il n'est par ailleurs fourni aucun élément permettant de savoir à quoi correspondait cette prime puisque tous les frais réels générés par l'exercice de son travail à l'étranger étaient pris en charge directement par BP outre les avantages attractifs que l'employeur consentait à son personnel expatrié ; que c'est donc vainement que l'IGRS tente de limiter ses obligations en invoquant pour les besoins de la cause, ce contrat ; qu'apparaît tout autant dénué de pertinence l'argument de l'IGRS selon lequel si elle faisait droit à la demande de M. X... elle s'écarterait du « salaire de base » de retraite appliqué par l'ensemble des autres régimes de retraites obligatoire ou facultatif non contesté par l'appelant, alors que précisément c'est en raison de l'attribution de retraites de base et complémentaire obligatoire d'un montant limité puisque la société BP a fait le choix de faire cotiser ses expatriés aux régimes français de retraite pendant les années d'activité en Afrique sur la base d'un salaire théorique qu'elle finance un dispositif afin de leur garantir un certain pourcentage de leur dernier salaire, ce en leur versant un supplément de retraite si le total de celles perçues au titre des régimes nationaux français obligatoires n'atteignait pas le pourcentage de ressources garanti ; que l'IGRS soulève encore une violation du principe d'égalité des salariés de BP car à cotisations égales il y aurait différence de prestations servies, ainsi qu'une discrimination à son détriment car elle se verrait appliquer un régime non retenu pour les autres caisses de retraite et enfin, un risque de mettre en péril l'équilibre financier du régime de retraite supplémentaire ; qu'elle dénonce, en outre, la mauvaise foi de M. X... ; qu'il n'existe cependant aucune atteinte au principe d'égalité entre les salariés dès lors que comme déjà évoqué, la retraite supplémentaire a précisément pour objet de compenser la disparité de traitement entre les salariés de BP en France et les expatriés ; que pas davantage il ne peut être relevé une discrimination entre les caisses de retraite au préjudice de l'IGRS dès lors qu'il ne peut être fait aucune comparaison entre des organismes répondant à des logiques différentes, organismes de retraite obligatoires financés par des cotisations et caisse de retraite facultative financée par une seule contribution de l'employeur ; que par ailleurs, l'équilibre financier de la Caisse ne saurait être mis en péril puisque encore une fois, le régime facultatif de retraite est financé par la société BP laquelle est tenue de lui assurer les moyens financiers nécessaires à ses missions ; qu'il convient, dans ces conditions, d'infirmier le jugement entrepris et de dire que la Caisse IGRS BP devra calculer le

montant du supplément de retraite auquel a droit M. X... sur la base d'un salaire mensuel net d'impôt de 9.342 euros, par mois et d'accueillir les demandes de ce dernier telles qu'elles sont présentées soit à titre de supplément de retraite, la somme trimestrielle de 11.804 euros valeur appréciée au 1er avril 2009 et à titre de rappel sur retraite à compter du 1er juillet 1999 entre les sommes perçues à titre de supplément de retraite de la caisse BP et celles qui auraient dû leur être versées, différence qui, appréciée sur la période du 1er juillet 1999 au 31 mars 2010, représente une somme brute de 348.561,73 euros à parfaire, sachant que les demandes ne sont pas contestées dans leur quantum ; que ces sommes à titre de rappel sur pensions arriérées porteront intérêts au taux légal à compter de la date de l'assignation, pour les pensions déjà versées à cette date et de leur date de versement pour celles réglées postérieurement à l'introduction de la présente procédure ; que la capitalisation des intérêts échus pour une année entière doit être ordonnée conformément à l'article 1154 du code civil ;

