

Semaine sociale Lamy

Actualités
La réactivation
des bassins d'emploi
peut commencer

Actualités
Le chèque-emploi TPE
est entré en vigueur

Jurisprudence
Les conditions
de désignation du délégué
syndical

Forum

FRESHFIELDS BRUCKHAUS DERINGER
 DOCUMENTATION
 REVUE
 EXEMPLAIRE

AVANTAGE DE RETRAITE UNE CATÉGORIE SUI GENERIS ?

Dans quelle mesure une entreprise peut-elle remettre en cause un avantage de retraite ? Pas si simple, car, en la matière, la Cour de cassation tend à écarter les règles classiques de la modification du statut collectif.

Sophie Pélicier-Lœvenbruck, avocat spécialiste en droit social, cabinet Freshfields

Sommaire

2 Editorial

Du pain sur la planche

2 Actualités

- La réactivation des bassins d'emploi peut commencer
- Le chèque-emploi TPE est entré en vigueur
- « Télétravailleur », un statut désormais clarifié
- Formation : les seuils en tableau

7 Forum

L'avantage de retraite : une catégorie sui generis ?

12 Jurisprudence

- Droit d'être désigné et droit de désigner

16 Indicateurs économiques

Dans quelle mesure une entreprise peut-elle remettre en cause un avantage de retraite ? Pas si simple, car, en la matière, la Cour de cassation tend à écarter les règles classiques de la modification du statut collectif.

L'avantage de retraite : une catégorie sui generis ?

Sophie Pélicier-Lœvenbruck, avocat spécialiste en droit social, cabinet Freshfields*

Dans un contexte où les entreprises sont fortement incitées à revenir sur les avantages pécuniaires accordés à leurs salariés retraités (retraite supplémentaire à prestations définies, participation financière au maintien des garanties frais de santé, primes diverses), sous l'effet conjugué de l'évolution démographique – dégradation du rapport actifs/inactifs (arrivée à l'âge de la retraite de la génération du baby boom et augmentation de l'espérance de vie) –, de la pression économique et de la nécessité croissante de maîtriser leurs engagements notamment au regard des contraintes imposées par la nouvelle norme comptable IAS 19 depuis le 1^{er} janvier pour les entreprises cotées et à compter du 31 décembre 2007 pour les autres, il apparaît pourtant que leur marge de manœuvre risque de se trouver singulièrement limitée à l'égard de cette catégorie atypique de bénéficiaires que constituent les retraités.

Deux arrêts rendus à quelques mois d'intervalle par la chambre sociale de la Cour de Cassation, respectivement le 30 novembre 2004, Tréfileurope, et le 17 mai 2005, Naphtachimie (voir annexe), confirment la spécificité des raisonnements appliqués au personnel retraité, et ce que l'avantage remis en cause trouve sa source dans un accord collectif ou dans un engagement unilatéral de l'employeur (assimilé au plan du régime juridique à l'usage).

Ils amènent à s'interroger sur l'émergence d'une catégorie d'avantage sui generis en droit du travail : « l'avantage de retraite », qui justifierait l'application d'un régime juridique dérogatoire à celui du droit commun régissant les évolutions du statut collectif des salariés en activité.

La situation de retraite et la liquidation des droits afférents apparaissent déterminants dans les solutions retenues par la Cour de Cassation, non seulement pour fonder l'intangibilité de la pension de retraite elle-même, servie en application d'un régime supplémentaire d'entreprise géré par capitalisation, mais plus globalement celle de tout avantage continuant à être versé par l'employeur au salarié retraité, lequel par « effet d'attraction » se verrait conférer la même portée.

Il est également frappant de constater l'évolution opérée dans la cause justificative des solutions dérogatoires retenues. La qualification « d'avantage de retraite » apparaît désormais déterminante alors que jusqu'ici prévalait la durée déterminée de l'engagement de l'employeur.

INTANGIBILITÉ DE L'AVANTAGE ACCORDÉ AU SALARIÉ RETRAITÉ

En vertu d'un accord collectif : inopposabilité aux retraités de l'avenant de révision ou de l'accord de substitution ?

