

■ RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

414-6 La survenance d'un accident du travail n'a pas pour effet de suspendre le préavis de départ en retraite

DELSOL | AVOCATS
LA QUALITÉ DE LA RELATION

Philippe Pacotte,
Avocat associé,
Delsol Avocats

Stéphanie
Daguerre,
Avocat,
Delsol Avocats

Cass. soc., 25 mai 2016, pourvoi n° 15-10.637, arrêt n° 1011 FS-P+B

Le départ à la retraite du salarié est un acte unilatéral par lequel le salarié manifeste de façon claire et non équivoque sa volonté de mettre fin au contrat de travail. Le salarié demandant son départ en retraite doit respecter un préavis dont la durée est déterminée conformément à l'article L. 1234-1 du Code du travail. La survenance d'un accident du travail n'a pas pour effet de reporter le terme de ce préavis.

Les faits

Par un courrier en date du 30 septembre 2010, le salarié a informé son employeur de sa volonté de partir à la retraite à compter du 31 décembre 2010.

Durant son préavis, victime d'une rechute d'un accident du travail survenu en 2008, il a été arrêté jusqu'au 3 janvier 2011. À cette date, lorsqu'il a demandé à reprendre son poste, son employeur lui a précisé qu'il ne faisait plus partie des effectifs de l'entreprise depuis le 31 décembre 2010.

Les demandes et argumentations

Le salarié a saisi le conseil de prud'hommes. Il soutenait que l'employeur avait brutalement rompu les relations contractuelles alors qu'il se trouvait en arrêt de travail, lié à un accident du travail. Selon le salarié, cette rupture devait s'analyser en un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

La Cour d'appel de Toulouse, dans un arrêt du 14 novembre 2014, a fait droit aux demandes du salarié. Elle a considéré que l'employeur avait rompu le contrat de travail pendant une période de suspension du contrat de travail. Dès lors,

selon les juges, il devait être considéré que la société avait mis d'office à la retraite le salarié et ainsi résilié unilatéralement le contrat de travail. En application des dispositions de l'article L. 1226-9 du Code du travail, cette mise à la retraite devait être déclarée nulle.

La décision, son analyse et sa portée

Dans son arrêt du 25 mai 2016, la Cour de cassation, au visa des articles L. 1237-9, L. 1237-10 du Code du travail et L. 161-22 du Code de la sécurité sociale, casse et annule l'arrêt rendu par la Cour d'appel de Toulouse. Elle souligne que :

« Le départ à la retraite du salarié est un acte unilatéral par lequel le salarié manifeste de façon claire et non équivoque sa volonté de mettre fin au contrat de travail ; que selon le deuxième des textes susvisés, le salarié demandant son départ à la retraite respecte un préavis dont la durée est déterminée conformément à l'article L. 1234-1 du Code du travail ; que selon le dernier de ces textes, le service d'une pension de vieillesse prenant effet postérieurement au 31 mars 1983, liquidée au titre du régime général de sécurité sociale, du régime des salariés agricoles ou d'un régime spécial de retraite et dont l'entrée en jouissance intervient à compter d'un âge fixé en

Conseil d'État ou ultérieurement, est subordonné à la rupture de tout lien professionnel avec l'employeur ; qu'il en résulte que lorsqu'un salarié a notifié à son employeur son intention de partir à la retraite en respectant un préavis dont il a fixé le terme, le préavis dont l'exécution a été suspendue pendant la durée de l'arrêt de travail consécutif à un accident du travail n'est susceptible d'aucun report ».

La Cour en déduit que la survenance d'un accident du travail n'a pas pour effet de reporter le terme du préavis.

• Le départ en retraite : une volonté claire et non équivoque soumise à un préavis

Conformément aux dispositions des articles L. 1237-9 et suivants du Code du travail, le salarié ayant atteint l'âge de la retraite peut décider de quitter l'entreprise dans le cadre d'un départ volontaire à la retraite.

La Cour de cassation, dans l'arrêt du 25 mai 2016, rappelle que cette rupture du contrat de travail doit résulter, comme pour la démission, d'une volonté claire et non équivoque. Ainsi, le départ en retraite du salarié ne peut être présumé ou simplement se déduire du comportement du salarié tel qu'une absence ou un abandon de poste (Cass. soc., 18 févr. 1997, n° 94-40.532). De même, lorsque le salarié fait état de manquements de l'employeur, cette rupture est considérée comme équivoque. Dans ce cas, elle constitue une prise d'acte produisant les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse lorsque les faits reprochés à l'employeur sont justifiés ou d'une démission lorsque les juges considèrent que les faits ne sont pas suffisamment graves (Cass. soc., 15 mars 2006, n° 03-45.031).