1) ALORS QUE le contrat de travail local du 16 décembre 1990 régulièrement produit aux débats stipulait explicitement une ventilation de la rémunération entre un salaire de base et une « indemnité d'expatriement » ; qu'en affirmant qu'aucune pièce contractuelle produite ne faisait expressément mention d'une prime d'expatriation, la cour d'appel a dénaturé ce contrat, et violé le principe suivant lequel il est interdit au juge de dénaturer les documents de la cause, ensemble l'article 1134 du code civil ;

2) ALORS QUE selon l'article 2 du règlement intérieur de la CRBP, la pension doit être calculée sur la dernière rémunération annuelle du salarié, ce qui signifie douze fois la dernière rémunération mensuelle, cette dernière étant composée du salaire mensuel brut de base, de la prime d'ancienneté et de la quote-part mensuelle des primes semestrielles et de productivité à l'exclusion de toutes autres primes, indemnités ou gratifications de quelle que nature que ce soit ; qu'en l'espèce, l'IGRS-BP faisait valoir que devait donc, en application du règlement intérieur, être exclue du dernier salaire local perçu par M. X... l'indemnité d'expatriation qui s'ajoutait à son salaire brut de base, et elle produisait à ce titre le contrat de travail du 16 décembre 1990 conclu entre M. X... et la société BP Cameroun qui mentionnait explicitement le versement au salarié d'un salaire de base de 1.950.000 FCFA, outre une indemnité d'expatriation de 950.000 FCFA ; que la cour d'appel, pour juger néanmoins qu'aucune pièce contractuelle produite ne faisait expressément mention d'une prime d'expatriation, a relevé que ce contrat du 16 décembre 1990 avait été fait pour répondre aux autorités locales camerounaises auxquelles il avait été retourné par cahier de transmission ; qu'en statuant ainsi, par un motif radicalement inopérant, quand la circonstance que ce contrat ait été transmis aux autorités camerounaises ne pouvait en aucun cas justifier qu'il y soit porté des mentions contraires à ce qui avait été décidé entre les parties, ni que ces stipulations n'aient pas constitué la loi des parties, et ainsi pu révéler leur accord sur l'existence d'une prime d'expatriation, devant être exclue de l'assiette de la pension, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article 2 du règlement intérieur de la CRBP, ensemble l'article 1134 du code civil ;

3) ALORS QUE pour juger qu'aucune pièce contractuelle produite ne faisait expressément mention d'une prime d'expatriation, et refuser ainsi par principe de prendre en considération le contrat de travail local du 16 décembre 1990 qui prévoyait expressément le versement à M. X... d'une telle prime d'expatriation, la cour d'appel a également relevé que ce contrat avait été signé par M. X..., à la fois comme salarié et

comme représentant de la société BP, et non par sa hiérarchie ; qu'en statuant ainsi, sans rechercher si M. X..., en sa qualité de directeur général de la société BP Cameroun, société anonyme de droit camerounais, n'était pas habilité à signer son contrat de travail en tant que représentant légal de la société, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article 2 du règlement intérieur de la CRBP ;

4) ALORS QUE les juges ne peuvent écarter les prétentions d'une partie sans examiner ni analyser l'ensemble des documents fournis par elle à l'appui de ses prétentions ; que pour affirmer qu'aucune pièce contractuelle produite ne faisait expressément mention d'une prime d'expatriation, et refuser ainsi par principe de prendre en considération le contrat de travail local du 16 décembre 1990 qui prévoyait expressément le versement à M. X... d'une telle prime d'expatriation, la cour d'appel a enfin relevé que l'IGRS-BP ne fournissait aucun élément permettant de savoir à quoi correspondait cette prime d'expatriation puisque tous les frais réels du salarié générés par l'exercice de son travail à l'étranger étaient pris en charge directement par BP outre les avantages attractifs que l'employeur consentait à son personnel expatrié ; qu'en statuant ainsi, sans à aucun moment analyser la pièce déterminante produite par l'IGRSB, constituée par un document d'avril 1985 remis aux expatriés intitulé « Conditions d'emploi des expatriés en Afrique » et qui précisait que « le salaire local tient compte du coût de la vie, de la taxation locale et des contraintes liées à l'expatriation. Il est calculé de telle sorte que les intéressés puissent faire face aux engagements financiers éventuels dans leur pays d'origine et trouvent un attrait financier à l'expatriation », explicitant ainsi à quoi correspondait la contrepartie pécuniaire de l'expatriation, la cour d'appel a violé les articles 455 du code de procédure civile, ensemble l'article 1353 du code civil ;