Aux termes de l'article L. 911-3 du Code de la sécurité sociale, le titre III du livre I du Code du travail relatif aux « conventions et accords collectifs de travail » s'applique à ceux visés à l'article L. 911-1 du Code de la sécurité sociale instaurant des garanties collectives supplémentaires de prévoyance ou de retraite au profit des salariés, des anciens salariés et de leurs ayants droit.

Ce régime d'assimilation n'apparaît cependant pas total¹, comme l'illustre en particulier la jurisprudence dans des espèces où l'avantage en cause est une pension de retraite versée en application d'un régime par capitalisation et à prestations définies.

En cas de révision

L'intangibilité d'une pension de retraite liquidée en application d'un tel régime a déjà été consacrée par les arrêts Air France du 10 juin 1993 puis Association Hospitalière de Sainte-Marie du 28 mai 2002, dans l'hypothèse de la révision de l'accord collectif² :

« Mais attendu que les salariés dont l'admission à la retraite était postérieure à la date d'entrée en vigueur du nouveau régime n'ont aucun droit acquis à bénéficier d'une liquidation de leur pension de retraite supplémentaire selon les modalités en vigueur avant l'avenant de révision ».

Il s'en déduit a contrario que l'avenant de révision est inopposable aux salariés admis à la retraite antérieurement à la date de prise d'effet du régime révisé, le montant de leur pension de retraite ne pouvant être modifié selon les modalités de calcul révisées.

En cas de dénonciation suivie d'un accord de substitution

L'arrêt Naphtachimie du 17 mai 2005 confirme l'intangibilité du montant de la pension de retraite liquidée dans une hypothèse de dénonciation de l'accord initial alors même qu'a été conclu un accord de substitution en remplacement de celui dénoncé dans le délai légal de survie provisoire de 12 mois.

Il précise cependant que cette intangibilité ne s'applique pas aux règles de revalorisation de la pension qui cessent définitivement de s'appliquer à l'entrée en vigueur de l'accord de substitution :

* Cet article a fait l'objet d'une communication devant la Commission ouverte de droit social du Barreau de Paris, le 9 juin 2005.
1. Sur les rapports droit du travail et protection sociale complémentaire : B. Serizay, Dr. soc. 1998, p. 1023.
2. Cass. soc., 10 juin 1993, n° 91-10.884 ; Cass. soc., 28 mai 2002, n° 00-12.918 ; pour un commentaire du second arrêt : Ph. Coursier, « La révision d'un accord de retraite supplémentaire et ses conséquences », Dr. soc. 2002, p. 874.

●●● « Mais attendu que les salariés mis à la retraite avant la dénonciation de l'accord collectif du 23 février 1987, [...], avaient droit au maintien du niveau de pension atteint au jour de la dénonciation avec les modalités de revalorisation initiales jusqu'à l'accord collectif de substitution du 19 décembre 1997, sans pouvoir se prévaloir, au-delà de cette date, des modalités de revalorisation instituées par l'accord collectif dénoncé qui constituent un avantage collectif et non un avantage individuel ».

La solution est conforme au droit commun de la négociation collective, mais le raisonnement suivi par la Cour de cassation pour y parvenir est quelque peu surprenant. Si elle conclut à l'opposabilité aux salariés retraités au jour de la dénonciation des nouvelles règles de revalorisation des pensions, ce n'est pas tant au motif de la conclusion d'un accord de substitution, mais de celui que ces règles relèvent de l'avantage collectif, exclusif de la qualification d'avantage individuel acquis (AIA), qui requiert successivement le caractère « individuel » et, le cas échéant, celui « d'acquis ».

La conclusion d'un accord de substitution aurait dû suffire à fonder l'opposabilité des nouvelles règles de revalorisation aux retraités, sans avoir à rechercher si ces dernières ressortaient ou non de la notion d'AIA : la conclusion d'un tel accord, fût-il moins favorable que l'accord dénoncé, est précisément de nature à empêcher la constitution.

L'AIA s'apparente en effet à un mécanisme de sauvegarde destiné, selon les dispositions de l'article L. 132-8, alinéa 6, du Code du travail, à pallier l'absence ou l'échec des négociations en vue de la conclusion d'un accord de remplacement³.

Or, l'attendu de l'arrêt du 17 mai 2005 fonde l'impossibilité pour les retraités de se prévaloir de l'application des règles de revalorisation de la pension prévues par l'accord dénoncé sur la seule exclusion de leur qualification d'avantage individuel et nullement sur la pleine opposabilité à leur égard de l'accord de substitution, et alors même que l'objet de ce dernier portait, semble-t-il, exclusivement sur ce système de revalorisation.

