

**Cour de cassation  
chambre sociale**

**Audience publique du 15 octobre 2013**

**N° de pourvoi: 12-21765**

ECLI:FR:CCASS:2013:SO01687

Publié au bulletin

**Rejet**

**M. Lacabarats (président), président**

SCP Célice, Blancpain et Soltner, 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, pris en ses deux premières branches :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Paris, 2 mai 2012), que M. X..., salarié de la société CNP Assurances depuis 1987, a adhéré, par lettre envoyée le 4 juillet 2002, au dispositif de cessation progressive d'activité aménagée (CPAA) prévu par un accord collectif du 24 décembre 1999 au profit des salariés ayant plus de 55 ans, et ayant au moins dix ans d'ancienneté au sein de l'entreprise ; qu'en application de ce dispositif, M. X... est parti en pré-retraite, pour une période de cinq ans, à compter du 31 mars 2003 ; qu'en 2007, il a saisi la juridiction prud'homale pour contester la validité de l'accord collectif et solliciter par voie de conséquence l'annulation de la rupture en découlant, au motif qu'en ne conditionnant pas la mise à la retraite du salarié bénéficiant de la CPAA à la possibilité de bénéficier au terme des cinq ans de préretraite d'une retraite à taux plein, le dispositif était illicite ;

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de le débouter de ses demandes, alors, selon le moyen :

1°/ que lorsqu'un salarié a adhéré à un dispositif de préretraite progressive issu d'un accord collectif conclu entre son employeur et les organisations syndicales, destiné à conforter l'emploi et favoriser l'embauche de jeunes sur la base du double volontariat, l'initiative de son départ en retraite à l'issue d'un tel processus, mis en oeuvre par l'employeur, incombe nécessairement à ce dernier qui se trouve à l'origine de cette mesure, nonobstant l'adhésion volontaire du salarié au dispositif de préretraite progressive ; qu'au cas d'espèce, il était constant que la société CNP assurances a mis en place et négocié, dans le cadre d'un accord d'entreprise conclu avec les organisations syndicales, un dispositif de préretraite portant sur la cessation progressive d'activité aménagée (CPAA), destiné à favoriser l'embauche de jeunes, et auquel elle a incité les salariés âgés à adhérer ; que dès lors, l'adhésion volontaire de M. X... à ce dispositif s'inscrivait nécessairement dans un processus plus large de mise à la retraite organisé par la société CNP assurances, de sorte que l'initiative de son départ en retraite incombait bien en réalité à son employeur ; qu'en décidant néanmoins le contraire, pour estimer que les règles de la mise à la retraite, et en particulier la condition tenant au bénéfice d'une retraite à taux plein, ne s'appliquait pas à la situation de l'exposant, la cour d'appel a violé les articles L. 1237-5 et L. 1237-9 du code du travail et 1134 du code civil, ensemble

l'annexe 3 de l'accord collectif du 24 décembre 1999 ;  
2°/ qu'aux termes de l'article L. 1237-5 du code du travail, dans sa rédaction applicable à l'espèce, l'employeur a la possibilité de mettre à la retraite anticipée un salarié dès lors que ce dernier peut bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein dans le cadre d'une convention de préretraite progressive conclue antérieurement au 1er janvier 2005 ou dans le cadre du bénéfice de tout autre avantage de préretraite défini antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites ; que l'application de ce texte n'implique pas que la mise à la retraite résulte de la seule initiative de l'employeur, mais qu'elle soit à son initiative, peu important les démarches accomplies ensuite par le salarié ; qu'au cas d'espèce, en se fondant sur la seule adhésion volontaire de M. X... au dispositif de cessation progressive d'activité aménagée (CPAA), pour exclure par principe l'existence d'une mesure de mise à la retraite par l'employeur, justifiant le respect des conditions posées par le texte précité, sans rechercher si, en mettant en oeuvre le dispositif de préretraite progressive et en incitant les salariés âgés à y adhérer, la société CNP assurances n'était pas elle-même à l'initiative du départ à la retraite de M. X... au sens de ce texte, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des dispositions de l'article L. 1237-5 du code du travail ;

