

# **VD\_OMNI GE.2013.0041 vom 16. August 2013**

VD Tribunal cantonal, 2013-08-16, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd\\_omni\\_GE.2013.0041](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_omni_GE.2013.0041)

FR: VD\_OMNI GE.2013.0041 du 16 août 2013

IT: VD\_OMNI GE.2013.0041 del 16 agosto 2013

## **Regeste**

X. \_\_\_\_\_ c/Municipalité de Vevey | Recours contre une décision de mise à la retraite forcée. Selon le Statut du personnel communal de Vevey, "à la demande de la municipalité", la mise à la retraite intervient, sous certaines conditions liées à la diminution de la rente, dès l'âge limite inférieur prévu par les Statuts de la Caisse intercommunale de pensions (i.e. 58 ans). Cette disposition est potestative, et la municipalité dispose d'une très large liberté d'appréciation. Celle-ci ne saurait toutefois équivaloir à un blanc-seing: la municipalité doit se fonder sur des motifs objectifs suffisants, à l'issue d'une pesée des intérêts. Corollairement, la municipalité doit indiquer ces éléments dans sa décision. Tel n'étant pas le cas en l'espèce, le prononcé querellé doit être annulé.

## **Erwägungen**

### **E. 1**

L'art. 14 du Statut du personnel communal de la Ville de Vevey, sur lequel l'autorité intimée fonde sa décision de prononcer la mise à la retraite forcée de la recourante, âgée de 62 ans, est ainsi libellé: 14 Mise à la retraite En cas de mise à la retraite, sur décision de la Municipalité ou sur demande du collaborateur, le préavis est de six mois pour la fin d'un mois donné par lettre. La limite d'âge est identique à l'âge terme fixé par la loi sur l'assurance vieillesse et survivants (art. 21 LAVS). Toutefois, à la demande de la Municipalité ou du collaborateur, la mise à la retraite intervient dès l'âge limite inférieur prévu par les Statuts de la Caisse intercommunale de pensions (CIP). Dans ce dernier cas, la Municipalité ne peut pas exiger la mise à la retraite du collaborateur si celle-ci entraîne une réduction pour anticipation de la rente. Les cas d'invalidité sont réservés.

### **E. 2**

Le droit à une rente de vieillesse prend naissance le premier jour du mois suivant celui où a été atteint l'âge prescrit à l'al. 1. Il s'éteint par le décès de l'ayant droit. En d'autres termes, l'âge ordinaire de mise à la retraite des collaborateurs de la Ville de Vevey équivaut, pour les femmes, à 64 ans révolus, plus précisément au 1<sup>er</sup> jour du mois suivant. S'agissant de la recourante, née en janvier 1951, le moment déterminant interviendra ainsi le 1<sup>er</sup> février 2015.

### **E. 3**

Les années d'assurance sont réduites proportionnellement en cas de versement anticipé (art. 93a ss) ainsi que dans les cas d'application de l'article 84a (divorce).

### **E. 4**

Est en revanche discutée l'interprétation de la condition posée par la 3<sup>ème</sup> phrase de l'art. 14 du Statut du personnel communal, imposant que cette mise à la retraite n'entraîne pas de