Il s'agit là de la transposition de la solution dégagée dans l'arrêt du 12 février 1991, Société fermière du Casino municipal de Cannes, qui a posé le principe selon lequel en cas de dénonciation d'un accord de rémunération, les salariés ont droit au maintien du niveau de rémunération atteint au jour de l'expiration du délai de survie provisoire de l'accord dénoncé et non à la conservation du système de progression annuelle qui lui a une nature collective.

Or, en l'espèce précisément, il n'y avait pas eu de conclusion d'un accord de substitution, ce qui avait conduit les juges à s'interroger sur l'existence ou non d'un AIA sur ce point (Cass. soc., 12 févr. 1991, n° 89-45.314 ; pour une application récente de la solution : Cass. soc., 26 janv. 2005, nos 02-44.712, 02-44.938 et 02-44.940).

Faut-il en conclure que seule la dénonciation est opposable aux retraités et non pas l'accord de substitution, comme le laisse penser la motivation de l'arrêt axée sur la détermination du caractère individuel de l'avantage alors même qu'un accord de substitution a été conclu ?

En tout état de cause, s'il ne s'agit pas d'une inopposabilité en soi aux retraités de l'accord de substitution (ou de l'avenant de révision), à tout le moins doit être constatée son absence d'effectivité à leur égard, dont les droits afférents à la situation de retraite et en particulier la pension versée en application d'un régime supplémentaire d'entreprise apparaissent définitivement cristallisés au moment de la liquidation de la retraite, à l'exclusion du mode de revalorisation.

Pourtant dans l'arrêt Fédération nationale CGT des personnels des secteurs financiers du 31 mai 2001, la Cour de cassation a conclu à l'opposabilité aux retraités d'un avenant de révision d'un accord collectif relatif à un régime de retraite, par une motivation très argumentée :

« que selon l'article L. 411-7 du Code du travail, les personnes qui ont cessé leurs fonctions peuvent adhérer à un syndicat professionnel, [...] qu'en vertu des dispositions combinées des articles L. 131-2 et L. 132-1 du même code, la convention collective a vocation à traiter de l'ensemble des conditions d'emploi et de travail des salariés et de leurs garanties sociales, ce qui inclut leurs retraites, qu'en application de l'article L. 731-1 du Code de la Sécurité Sociale, alors applicable, les régimes complémentaires retraites ou de prévoyance sont créés et modifiés par voie d'accord collectif interprofessionnel, professionnel ou d'entreprise, la Cour d'appel en a justement déduit que les syndicats professionnels ont qualité pour représenter les retraités, [...] que c'est à bon droit et en application de l'article L. 132-7 du Code du travail, que la Cour d'appel a déclaré l'accord de révision opposable et applicable en particulier aux retraités. »

Il s'agissait certes de l'hypothèse particulière de l'intégration du régime spécial bancaire aux régimes complémentaires Arrco/Agirc, outre d'un régime à cotisations définies fonctionnant par répartition.

L'opposabilité aux retraités de l'avenant de révision est d'ailleurs également affirmée eu égard aux principes de solidarité, d'égalité et de proportionnalité qui imposent aux partenaires sociaux chargés de la gestion des régimes de retraites complémentaires obligatoires d'assurer leur équilibre et d'adopter des mesures sauvegardant les droits de leurs adhérents.

Ces principes sont-ils pour autant dépourvus de sens s'agissant de régimes privés, la pérennité du système pouvant être en jeu et donc les droits des actifs ? N'y aurait-il pas lieu, outre les dispositions de l'article L. 911-3 du Code de la sécurité sociale qui visent indifféremment les salariés et les anciens salariés, d'invoquer un principe de rupture de l'égalité devant les

3. « Lorsque la convention ou l'accord qui a été dénoncé n'a pas été remplacé par une nouvelle convention ou un nouvel accord dans les délais précisés au troisième alinéa ci-dessus [un an à compter de l'expiration du préavis, sauf clause contraire], les salariés conservent les avantages individuels qu'ils ont acquis, en application de la convention ou de l'accord, à l'expiration de ces délais. »

charges, admis en droit public, à raison d'une atteinte disproportionnée aux intérêts de actifs pour préserver ceux des retraités ?