5) ALORS QU'il n'est reçu aucune preuve par présomption contre et outre le contenu d'un acte sous-seing privé ; qu'en l'espèce, dès lors que M. X... avait signé le contrat de travail du 16 décembre 1990, il lui appartenait de prouver que les mentions portées dans ce contrat quant à l'existence d'une prime d'expatriation étaient contraires à la volonté des parties ; que la cour d'appel, pour refuser par principe tout effet et toute portée à ce contrat de travail local du 16 décembre 1990, a affirmé que le fait que ce contrat ait été fait pour répondre aux autorités locales camerounaises, qu'il ait été signé par M. X... à la fois comme salarié et comme représentant de la société et qu'aucun élément ne permettait de savoir à quoi correspondait cette prime d'expatriation, allaient dans le sens de la thèse de M. X... qui faisait valoir que le contrat de travail de droit local opérait une ventilation de sa rémunération à la demande des autorités camerounaises pour des raisons de politiques salariales ; qu'en se fondant ainsi sur de simples présomptions pour écarter le contrat de travail du 16 décembre 1990, qui était le seul contrat liant M. X... à la société BP Cameroun produit aux débats par les parties, la cour d'appel a violé l'article 1341 du code civil, ensemble l'article 1134 du code civil ;

6) ALORS en tout état de cause QUE les juges ne peuvent écarter les prétentions d'une partie sans analyser l'ensemble des documents fournis par elle à l'appui de ses prétentions ; que selon l'article 2 du règlement intérieur de la CRBP, la pension doit être calculée sur la dernière rémunération annuelle du salarié, ce qui signifie douze fois la dernière rémunération mensuelle, cette dernière étant composée du salaire mensuel brut de base, de la prime d'ancienneté et de la quote-part mensuelle des primes semestrielles et de productivité à l'exclusion de toutes autres primes, indemnités ou gratifications de quelle que nature que ce soit ; qu'en l'espèce, l'IGRS-BP faisait valoir que devait donc être

exclue du dernier salaire local perçu par M. X... la somme correspondant à la contrepartie de l'expatriation, quelle que soit la nature de cette somme ; qu'elle ajoutait que cette somme était la différence entre le salaire local versé au salarié et son salaire métropolitain de référence et que toute modification de ce dernier entraînait d'ailleurs une modification du salaire local ; que la cour d'appel, pour juger cependant que la pension de M. X... devait être calculée sur la base de son dernier salaire local pris dans son intégralité, a relevé que l'IGRS-BP ne rapportait pas la preuve de son allégation selon laquelle toute modification du salaire de base impactait nécessairement le salaire local ; qu'en statuant ainsi, sans à aucun moment analyser, ne serait-ce que sommairement, le document d'avril 1985 remis aux expatriés et intitulé « Conditions d'emploi des expatriés en Afrique » qui précisait que « les salaires locaux seront révisés une fois an en tenant compte de l'augmentation du coût de la vie locale et aussi révisés à partir de la date à laquelle les salaires de la métropole devront être augmentés en fonction des promotions ou du mérite », régulièrement produit aux débats par l'exposante, la cour d'appel a violé les articles 455 du code de procédure civile, et 1353 du code civil ;