Mais attendu d'abord que ne constitue pas une mise à la retraite la rupture du contrat de travail d'un salarié qui, ayant adhéré à un dispositif conventionnel de cessation progressive d'activité, part à la retraite à l'issue de la période de pré-retraite définie par l'accord collectif ;

Attendu ensuite que dans sa rédaction applicable au litige, antérieure à l'entrée en vigueur de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003, l'article L. 1237-5 du code du travail n'imposait pas que l'adhésion à un dispositif conventionnel de pré-retraite soit subordonnée au droit pour le salarié de bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au jour de la rupture effective du contrat de travail ;

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

Et sur le moyen unique, pris en sa troisième branche :

Attendu que le salarié fait encore grief à l'arrêt de le débouter de ses demandes alors, selon le moyen, que subsidiairement, le contrat de travail doit être exécuté de bonne foi ; que dès lors, tenu d'une obligation d'information et de conseil à l'égard de ses salariés à l'occasion de leur départ en retraite, l'employeur doit les informer de manière précise et complète sur toutes les conséquences de leur adhésion à une convention de préretraite progressive avant de solliciter leur engagement irrévocable à cette convention ; qu'en l'espèce, cette information devait donc porter, notamment, sur les conséquences financières de l'adhésion de M. X... au dispositif de cessation progressive d'activité aménagée (CPAA) issu de l'accord collectif conclu le 24 décembre 1999 entre la direction de la société CNP assurances et les organisations syndicales ; qu'en ne recherchant pas cependant, ainsi qu'elle y était invitée, si l'employeur n'avait pas failli à son obligation d'information et à son devoir de conseil envers son salarié en s'abstenant d'attirer son attention sur les conséquences potentiellement préjudiciables du dispositif auquel il avait adhéré sur ses droits à la retraite, du fait qu'il pourrait ne bénéficier que d'une pension à taux réduit, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1222-1 du code du travail, ensemble les articles 1134 et 1147 du code civil ;

Mais attendu que la cour d'appel n'avait pas à répondre au moyen tiré du défaut d'information dès lors qu'aucune demande indemnitaire n'était formulée à ce titre, que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne M. X... aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président

en son audience publique du quinze octobre deux mille treize.

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par la SCP Rocheteau et Uzan-Sarano, avocat aux Conseils, pour M. X...

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté Monsieur X... de l'ensemble de ses demandes à l'encontre de la SA CNP Assurances ;