En vertu d'un engagement unilatéral de l'employeur : inopposabilité aux retraités d'une dénonciation

Selon l'arrêt Deschamps du 25 février 1988, l'avantage instauré par usage, décision unilatérale de l'employeur ou accord atypique (*i. e. conclu avec des interlocuteurs non habilités pour conclure un accord collectif au sens des articles L. 132-2 et L. 132-2-2 du Code du travail*) peut être révisé ou supprimé avec effet immédiat dès lors que les représentants du personnel ont été préalablement informés et consultés, que les bénéficiaires de l'usage ont reçu une information individualisée écrite et qu'un délai de préavis suffisant permettant l'engagement d'éventuelles négociations a été respecté (*Cass. soc., 25 févr. 1988, n° 85-40.821*).

La dénonciation s'impose alors aux salariés, qui, *a fortiori*, ne peuvent revendiquer le maintien d'un quelconque AIA. Cette notion est en effet en principe étrangère à tout avantage n'ayant pas sa source dans un accord collectif stricto sensu. Dès lors l'avantage issu d'un usage dénoncé ne s'incorpore pas au contrat de travail⁴.

Il apparaît là encore que ce régime prétorien de la modification/dénonciation de l'usage est inopérant vis-à-vis des retraités.

Une inopposabilité spécifique aux avantages portant sur une prestation de retraite...

L'arrêt CRUAP du 26 septembre 2002 a énoncé qu'un régime de retraite supplémentaire d'entreprise mis en place par référendum pouvait être dénoncé unilatéralement (*Cass. soc., 26 sept. 2002, n° 01-00.550*). Cette faculté a cependant été assortie de la réserve que la dénonciation n'affecte pas les « droits acquis », expression pour le moins troublante, aucun AIA n'étant en principe susceptible de naître d'un usage dénoncé.

Cependant, l'emploi de l'expression « droits acquis » et non AIA l'est peut être à escient et pourrait viser d'une part les droits liquidés des retraités et d'autre part les droits résultant des cotisations acquittées au jour de la dénonciation par les salariés en activité.

Avec l'arrêt Tréfileurope du 30 novembre 2004, la Cour de cassation, confirmant la solution retenue en première instance et en appel, franchit une étape supplémentaire dans la dissemblance avec le raisonnement travailliste usuel relatif au sort de l'avantage issu d'un usage dénoncé.

... ou, plus généralement, à tout avantage accordé aux retraités ?

L'inopposabilité aux retraités de la dénonciation de l'usage est affirmée par principe : « le versement volontaire par l'employeur d'une prime dite de milieu d'année pos-

La qualification « avantage de retraite » prime désormais sur la durée déterminée de l'engagement de l'employeur

.....
térieurement à la mise en retraite du salarié entraîne la transformation de la prime versée pendant la période d'activité en un avantage de retraite [...], dès lors, la dénonciation de l'usage instituant la prime ne remet pas en cause cet avantage après la liquidation de la retraite. »

Ce qui est d'autant plus remarquable, c'est que l'avantage en cause ne résultait ni d'un régime de retraite ni de prévoyance d'entreprise, connoté d'atypisme compte tenu de la matière en cause. Il s'agissait d'un avantage pécuniaire classique : une prime dite de milieu d'année indifféremment versée aux salariés en activité et aux retraités.

Il apparaît que ce n'est pas tant l'objet de l'avantage, en l'occurrence qu'il porte ou non sur une prestation de retraite, qui importe pour le qualifier d'avantage de retraite que la situation de retraite et la qualité afférente de retraité.

CAUSE JUSTIFICATIVE DE L'INTANGIBILITÉ DE L'AVANTAGE DE RETRAITE

De la prévalence de la durée et de la portée de l'engagement...

L'inopposabilité de la dénonciation d'un avantage accordé aux retraités en vertu d'un engagement unilatéral de l'employeur s'est jusqu'alors essentiellement fondée sur la durée déterminée de cet engagement et en conséquence sur la nécessité d'un consentement mutuel.

