Wilhelm AVOCATS

Auteur: Sandra Gerber | Le : 14 août 2016

Atteinte de l’âge de la retraite : quelques questions pratiques pour l’employeur

Les conséquences juridiques de l’atteinte de l’âge de la retraite ne sont pas traitées par le code des obligations. Cette situation peut cependant recéler des questions souvent ardues.

Nous en avons sélectionné quelques-unes :

1. le contrat de travail prend-t-il fin automatiquement à l’âge de la retraite ?
2. un employé atteignant l’âge de la retraite pendant une période de maladie peut-il se prévaloir de cette période de protection pour reculer la date de la prise de sa retraite.

Ces questions ne sont pas si simples à résoudre en droit suisse et nous amènent à faire les constats suivants :

Premier cas de figure : le contrat de travail ou le règlement du personnel ou encore une convention collective qui serait applicable peuvent parfaitement prévoir que le contrat prend fin lorsque l’employé a atteint l’âge de la retraite.

Dans ce cas, le contrat prend automatiquement fin lorsque l’âge de la retraite est atteint sans qu’une lettre de congé ne soit nécessaire.

Nous conseillons cependant à l’employeur – au début de l’année au cours de laquelle l’employé atteindra l’âge de la retraite ou à la fin de l’année précédente – d’informer par écrit l’employé que la fin des rapports de travail interviendra à ce moment-là.

En outre, aucune disposition du code des obligations n’interdit à un employeur et un employé de convenir que les rapports de travail continueront après l’âge de la retraite fixé dans la Loi fédérale sur l’assurance-vieillesse et survivants (LAVS).

Second cas de figure : le contrat de travail ou le règlement du personnel ne prévoient rien au sujet des conséquences de l’atteinte de l’âge de la retraite, aucune convention collective n’étant applicable ?

Si la pratique de la société est constante et que les contrats de travail prennent fin, sans distinction, au moment où les employés atteignent l’âge de la retraite selon la LAVS, nous pensons qu’il est raisonnable de prétendre que dans ce cas également les parties ont convenu tacitement que le contrat est un contrat de durée indéterminé jusqu’à l’âge de la retraite.

Le contrat prendra alors automatiquement fin lorsque l’âge de la retraite est atteint sans qu’une lettre de congé soit nécessaire. Nous

conseillons cependant – et encore plus dans cette situation – à l'employeur – au début de l'année au cours de laquelle l'employé atteindra l'âge de la retraite ou à la fin de l'année précédente – d'informer par écrit l'employé que la fin des rapports de travail interviendra à ce moment-là.

Troisième cas de figure : le contrat de travail ne prévoit rien et la pratique de la société n'est pas constante, respectivement, il existe des précédents au sein de l'entreprise selon lesquels les rapports de travail peuvent perdurer au-delà de l'âge de la retraite selon la LAVS.

Dans un tel cas, un employé en arrêt-maladie atteignant l'âge de la retraite selon la LAVS et désirant travailler au-delà pourrait –il invoquer l'article 336c alinéa 1 let. b CO pour s'opposer à la fin des rapports de travail ?

Nous pensons que la réponse à cette question doit s'analyser à l'aune de l'esprit et du but de l'article 336c CO, lequel consiste à assurer le maintien d'un contrat de travail tant que l'employé se trouve dans une période où il lui serait particulièrement difficile de rechercher un nouvel emploi et d'être engagé.

Au vu de ce but, nous sommes d'avis qu'un employé ayant atteint l'âge de la retraite n'entre plus dans la catégorie des personnes devant être protégés par l'article 336c alinéa 1 let. b) CO. Cela n'a à notre connaissance toutefois pas été formellement tranché en jurisprudence.

En conclusion, au vu de l'absence d'indication dans la loi et sans une jurisprudence claire en la matière, nous conseillons aux employeurs, dont l'activité n'entre pas dans le champ d'application d'une convention collective qui règlerait la question, de prévoir dans le contrat de travail ou dans un règlement du personnel faisant partie intégrante du contrat que ce dernier prend automatiquement fin lorsque l'employé a atteint l'âge de la retraite selon la LAVS. Bien évidemment, cela n'exclut pas qu'un accord soit ensuite conclu entre l'employeur et un employé individuellement afin que la relation de travail perdure au-delà de l'âge de la retraite selon la LAVS.

Auteur : Sandra Gerber, avocate

Source :
https://www.wg-avocats.ch/actualites/droit-du-travail/atteinte-de-lage-de-la-retraite-quelques-questions-pratiques-pour-lemployeur/