AUX MOTIFS PROPRES QU'un accord collectif a été conclu le 24 décembre 1999 entre la Direction de la CNP et les organisations syndicales, accord portant adaptation à la CNP de l'accord cadre de la Caisse des Dépôts et dont l'annexe « Cessation Progressive d'Activité Aménagée (CPAA) » a pour objet « d'accorder aux personnels en fin de carrière professionnelle qui le souhaitent, une préretraite rémunérée partiellement avant de pouvoir bénéficier d'une pension de retraite » ; que dans une note interne de la CNP Assurances, il est précisé que la Caisse des dépôts a décidé de ne pas proroger l'accord collectif précité au-delà du 7 juillet 2002, indication étant ainsi donnée aux salariés de l'intimée de déposer leur demande au titre de la Cessation Progressive d'Activité Aménagée (CPAA) jusqu'au 6 juillet 2002 (pièce 2 de l'appelant) ; que Monsieur Théodore X... a pris la décision par courrier du 4 juillet 2002 d'adhérer au dispositif conventionnel de la CPAA à compter du 1er avril 2003 aux conditions suivantes : pour la période restant à courir et au plus tard le 31 mars 2008, tant qu'il ne peut pas bénéficier d'une retraite à taux plein au titre du régime général, sur la base de l'indice de référence 1315, versement d'une rémunération équivalente à 73 % du dernier salaire brut (70 % en valeur nette) augmentée, lors du départ en CPAA, d'un acompte sur l'indemnité conventionnelle de « départ à la retraite à hauteur de la somme de 28. 817, 66 euros (50 %) avec le paiement du solde actualisé au moment du « départ définitif » ; que pour bénéficier de ce dispositif conventionnel de CPAA, l'annexe 3 précité exige en outre que le salarié ait atteint l'âge de 55 ans avec une ancienneté minimale de 10 années au sein du groupe de la Caisse des dépôts ; que selon M. Théodore X... :- cet accord CPAA viole les dispositions des articles L. 1237-4 à L. 1237-8 du code du travail en vertu desquelles sont nulles toutes stipulations conventionnelles et toute clause d'un contrat de travail prévoyant « une rupture de plein droit » de celui-ci en raison de l'âge du salarié ou du fait qu'il serait en droit de bénéficier d'une pension de vieillesse, alors même que n'était pas posée la condition de pouvoir bénéficier d'une retraite à taux plein pour les salariés concernés avant 65 ans, ce qui a été rediscuté et obtenu lors de la conclusion d'un nouvel accord entré en vigueur courant 2003,- C'est la raison pour laquelle il précise, puisque ne totalisant pas un nombre de trimestres suffisants pour bénéficier d'une retraite à taux plein, avoir sollicité en vain en janvier 2007 de la CNP Assurances la régularisation de sa situation sur ce point,- dès lors que la rupture de plein droit de son contrat de travail en exécution de l'accord CPAA est contraire aux dispositions issues des articles L. 1237-4 et suivants du code du travail ; ne disposant pas d'une retraite à taux plein à compter du 31 mars 2008-, dans la mesure où « une préretraite se termine toujours par une mise à la retraite et non par un départ volontaire à la retraite », il en ressort que doivent lui être allouées les indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ; que pour s'opposer à ces demandes, la SA CNP Assurances répond que l'accord collectif CPAA n'a pas pour finalité la mise à la retraite des salariés puisque s'agissant d'un accord de préretraite organisant leur « départ progressif à la retraite » pour ceux « adhérant volontairement au dispositif, que ledit accord n'exige pas de pouvoir bénéficier d'une retraite à taux plein au terme de la période maximale de cinq années (« le dispositif de cessation d'activité permettait d'accorder aux salariés en fin de carrière professionnelle qui le souhaitaient une préretraite rémunérée partiellement avant de pouvoir bénéficier d'une pension de retraite »), qu'il n'entraînait pas une rupture automatique du contrat de travail, et que cet accord ne pourra qu'être validé puisque s'analysant en un départ volontaire à la retraite de M. Théodore X... qui n'a jamais fait l'objet d'une mise à la retraite forcée ; que la SA CNP Assurances renvoie à :- l'accord d'adaptation CNP applicable au présent litige, en son article 43/ paragraphe 1 sur le «