Ce n'est pas tant cette exigence qui est surprenante, dès lors que l'engagement est à durée déterminée, que la conception extensive du terme déterminé, qui s'est illustrée en particulier dans des espèces concernant des cadres dirigeants retraités, l'entreprise ayant supprimé l'octroi d'une pension de retraite supplémentaire ou diminué son montant en invoquant des difficultés économiques (*Cass. soc., 28 oct. 1992, n° 89-45.500, Cah. soc. barreau 1992, p. 309 ; Cass. soc., 21 juillet 1993, n° 90-42.476, Cah. soc. barreau 1993, p. 273*).

Sous le visa de l'article 1134, alinéa 2, du Code civil, la Cour énonce que dès lors que l'avantage de retraite devait être servi au bénéficiaire sa vie durant ou jusqu'au décès du conjoint survivant, l'engagement a un terme fixé par un événement certain, même si sa date de réalisation est inconnue, dont la réalisation ne dépend pas de la volonté de l'une des parties et ne peut donc être modifié ou supprimé que par leur consentement mutuel.

La jurisprudence a eu également à traiter du cas de préretraités, pour lesquels la notion de durée déterminée est nécessairement plus circonscrite (période de portage de la convention), où il apparaît que ●●●

4. *Cass. soc., 10 févr. 1998, n° 95-42.543 ; Cass. soc., 6 juill. 2005, n° 04-44.995.*

●●● la considération de la promesse de l'employeur dans le choix du salarié d'opter pour un départ volontaire en préretraite dans le cadre d'un plan social a été déterminante de la transposition de la solution rendue pour les retraités.

Jugé pour un engagement de prise en charge partielle du coût du maintien des garanties frais de santé (*Cass. soc.*, 4 avr. 1990, n° 86-42.626), il en a été de même dans une espèce où l'employeur avait assuré aux préretraités qu'ils bénéficieraient du régime de retraite chapeau d'entreprise dans les conditions en vigueur à la date de leur entrée dans le dispositif de préretraite.

Bien que la révision du régime mis en place unilatéralement l'ait été par accord collectif et soit intervenue avant la liquidation de la retraite des intéressés, la Cour de cassation conclut à l'inopposabilité à leur égard de l'avenant de révision (*Cass. soc.*, 12 avr. 1995, n° 91-41.470, *CMAV*).

Idem dans une espèce relative à un avantage consistant à ne pas déduire certaines charges sur les prestations de retraites versées par un régime d'entreprise : la chambre sociale a considéré que les seules modifications d'un régime de retraite instauré par décision unilatérale opposables aux préretraités sont celles intervenues avant leur départ de l'entreprise, peu important qu'ils n'aient pas encore fait liquider leur retraite, indépendamment même de toute référence à la durée déterminée de l'engagement (*Cass. soc.*, 3 juin 1997, n° 94-40.347, *Naphtachimie*).

Il n'est pas certain que l'arrêt Unibail du 12 avril 2005, qui a conclu à l'opposabilité à un salarié licencié mais n'ayant pas encore fait liquider sa retraite à la date de la dénonciation d'un engagement relatif à une pension de retraite supplémentaire, annonce la caducité de cette jurisprudence. Ce licenciement n'était en effet apparemment pas consécutif à l'adhésion volontaire du salarié à une mesure de départ, telle la préretraite, et il semble que l'engagement de l'employeur pris en dehors du cadre d'un plan social ait été assorti de réserves quant à sa pérennité même (*Cass. soc.*, 12 avr. 2005, n° 02-47.384 ; *CA Versailles*, 15 oct. 2002).

... À l'émergence d'une qualification sui generis : l'avantage de retraite

Jusqu'ici la qualification d'avantage de retraite n'était usitée qu'en droit de la sécurité sociale et en droit fiscal dans le cadre de problématique de déductibilité des avantages accordés aux anciens salariés de l'entreprise (*Cass. soc.*, 14 déc. 1988, n° 86-14.415, *RJS* n° 556 ; *Cass. soc.*, 27 avr. 2000, n° 98-14.241, *Michelin*).

Sans se référer explicitement au principe de l'intangibilité des droits liquidés dans le cadre de la retraite, il ressort de l'attendu de l'arrêt Tréfileurope que c'est cependant le critère du maintien du bénéfice d'un avantage postérieurement à la liquidation de la retraite qui a automatiquement pour effet de le transformer en un

« avantage de retraite » et qui fonde l'inopposabilité de sa dénonciation.

