

SALAIRE – Saisie – Bénéfice de la quotité saisissable – Distinction entre rémunération et indemnité – Indemnité de départ à la retraite.

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 30 janvier 2008

G. contre Banque populaire de Bourgogne Franche-Comté (pourvoi n° 06-17.531)

Vu les articles L. 145-2 et L. 122-14-13 du Code du travail, ensemble les articles 13, 42, 43 et 44 de la loi n° 91-650 du 9 juillet 1991 ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. G. a demandé à un juge de l'exécution d'annuler une saisie-attribution pratiquée par la Banque populaire Bourgogne-Franche-Comté sur son compte ouvert au Crédit agricole en faisant valoir que cette saisie portait sur l'indemnité de départ en retraite qu'il avait perçue ;

Attendu que pour le débouter de sa demande, l'arrêt retient que cette indemnité n'est pas la contrepartie du travail fourni par l'employé et n'est donc pas un élément du salaire ;

Attendu, cependant, que l'indemnité de départ en retraite versée au salarié qui quitte volontairement l'entreprise pour

bénéficier du droit à une pension de vieillesse n'a pas pour objet de compenser un préjudice et constitue dès lors une rémunération, ce dont il résulte qu'elle est soumise aux règles de saisie prévues par le Code du travail ;

Qu'en se déterminant comme elle l'a fait, sans préciser si la somme litigieuse avait été versée au salarié en raison de son départ volontaire à la retraite ou de sa mise à la retraite par l'employeur, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale ;

PAR CES MOTIFS :

Casse.

(Mme Collomp, prés. - M. Linden, rapp. - M. Mathon, av. gén. - SCP Vier, Barthélémy et Matuchansky, SCP Celice, Blancpain et Soltner, av.)

Note.

Un créancier peut se faire verser par un tiers, en exécution de sa créance, les sommes que celui-ci doit au débiteur ou qu'il détient pour son compte.

Cette règle s'applique aux sommes dues ou détenues par l'employeur qui peut être le tiers saisi par les créanciers du salarié. Toutefois, étant donné le caractère alimentaire de ces sommes, on ne peut en saisir qu'une fraction, la quotité saisissable, le reste étant acquis au salarié.

Toutes les sommes détenues par l'employeur ne sont toutefois pas soumises à ce régime. Le Code du travail précise qu'il ne s'applique qu'aux "sommes dues à titre de rémunération" (article L. 2252-1 et s., anc. L. 145-1 et s. ; "La saisie des rémunérations", RPDS 2008 p. 49). Compte tenu de variétés des sommes éventuellement dues par un employeur et qui s'ajoutent au salaire proprement dit, il convient de cerner celles qui constituent la "rémunération" qui n'est pas intégralement saisissable.

L'arrêt ci-dessus (PBR) présente l'intérêt de répondre à cette question en écartant les sommes dues à titre d'indemnités réparatrices d'un préjudice, qui ne constituent pas la rémunération du travail salarié.

La Cour fait application de cette distinction à l'indemnité de départ en retraite en fonction de l'auteur de la rupture du contrat de travail (pour le départ à la retraite, v. E. Dockès, *Droit du travail*, Dalloz Hypercours, 2007, § 439 ; pour la mise à la retraite *ibid.* § 429).

S'il s'agit d'une mise à la retraite, imposée par l'employeur, le salarié, par la perte de son emploi, subit un préjudice que l'indemnité a pour objet de compenser : elle n'est pas soumise au régime mentionné ci-dessus et elle est donc entièrement saisissable.

Par contre, si le départ en retraite répond à une initiative du salarié faisant liquider sa pension vieillesse, l'indemnité correspond à un départ volontaire et à un droit acquis par le salarié par son travail. Elle n'a plus par conséquent la finalité de compenser un préjudice. Elle est une rémunération soumise à la restriction de la saisie qui ne peut toutefois s'exercer sur ces sommes en deçà de la quotité saisissable.

Si la logique juridique de ce raisonnement est parfaite, on ne saurait méconnaître qu'il pénalise les salariés victimes d'une mise à la retraite, c'est-à-dire une rupture du contrat de travail imposée par l'employeur.

F.S.