" réduction pour anticipation de la rente ." a) Selon la municipalité, l'âge terme déterminant pour le calcul des prestations prévu par l'art. 39 des Statuts CIP et auquel il est fait allusion à l'art. 14 du Statut du personnel communal est de 62 ans pour tous les assurés, ceux-ci pouvant prendre par ailleurs leur retraite à partir de 58 ans selon l'art. 48 des Statuts CIP, limite inférieure auquel il est fait référence à l'art. 14 du Statut du personnel communal. La notion d'anticipation prévue à l'art. 51 des Statuts CIP concerne donc celui qui prend sa retraite avant l'âge terme de 62 ans sans compter 36 ans de cotisations, situation qui engendre une réduction de 5% par année d'anticipation. C'est une mise à la retraite engendrant une telle conséquence que la municipalité ne peut décider unilatéralement, selon l'art. 14 du Statut du personnel communal. Or, la recourante avait dépassé, lors de la décision, l'âge de 62 ans spécifié à l'art. 39 des Statuts CIP, de sorte qu'il ne peut plus être question d'anticipation selon l'art. 51 desdits Statuts. Le motif d'interdiction de mise à la retraite par la municipalité selon l'art. 14 du Statut du personnel communal n'existe donc pas. Toujours selon la municipalité, la recourante bénéficiera effectivement d'une rente calculée en fonction des années de cotisations, à savoir d'une rente partielle. Cela est inhérent au système, mais n'a rien à voir avec la notion d'anticipation de la retraite, telle que définie par les Statuts CIP et le Statut du personnel communal. b) D'après la recourante, l'âge de 62 ans défini à l'art. 39 des Statuts CIP constitue un âge théorique auquel il paraît plausible de considérer que l'assuré a atteint son taux maximum de cotisation - 36 ans - mais ne constitue pas l'âge " ordinaire " de la retraite. L'art. 50 al. 3 des Statuts de la CIP précise que " sous réserve de l'article 51, la pension de retraite est fixée sur la base du traitement assuré (art 21 et 37) au taux déterminé selon l'article 3 corrigé cas échéant d'après le degré d'activité déterminant ". Au sens de l'article 38a des Statuts CIP, le taux maximum de la pension de retraite ou d'invalidité est de 60% du traitement assuré. L'alinéa 2 de l'article précité précise que le taux maximum est acquis après 36 ans d'assurance. Partant, il est erroné de considérer que la notion d'anticipation, contenue à l'article 51 des Statuts de la CIP, ne concerne que les personnes n'ayant pas encore atteint l'âge terme. Il apparaît clairement que la pension sera réduite tant que l'assuré n'atteint pas les 36 ans de cotisations. En l'espèce, si la recourante n'atteindra jamais les 36 ans de cotisations, elle pourrait augmenter son taux de pension en prolongeant de deux ans son activité. On est donc clairement dans une situation d'anticipation prohibée par le Statut du personnel communal. Enfin, toujours selon la recourante, le Statut du personnel communal ne mentionne nullement un âge terme. En effet, il se limite à préciser qu' " à la demande de la municipalité ou du collaborateur, la mise à la retraite intervient dès l'âge limite inférieur prévu par les statuts de la Caisse intercommunale de pension. Dans ce dernier cas, la Municipalité ne peut pas exiger la mise à la retraite du collaborateur si celle-ci entraîne une réduction pour anticipation de rente ". Il ne mentionne pas que seule serait visée l'anticipation de l'art. 51 des Statuts CIP. Cela découle du reste du simple bon sens: on a voulu éviter que l'autorité intimée puisse se défaire d'un fonctionnaire au prix d'une perte de retraite pour celui-ci. Dès lors que la prise de la retraite avant 64 ans (ce qu'on ne peut appeler autrement qu'une " anticipation " de la rente) a pour conséquence une diminution de rente, elle est prohibée. Dans le Statut du personnel communal, la seule mention relative à l'âge est celle de l'âge limite inférieure, soit 58 ans. Il n'y a donc pas lieu d'interpréter le Statut du personnel communal comme autorisant la municipalité à mettre un ou une de ses employés en retraite anticipée passé l'âge de 62 ans.