7°) ALORS QUE la cour d'appel, pour juger que l'IGRS-BP n'établissait pas l'existence d'une prime d'expatriation, s'est bornée à faire sienne les allégations de M. X... selon lesquelles il n'y avait pas de politique de prime d'expatriation dans le groupe BP mais que des avantages étaient consentis aux expatriés notamment la prise en charge par la société africaine du montant de l'impôt sur le revenu qui était prélevé à la source ainsi que divers avantages tels que la jouissance d'un logement, d'une voiture et autres ; qu'en statuant ainsi, sans à aucun moment expliquer sur quels éléments de preuve elle fondait ses assertions, quand les allégations du salarié étaient contestées par l'IGRS-BP qui produisait de son côté le document « Conditions d'emploi des expatriés en Afrique » dont il ressortait au contraire que « le salaire local tient compte du coût de la vie, de la taxation locale et des contraintes liées à l'expatriation. Il est calculé de telle sorte que les intéressés puissent faire face aux engagements financiers éventuels dans leur pays d'origine et trouvent un attrait financier à l'expatriation », la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article 2 du règlement intérieur de la CRBP ;

8°) ALORS QU'une différence de traitement entre des salariés placés dans la même situation doit reposer sur des raisons objectives dont il appartient au juge de contrôler concrètement la réalité et la pertinence ; qu'en l'espèce, l'IGRS-BP invoquait une atteinte au principe d'égalité entre les salariés, en faisant valoir qu'un salarié travaillant au sein de la société BP France voyait sa pension calculée sur la base de son salaire métropolitain tandis que le salarié expatrié, à suivre la thèse de M. X..., verrait sa pension calculée sur son dernier salaire local qui pouvait représenter le double du salaire métropolitain, et ce bien que les contributions de l'employeur auprès de la CRBP aient été identiques pour les deux salariés ; que la cour d'appel, pour affirmer qu'il n'existait cependant aucune atteinte au principe d'égalité entre les salariés, s'est bornée à relever que la retraite supplémentaire aurait précisément pour objet de compenser la disparité de traitement entre les salariés de BP en France et les expatriés ; qu'en statuant ainsi, quand tant les salariés de la société BP en France que les expatriés bénéficiaient de cette retraite supplémentaire, de sorte qu'elle ne pouvait avoir pour objet même de compenser une disparité de traitement entre eux, la cour d'appel, qui a statué par un motif inopérant, impropre à caractériser les raisons objectives et pertinentes justifiant la différence de traitement litigieuse, a privé sa décision de base légale au regard du principe d'égalité de traitement entre les salariés ;

9) ALORS QUE l'IGRS-BP faisait valoir que le calcul de la pension des expatriés sur leur dernier salaire local quand les contributions avaient été versées sur la base du salaire métropolitain de référence était contraire au règlement intérieur, et mettrait en péril l'équilibre financier de la CRBP ; qu'elle s'appuyait à cet égard sur l'article 4 du règlement intérieur de la CRBP qui disposait que donneraient droit aux prestations de retraite garanties par le règlement intérieur les services accomplis dans les sociétés participantes sous réserve que ces dernières en aient assuré la couverture par le versement de participations suffisantes et que si les provisions constituées n'étaient pas suffisantes pour payer l'intégralité des retraités des sociétés participantes, chaque pension de l'ensemble des retraités intéressés par ce régime serait diminuée en conséquence ; qu'il s'évinçait de ces règles que la caisse ne pouvait, sauf à mettre l'équilibre du régime en péril, être contrainte de verser des prestations excédant celles justifiées par les cotisations de l'employeur ; qu'en condamnant néanmoins la caisse à verser des prestations assises sur une assiette sensiblement plus importante que celle sur la base de laquelle les contributions des employeurs participants avaient été versées, au motif erroné que l'équilibre financier de la Caisse ne pouvait être mis en péril puisque la société BP était tenue d'assurer à la CRBP les moyens nécessaires à ses missions, la cour d'appel a violé l'article 4 du règlement intérieur de la CRBP.

Décision attaquée : Cour d'appel de Versailles du 10 février 2011