

RETRAITE SUPPLÉMENTAIRE À PRESTATIONS DÉFINIES

1133

Opposabilité aux anciens salariés des modifications apportées à un engagement unilatéral

Solution. - Seul un accord collectif conclu entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives peut apporter, de façon opposable aux anciens salariés, des modifications à un régime de retraite supplémentaire à prestations définies et à droits certains. Les modifications opérées unilatéralement par l'employeur à un tel régime ne sont donc pas opposables aux anciens salariés qui n'ont plus aucun lien de droit avec l'entreprise.

Impact. - La Cour de cassation apporte des précisions, qui ne nous semblent pas exemptes de toute critique, sur la manière de rendre opposables aux anciens salariés (retraités ou non) des modifications à un régime de retraite à prestations définies et à droits certains. Par extension, ces précisions pourraient être utiles pour rendre opposables des modifications à un régime de retraite à cotisations définies ou à un plan d'épargne retraite. Se pose par ailleurs la question des conséquences de cette décision sur les pensions liquidées.

XAVIER PIGNAUD,
avocat associé, Rigaud Avocats

THOMAS GÉRARD,
avocat manager, Rigaud Avocats

VINCENT ALAZARD,
docteur en droit, avocat, Rigaud Avocats

Cass. soc., 19 janv. 2022, n° 19-23.272, FS-B : JurisData n° 2022-000434 (non-reproduit)

Les régimes de retraite supplémentaire à prestations définies institués jusqu'à la date de publication de l'ordonnance du 3 juillet 2019, relative aux régimes professionnels de retraite supplémentaire (Ord. n° 2019-697, 3 juill. 2019 : JO 4 juill. 2019, texte n° 9 ; JCP S 2019, 1219, pratique N. Jean-Marie), pouvaient réserver le bénéfice des prestations à la condition suspensive, pour les intéressés, d'achever leur carrière professionnelle dans l'entreprise. Il s'agit de régimes à droits dits aléatoires, jusqu'à l'achèvement de la carrière professionnelle et la liquidation des droits à retraite.

Pour des raisons liées à des contraintes d'ordre social et fiscal, nombre de ces régimes était construit sur ce modèle.

En l'espèce, sur la période examinée par les magistrats, le régime de retraite présente toutefois la particularité de ne pas réserver le bénéfice des prestations à l'achèvement de la carrière des bénéficiaires dans l'entreprise. Il s'agit d'un régime à droits certains car il garantit une pension, aux anciens salariés de

l'entreprise, à compter de la liquidation de leur retraite.

Une association d'anciens salariés a fait assigner l'entreprise aux fins, principalement, de déclarer inopposables à ses membres les différentes modifications décidées unilatéralement par l'employeur entre 1994 et 2014.

À cette occasion, la Cour de cassation a apporté des précisions importantes et inédites sur la manière de rendre opposables, aux anciens salariés (retraités ou non retraités), des modifications à un régime de retraite à prestations définies et à droits certains.

Revenons sur la solution adoptée par la Cour de cassation avant d'exposer notre analyse critique et d'en mesurer les conséquences.

1. Solution de la Cour de cassation

Position de la cour d'appel. - Ayant constaté que le régime avait été mis en place unilatéralement par l'employeur, la cour d'appel de Paris a considéré que ce dernier pouvait, par parallélisme des formes et donc de manière unilatérale, apporter des modifications à ce régime y compris à l'égard des salariés ayant quitté l'entreprise. Par ailleurs, cette cour a estimé que la procédure de révision mise en œuvre lors de la dernière modification avait été régulière, puisque celle-ci avait bien été précédée d'une information des institutions représentatives du personnel, d'un délai de prévenance de 6 mois (que les magistrats ont considéré comme suffisant) et d'une infor-

mation individuelle auprès de chacun des bénéficiaires.

Elle a ainsi jugé, pour écarter les demandes de l'association, que les modifications opérées étaient opposables, y compris à l'égard des anciens salariés.

Moyen relevé d'office. - La Cour de cassation casse la décision attaquée par un moyen de pur droit relevé d'office, en opérant une distinction, sur le terrain de l'opposabilité à l'égard d'anciens salariés, entre les régimes de retraite à prestations définies et à droits aléatoires (car conditionnés à l'achèvement de la carrière dans l'entreprise) et les régimes de retraite à prestations définies et à droits certains. S'agissant des régimes de retraite à droits aléatoires, la Cour confirme, en la précisant, sa jurisprudence antérieure.

Elle rappelle ainsi que lorsque ce type de régime de retraite a été institué unilatéralement, les modifications décidées par l'entreprise doivent avoir fait l'objet d'une procédure régulière et intervenir avant que le salarié ait fait liquider ses droits à retraite (Cass. soc., 3 juin 1997, n° 94-40.347 : Juris-Data n° 1997-002478). Si la dénonciation est régulière, et qu'elle intervient avant la liquidation des droits à retraite, elle est opposable au bénéficiaire potentiel, peu important que sa mise à la retraite lui ait déjà été notifiée (Cass. soc., 6 juin 2007, n° 06-40.521 : Juris-Data n° 2007-039495 ; JCP E 2007, 1994).

La Cour de cassation souligne néanmoins que cette faculté « n'a été reconnue qu'à l'égard de régimes de retraite à prestations dé-