En pratique, le départ à la retraite d'un salarié prend la forme d'un courrier recommandé ou remis en mains propres à l'employeur. Le salarié informe alors ce dernier de sa volonté de faire liquider ses droits à la retraite. Il peut alors prétendre à une indemnité de départ à la retraite. Sauf dispositions conventionnelles plus favorables, le montant de cette indemnité est d'un demi mois de salaire après 10 ans d'ancienneté, un mois après 15 ans, un mois et demi après 20 ans et deux mois après 30 ans d'ancienneté (C. trav., art. D. 1237-1).

L'article L. 1237-10 du Code du travail prévoit que le salarié doit respecter « un préavis dont la durée est déterminée conformément à l'article L. 1234-1 du Code du travail ». En d'autres termes, le salarié doit effectuer le même préavis qu'en cas de licenciement, à savoir s'il justifie d'une ancienneté : (i) inférieure à 6 mois, « un préavis dont la durée est déterminée par la loi, la convention ou l'accord collectif de travail ou, à défaut, par les usages pratiqués dans la localité et la profession », (ii) de six mois à deux ans, « un préavis d'un mois », (iii) d'au moins deux ans « un préavis de deux mois ».

Il est intéressant de noter qu'aucune disposition similaire n'existe en matière de préavis de démission. En effet, conformément à l'article L. 1237-1 du Code du travail, en cas de démission, le préavis est fixé par la loi ou par convention ou accord collectif de travail. À défaut, l'existence et la durée de ce préavis résulte des usages pratiqués dans la localité ou dans la profession. Ainsi, l'employeur ne peut imposer dans le contrat de travail un préavis de démission.

En l'espèce, la question posée à la Cour de cassation était la suivante : quelles sont les conséquences d'un accident du travail survenu pendant la durée du préavis effectué par le salarié ? En d'autres termes, le préavis est-il suspendu du fait de la survenance d'un accident du travail ?

• Les conséquences d'un accident du travail

Rappelons que constitue un accident du travail l'existence d'un fait ou d'un ensemble de faits précis survenus soudainement ou à une date certaine ou dans des circonstances certaines au cours de l'exécution du contrat de travail, à un moment et dans un lieu où le salarié se trouve sous le contrôle et l'autorité de l'employeur.

Le salarié, arrêté en raison d'un accident du travail, bénéficie d'une protection particulière. Ainsi, conformément à l'article L. 1226-9 du Code du travail, durant une période de suspension du contrat de travail lié à un accident du travail, l'employeur ne peut rompre le contrat que s'il justifie d'une faute grave ou d'une impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à l'accident ou à la maladie. Lorsque la durée de l'absence du salarié excède 30 jours, l'employeur est tenu d'organiser une visite de reprise auprès de la médecine du travail. À défaut, la Cour de cassation considère que le contrat de travail est toujours suspendu et que le salarié continue à bénéficier de la protection attachée aux accidents du travail (Cass. soc., 10 nov. 1998, n° 96-43.811 ; Cass. soc., 28 nov. 2006, n° 05-44.252).

Selon l'article L. 1226-13 du Code du travail, toute rupture du contrat de travail prononcée en méconnaissance des règles de protection est nulle. Le salarié peut ainsi solliciter sa réintégration. S'il ne souhaite pas être réintégré, l'employeur sera tenu d'indemniser le salarié.

En l'espèce, à compter du 1^{er} octobre 2010, le salarié a été victime d'une rechute d'un accident du travail. Or, le 30 septembre 2010, ce dernier avait fait connaître à son employeur son intention non équivoque de partir en retraite à compter du 31 décembre 2010. Le salarié soutenait que son contrat de travail ayant été suspendu et en l'absence de visite de reprise, il continuait à bénéficier de la protection attachée aux accidentés du travail. La Cour de cassation considère en effet que le préavis de démission est suspendu pendant une période d'arrêt de travail liée à un accident du travail (Cass. soc., 18 juill. 1996, n° 93-43.581).

Toutefois, dans cette affaire, la Cour refuse d'adopter la même solution en matière de départ à la retraite et d'accident du travail. Ainsi, elle relève que le salarié avait manifesté une volonté claire et non équivoque de partir en retraite. Dans ces conditions, le préavis suspendu pendant la durée de l'arrêt de travail n'est susceptible d'aucun report. Cette solution a été confirmée par la Cour de cassation quelques jours plus tard, dans un arrêt du 1^{er} juin 2016 (Cass. soc., 1^{er} juin 2016, n° 14-24.812).

À notre sens, cette solution doit être approuvée. En effet, le salarié avait manifesté, avant son arrêt lié à un accident du travail, sa volonté de percevoir une pension de retraite. La survenance d'un accident du travail ne doit pas avoir pour effet de remettre en cause la rupture du contrat déjà notifiée.