## **E. 5**

La CIP est soumise à la LPP. Elle doit par conséquent en respecter les exigences minimales. Selon l'art. 13 LPP, ont droit à des prestations de vieillesse les femmes dès qu'elles ont atteint l'âge de 64 ans. L'art. 1 i de l'ordonnance du 18 avril 1984 sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité (OPP 2; RS 831.441.1) fixe l'âge minimal pour une retraite anticipée à 58 ans. a) A lire les Statuts CIP, une pension de retraite complète implique un taux maximum de pension de 60% du traitement assuré. Cela suppose que l'assuré compte 36 années d'assurance. Chaque année d'assurance donne ainsi droit à un taux de pension de 1,667% (60% / 36) (art. 38a). A contrario, chaque année d'assurance manquante entraîne une diminution de 1,667%. En dérogation, l'art. 51 des Statuts CIP dispose que si l'assuré prend sa retraite " avant l'âge terme " sans compter 36 années d'assurance, le taux de pension est encore réduit (proportionnellement) de 5% " par année d'anticipation ". L' " âge terme " au sens de cette disposition n'est pas l'âge maximum de retraite au sens de l'art. 49 des Statuts CIP, soit 65 ans, ni l'âge minimum au sens de l'art. 48 des Statuts CIP, soit 58 ans, mais l' " âge terme " dit " déterminant pour le calcul des prestations " au sens de l'art. 39 des Statuts CIP, soit 62 ans. Quant aux années " d'anticipation ", il s'agit des années entre l'âge où l'assuré prend sa retraite et l'âge terme de 62 ans. Autrement dit, l'assuré qui, sans compter 36 années d'assurance, prend sa retraite entre l'âge terme de 62 ans et l'âge maximum de 65(64) ans, voit son taux de pension diminué de 1,667% par année manquante. Ainsi, par exemple, le taux de pension d'un assuré prenant sa retraite à 62 ans, après 35 ans d'assurance, s'élève à 58,345% ( $35 \times 1,667\% = 58,345\%$ ). En revanche, l'assuré qui, toujours sans compter 36 années d'assurance, prend sa retraite entre l'âge minimum de 58 ans et l'âge terme de 62 ans, voit son taux de pension diminué non seulement de 1,667% par année manquante, mais encore réduit (proportionnellement) de 5% par année d'anticipation sur l'âge terme de 62 ans. Ainsi, par exemple, le taux de pension d'un assuré prenant sa retraite à 58 ans (soit 4 années d'anticipation), après 31 ans d'assurance, atteint 41,342% ( $31 \times 1,667\% = 51,677\%$ ;  $51,677\% - [(4 \times 5)\% \text{ de } 51,677\%] = 41,342\%$ ) (voir les exemples de calcul figurant sur le site internet de la CIP, [www.cipvd.ch](http://www.cipvd.ch)). b) En résumé, l'assuré qui, sans bénéficier des 36 années d'assurance, prend sa retraite entre 58 et 62 ans, dite retraite " anticipée " au sens des Statuts CIP, souffre ainsi d'une baisse du taux de pension plus importante, au prorata des années manquantes, que s'il prenait sa retraite entre 62 et 65(64) ans.

## **E. 6**

Il sied d'examiner l'art. 14 al. 2 2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> phrases du Statut du personnel communal à la lumière de ce qui précède. a) On rappelle que selon cette disposition, la municipalité est autorisée à imposer à ses collaborateurs une mise à la retraite dès l'âge minimum de 58 ans, mais à condition que ce prononcé n'entraîne pas de " réduction pour anticipation de la rente ". Vu ce qui précède, cette " réduction pour anticipation de la rente " consiste dans le taux de réduction proportionnel supplémentaire de 5% par année manquante entre l'âge de la retraite imposée et l'âge terme de 62 ans. L'art. 14 al. 2 du Statut du personnel communal autorise par conséquent la municipalité à prononcer, dès l'âge de 62 ans, la retraite forcée d'un collaborateur ne comptant pas 36 années d'assurance: l'âge terme étant atteint, une réduction pour anticipation de la rente n'entre plus en considération. b) Cela a toutefois pour conséquence que les collaborateurs de 62 ans peuvent se voir imposer une mise à la retraite avant l'âge maximum de 65(64) ans, même si, faute de compter 36 années de cotisations, leur rente s'en trouvera imputée de 1,667% par année manquante. La recourante se trouve précisément dans cette situation, dès lors qu'au moment où la décision attaquée devrait déployer ses effets, à l'âge de 62 ans et 8 mois, elle ne comptera que 27 ans et 8 mois