Aucun des arguments du pourvoi relatifs à la nullité des engagements perpétuels, à la rupture de l'égalité de traitement avec les salariés actifs pour lesquels la dénonciation est opposable et à l'absence de présomption de la novation (la poursuite du versement de la prime démontrait pour la cour d'appel l'intention de l'entreprise de compléter le niveau de la pension de retraite) n'a été retenu.

Le critère « chronologique »⁵ et de changement de statut afférent (perte de la qualité de salarié au profit de celle de retraité) paraît se suffire à lui-même, la durée déterminée de l'engagement n'étant même plus visée.

Dès lors peu importe que les formes requises pour la dénonciation de l'usage aient été respectées, elles sont inopérantes par principe, tel que l'avait déjà jugé l'arrêt Naphtachimie de 1997. Sa formulation plus ambiguë⁶ explique cependant que des commentateurs aient pu conclure que cette inopposabilité était due au caractère irrégulier de la dénonciation dans l'espèce en cause, c'est-à-dire au non-respect à l'égard des retraités des conditions posées par l'arrêt Deschamps.

S'il ne peut être unilatéralement mis fin à un usage profitant à des retraités, pourrait-il l'être par la conclusion d'un accord collectif ayant le même objet, ce mode de remise en cause étant constamment admis en droit du travail (*Cass. soc.*, 26 janv. 2005, n° 02-47.507).

Non admise dans une espèce précitée relative à la modification d'un règlement de retraite chapeau par accord collectif et à sa non-opposabilité à des préretraités (*Cass. soc.*, 12 avr. 1995, n° 91-41.470, *CMAV*), les arrêts Sainte-Marie de 2002 et Naphtachimie du 17 mai dernier, qui ont respectivement conclu au fait qu'un avenant de révision et un accord de substitution ne pouvaient remettre en cause les droits acquis des retraités, ne paraissent pas permettre de soutenir cette position sans réserve.

En effet, dès lors que prévaut le critère chronologique et statutaire pour la qualification d'avantage de retraite, tout avantage quel que soit son objet qui continue d'être attribué après la liquidation de la retraite paraît devoir bénéficier de la même intangibilité que la pension de retraite elle-même, à l'exclusion des modalités de sa revalorisation.

Ainsi risque-t-il d'en être du maintien de la participation de l'entreprise au financement de la couverture frais de santé pour ses retraités, du moins à hauteur de son engagement apprécié à la date d'effet de la dénonciation unilatérale ou de la survie provisoire de l'accord dénoncé, selon la nature du support de l'engagement.

Si cette appréciation ne pose pas de difficulté en soi lorsque l'engagement est exprimé en valeur absolue, tel n'est pas le cas en revanche lorsqu'il l'est en pourcentage de quote-part respective. Il devrait probablement être considéré qu'il doit évoluer de manière à main-

5. *Cab. soc. barreau* 2005, p. 63, obs.

F.-J. Pansier.

6. « Les deux seules modifications du règlement de retraite opposables au salarié étaient celles intervenues avant son départ de l'entreprise [...] mais [...] demeuraient inchangées à son égard, faute d'une dénonciation régulière, les autres dispositions ».

tenir le respect de la proportion en vigueur au jour de la dénonciation.

La notion d'avantage de retraite, manifestement en construction en droit du travail, ne semble pas réductible à la notion d'AIA au sens de l'article L. 132-8 du Code du travail, applicable aux seuls accords collectifs et évoquant les seuls salariés.

Outre qu'elle vise tout avantage versé à un retraité, que ce soit au titre d'un accord collectif ou d'une dé-

cision unilatérale, le bénéfice d'un avantage de retraite n'intervient précisément qu'après la perte de la qualité de salarié.

Surtout, l'avantage de retraite met en jeu un droit définitivement liquidé plus qu'un AIA, « un avantage pouvant être épuisé par sa consommation même : il n'est pas pour autant acquis »⁷, la spécificité de la situation de retraite étant que celle-ci est épuisée et ne prend fin qu'avec le décès.

7. B. Boubli,
Les avantages acquis,
Semaine sociale Lamy,
suppl. au n° 1030.

Les textes des arrêts

Arrêt Naphtachimie

Les salariés mis à la retraite avant la dénonciation de l'accord collectif instituant un régime de retraite à prestations définies ont droit au maintien du niveau de leur pension selon les modalités de revalorisation initiales.