départ à la retraite », disposant qu'« Au moment de son départ, l'intéressé reçoit une indemnité égale aux 3/ 12èmes du dernier salaire annuel brut majorée de 1/ 20ème du dernier salaire annuel brut par année de présence et au-delà de 10 ans d'ancienneté de 2/ 120ème du salaire annuel brut par année de présence » (pièce I3),- l'annexe 3 sur le régime de la CPAA prévoyant pour les salariés « qui le souhaitent » une préretraite rémunérée partiellement avant de pouvoir bénéficier d'une pension de retraite, y étant expressément stipulé que : « la condition de pouvoir bénéficier d'une retraite à taux plein au terme des 5 ans maximum de la CPAA n'est pas exigée. L'intéressé bénéficiera alors, à l'issue de sa CPAA, d'une retraite à taux réduit » ; que l'adhésion de M. Théodore X... le 4 juillet 2002 au régime de préretraite progressive (CPAA) issu de l'accord d'adaptation CNP procède de sa part d'une démarche volontaire, ce que confirme une attestation versée par l'intimée (sa pièce 7/ Mme Y..., responsable ressources humaines) ; que comme précédemment rappelé, aux termes d'un courrier d'information de la CNP Assurances du 11 mars 2003 adressé à M. Théodore X..., il était précisé : « Pour la période restant à courir, tant que vous ne pourrez bénéficier d'une retraite à taux plein du régime général et jusqu'au 31 mars 2008, votre salaire sera calculé sur la base de l'indice 1315 » (sa pièce 4) ; que contrairement à ce que prétend M. Théodore X... qui se prévaut de l'article L1237-4, dernier alinéa, du code du travail, l'accord collectif précité ne contient aucune stipulation prévoyant une rupture de plein droit du contrat de travail en raison de l'âge du salarié ou du fait qu'il serait endroit de bénéficier d'une pension de retraite ; qu'en l'espèce, le contrat de travail qui liait M. Théodore X... à la CNP Assurances a pris fin par son départ à la retraite à l'issue de la période des 5 ans de la Cessation Progressive d'Activité Aménagée, telle qu'issue du dispositif conventionnel CPAA alors applicable et auquel il a adhéré en pleine connaissance de cause ; que c'est à tort que M. Théodore X... entend ainsi se situer par ses vises de textes sur le terrain plus général de la mise à la retraite, alors que la rupture de son contrat de travail répond exclusivement au régime du départ à la retraite des articles L. 1237-9 et L. 1237-10 du code du travail ; que la SA CNP Assurances peut par conséquent considérer avec justesse que l'accord collectif susvisé est valable, que la rupture du contrat de travail de M. Théodore X... est un départ à la retraite et qu'il a été totalement rempli de ses droits à ce titre ; que dans ces conditions, le jugement entrepris sera confirmé en ce qu'il a débouté M. Théodore X... de l'ensemble de ses demandes ;

ET AUX MOTIFS EVENTUELLEMENT ADOPTES QUE l'article L 1237-4 du code du travail frappe de nullité les stipulations des accords collectifs qui prévoient une rupture de plein droit du contrat de travail d'un salarié en raison de son âge ou du fait qu'il serait en droit de bénéficier d'une pension de vieillesse ; que l'article L. 1237-5 du code du travail définit la mise à la retraite comme une rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur ; que l'accord d'adaptation à la CNP de l'accord cadre caisse des dépôts, du 24 décembre 1999, qui expose en son annexe 3 la cessation progressive d'activité aménagée (CPAA), prévoit que l'adhésion au dispositif de préretraite " relève d'un choix individuel ", sous certaines conditions d'âge (55 ans) et d'ancienneté (10 ans), que les départs en préretraite puis en retraite organisés dans le cadre du dispositif prévu par cet accord ne relèvent ni des dispositions de l'article L. 1237-4 ni de celles de l'article L. 1237-5 du code du travail ; que Monsieur X... a manifesté sans équivoque, par courrier du 4 juillet 2002 puis en apposant sa signature sur la notification de départ en cessation anticipée d'activité établie le 11 mars 2003 par la CNP Assurances, sa volonté d'adhérer au dispositif de préretraite puis de retraite organisé par l'accord CPAA de CNP Assurances ; que Monsieur X... n'a pas fait l'objet d'une mise en retraite à l'initiative de son employeur, mais est parti en préretraite puis en retraite à son initiative ; que Monsieur X... sera en conséquence débouté de l'ensemble de ses demandes ;