d'assurance, soit un taux de pension de 46,259% (cf. simulation de la CIP, partie En fait, let. C). Or, si, parmi les assurés ne comptant pas 36 années d'assurances, les personnes mises à la retraite forcée dès 62 ans sur la base de l'art. 14 du Statut du personnel communal ne subissent pas la réduction supplémentaire de 5%, elles subissent non seulement un licenciement qu'elles n'ont pas voulu et dont les conséquences ne sont pas négligeables, mais encore une diminution de rente de 1,667% par année manquante, diminution qu'elles n'ont pas acceptée non plus. c) A bien lire l'art. 14 al. 2 du Statut du personnel communal, la mise à la retraite anticipée n'est pas automatique, mais intervient " à la demande " de la municipalité. Cette disposition confère ainsi à la municipalité la faculté, et non l'obligation de prononcer la mise à la retraite du collaborateur lorsque les conditions liées à l'âge limite inférieur et à la réduction pour anticipation de la rente sont réunies. Par ailleurs, l'art. 14 al. 2 du Statut du personnel communal ne précise aucun critère devant être pris en considération par la municipalité pour prononcer, ou non, une telle mise à la retraite. La municipalité dispose donc sur cette question d'une très large liberté d'appréciation. Celle-ci ne saurait toutefois équivaloir à un blanc-seing dès lors que, dans ce domaine également, la municipalité doit se conformer aux principes généraux de l'activité administrative, soit en particulier l'interdiction de l'arbitraire (art. 9 Cst.) et la proportionnalité (art. 5 al. 2 Cst.), en se fondant sur des motifs objectifs suffisants qui prennent en considération l'ensemble des circonstances et qui, compte tenu de la portée de la décision pour le collaborateur concerné, mettent en balance les intérêts publics et privés en jeu (cf. RJN 1998 p. 210, reproduit in Peter Hänni, *Das öffentliche Dienstrecht der Schweiz*, Zurich 2002, § 13 let. D p. 555 ss [ *Ausserordentliche Beendigung von öffentlichrechtlichen Dienstverhältnissen*], spéc. p. 563 ss s; voir aussi, par analogie, la jurisprudence selon laquelle le congé des agents publics soumis au régime provisoire doit reposer sur un motif plausible ou objectivement fondé, se tenir dans les limites du pouvoir d'appréciation de l'administration et apparaître comme une mesure raisonnable au vu des prestations et du comportement de l'employé et compte tenu des composantes personnelles ainsi que des données particulières au service en cause; ATF 120 Ib 134 consid. 2; 108 Ib 209 consid. 2; arrêts GE.2012.0202 du 6 novembre 2012 consid. 4a; GE.2005.0050 du 1 er septembre 2005 consid. 2e ). Corollairement, la municipalité doit indiquer dans sa décision, afin de respecter le droit du collaborateur à une décision motivée (art. 29 al. 2 Cst.), les motifs objectifs suffisants, soit les éléments pris en considération dans la balance des intérêts, qui l'ont conduite à prononcer la mise à la retraite. En l'espèce, il ne ressort pas de la décision attaquée une quelconque pesée des intérêts. Ce prononcé est par conséquent insuffisamment motivé et doit être annulé. Cela entraîne le maintien de la recourante au poste qu'elle occupait jusque-là, sans qu'une décision formelle de réintégration ne soit nécessaire.

## **E. 7**

Vu ce qui précède, le recours doit être admis et la décision attaquée doit être annulée. Succombant, la Commune de Vevey doit assumer une indemnité de dépens en faveur de la recourante. Il n'y a pas lieu de prélever un émolument judiciaire.

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.