Attendu que, selon les arrêts attaqués (Versailles, 12 septembre 2002), la société Naphtachimie a institué en 1950, par une décision unilatérale, un régime de retraite supplémentaire, dénommé Régime de pensions complémentaires Naphtachimie (RPCN), prévoyant le versement d'une allocation différentielle de vieillesse révisable annuellement en fonction de l'évolution générale des appointements ; que ce régime, qui a ensuite fait l'objet de plusieurs accords d'entreprise, notamment le 23 février 1987, a été dénoncé par la société Naphtachimie le 23 septembre 1996 et remplacé par un nouveau régime, dit Régime supplémentaire Naphtachimie (RSN), résultant d'un accord de substitution du 19 décembre 1997, dont l'article 4-1 relatif aux modalités d'application aux retraités bénéficiaires du RPCN prévoit que, lorsque le montant de la pension issue de ce dernier est supérieur à celui

du RSN, la pension perçue ne sera plus réévaluée jusqu'à la date où son montant sera égal à celui du RSN théorique et évoluera ensuite semestriellement selon les nouvelles modalités de revalorisation ; que Mme X..., M. Y... et Mme Z..., anciens salariés de la société Naphtachimie, qui percevaient l'allocation différentielle du RPCN à la date d'entrée en vigueur de la nouvelle garantie collective et estimaient que celle-ci ne pouvait affecter leurs droits à pension, ont saisi la juridiction prud'homale ;

Attendu qu'il est fait grief aux arrêts d'avoir débouté les retraités de leurs demandes tendant à ce que soit maintenue à leur profit la revalorisation de l'allocation de retraite supplémentaire qui leur était garantie au moment où leurs droits étaient liquidés, et à ce que l'employeur soit en conséquence condamné à leur payer les revalorisations

dont ils avaient été privés à la suite de la négociation d'un accord d'entreprise modifiant le régime de retraite supplémentaire mis en place par cet employeur[...] ; Mais attendu que les salariés mis à la retraite avant la dénonciation de l'accord collectif du 23 février 1987, reprenant le régime de retraite à prestations définies institué unilatéralement par l'employeur en 1950, avaient droit au maintien du niveau de pension atteint au jour de la dénonciation avec les modalités de revalorisation initiales jusqu'à l'accord collectif de substitution du 19 décembre 1997, sans pouvoir se prévaloir, au-delà de cette date, des modalités de revalorisation instituées par l'accord collectif dénoncé qui constituent un avantage collectif et non un avantage individuel ; que le moyen n'est pas fondé ;
► Cass. soc., 17 mai 2005, n° 02-46.581 P+B+R+I

Arrêt Tréfileurope

Le versement d'une prime dite de milieu d'année postérieurement à la mise à la retraite du salarié entraîne la transformation de la prime versée pendant la période d'activité en un avantage de retraite, malgré la dénonciation de l'usage instituant cette prime.

Attendu que M. X engagé le 1^{er} mars 1946 au sein du groupe Usinor, en est resté salarié, notamment de sa filiale Tréfileurope jusqu'à son départ en retraite courant 1980 ; qu'il a bénéficié d'une prime dite de milieu d'année jusqu'à sa mise en retraite courant 1980 et a continué de la percevoir, postérieurement à cette date, jusqu'à fin 1999 ; qu'il lui a été notifié par lettre du 27 décembre 1999 la suppression de cette prime ; que contestant

cette suppression, M. X... a saisi la juridiction prud'homale ;
Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt attaqué (Dijon, 13 juin 2002) de l'avoir condamné à rétablir M. X..., retraité, dans ses droits concernant une prime de milieu d'année [...] ; Mais attendu que le versement volontaire par l'employeur d'une prime dite de milieu d'année postérieurement à la mise en retraite du salarié entraîne

la transformation de la prime versée pendant la période d'activité en un avantage de retraite et que, dès lors, la dénonciation de l'usage instituant la prime ne remet pas en cause cet avantage après la liquidation de la retraite ; que le moyen n'est pas fondé ;
Par ces motifs :
Rejette le pourvoi ;
► Cass. soc., 30 nov. 2004, n° 02-45.367 P+B