1) ALORS QUE lorsqu'un salarié a adhéré à un dispositif de préretraite progressive issu d'un accord collectif conclu entre son employeur et les organisations syndicales, destiné à

conforter l'emploi et favoriser l'embauche de jeunes sur la base du double volontariat, l'initiative de son départ en retraite à l'issue d'un tel processus, mis en oeuvre par l'employeur, incombe nécessairement à ce dernier qui se trouve à l'origine de cette mesure, nonobstant l'adhésion volontaire du salarié au dispositif de préretraite progressive ; qu'au cas d'espèce, il était constant que la société CNP Assurances a mis en place et négocié, dans le cadre d'un accord d'entreprise conclu avec les organisations syndicales, un dispositif de préretraite portant sur la cessation progressive d'activité aménagée (CPAA), destiné à favoriser l'embauche de jeunes, et auquel elle a incité les salariés âgés à adhérer ; que dès lors, l'adhésion volontaire de Monsieur X... à ce dispositif s'inscrivait nécessairement dans un processus plus large de mise à la retraite organisé par la société CNP Assurances, de sorte que l'initiative de son départ en retraite incombait bien en réalité à son employeur ; qu'en décidant néanmoins le contraire, pour estimer que les règles de la mise à la retraite, et en particulier la condition tenant au bénéfice d'une retraite à taux plein, ne s'appliquait pas à la situation de l'exposant, la cour d'appel a violé les articles L. 1237-5 et L. 1237-9 du code du travail et 1134 du code civil, ensemble l'annexe 3 de l'accord collectif du 24 décembre 1999 ;

2) ALORS QU'aux termes de l'article L. 1237-5 du code du travail, dans sa rédaction applicable à l'espèce, l'employeur a la possibilité de mettre à la retraite anticipée un salarié dès lors que ce dernier peut bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein dans le cadre d'une convention de préretraite progressive conclue antérieurement au 1er janvier 2005 ou dans le cadre du bénéfice de tout autre avantage de préretraite défini antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites ; que l'application de ce texte n'implique pas que la mise à la retraite résulte de la seule initiative de l'employeur, mais qu'elle soit à son initiative, peu important les démarches accomplies ensuite par le salarié ; qu'au cas d'espèce, en se fondant sur la seule adhésion volontaire de Monsieur X... au dispositif de cessation progressive d'activité aménagée (CPAA), pour exclure par principe l'existence d'une mesure de mise à la retraite par l'employeur, justifiant le respect des conditions posées par le texte précité, sans rechercher si, en mettant en oeuvre le dispositif de préretraite progressive et en incitant les salariés âgés à y adhérer, la société CNP Assurances n'était pas elle-même à l'initiative du départ à la retraite de Monsieur X... au sens de ce texte, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des dispositions de l'article L. 1237-5 du code du travail ;

3) ALORS QUE, subsidiairement, le contrat de travail doit être exécuté de bonne foi ; que dès lors, tenu d'une obligation d'information et de conseil à l'égard de ses salariés à l'occasion de leur départ en retraite, l'employeur doit les informer de manière précise et complète sur toutes les conséquences de leur adhésion à une convention de préretraite progressive avant de solliciter leur engagement irrévocable à cette convention ; qu'en l'espèce, cette information devait donc porter, notamment, sur les conséquences financières de l'adhésion de Monsieur X... au dispositif de cessation progressive d'activité aménagée (CPAA) issu de l'accord collectif conclu le 24 décembre 1999 entre la direction de la société CNP Assurances et les organisations syndicales ; qu'en ne recherchant pas cependant, ainsi qu'elle y était invitée, si l'employeur n'avait pas failli à son obligation d'information et à son devoir de conseil envers son salarié en s'abstenant d'attirer son attention sur les conséquences potentiellement préjudiciables du dispositif auquel il avait adhéré sur ses droits à la retraite, du fait qu'il pourrait ne bénéficier que d'une pension à taux réduit, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1222-1 du code du travail, ensemble les articles 1134 et 1147 du code civil.

**Publication :**

**Décision attaquée :** Cour d'appel de Paris , du 2 mai 2012