

Age de départ à la retraite – Mise à la retraite

RUPTURE DU CONTRAT Publié vendredi 6 décembre 2024 par [Patricia Drevon](#), [Secteur des Affaires juridiques](#)



L'âge légal de départ à la retraite et la mise à la retraite d'un salarié sont deux concepts à distinguer, comme l'illustre la Cour de cassation dans un arrêt du 27 novembre 2024 (Cass. soc., 27-11-24, n°22-13694).

En l'espèce, un salarié est engagé en décembre 2000. Il fait valoir ses droits à la retraite en 2009, à l'âge de 63 ans. Il signe un CDD avec son employeur quelques temps après, qui se transforme ensuite en CDI. En 2016, âgé alors de 70 ans, le salarié est mis à la retraite par son employeur.

Le salarié conteste sa mise à la retraite et saisit à cet effet le CPH pour que la mise à la retraite soit jugée en un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

En appel, la mise à la retraite est analysée en un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

L'employeur forme alors un pourvoi en cassation.

A l'appui de son pourvoi, l'employeur énonce que le licenciement ne pouvait être invalidé dès lors qu'au moment de l'embauche, le salarié avait atteint l'âge légal de départ à la retraite, et non l'âge auquel l'employeur pouvait mettre d'office le salarié à la retraite. Si bien que la mise à la retraite ultérieure était possible.

La Cour de cassation donne raison à l'employeur.

Elle affirme que :

- « Lorsque le salarié a atteint, au moment de son engagement, l'âge permettant à l'employeur de le mettre à la retraite sans son accord en application de l'article L. 1237-5 du code du travail, son âge ne peut constituer un motif permettant à l'employeur de mettre fin au contrat de travail ».
- Que toutefois en l'espèce, au moment de l'embauche, le salarié n'avait pas l'âge à partir duquel il pouvait être mis d'office à la retraite, mais il avait atteint l'âge à partir duquel celui-ci pouvait de son plein gré, partir à la retraite.
- Si bien que l'employeur pouvait ultérieurement mettre le salarié à la retraite.

La Cour de cassation casse donc l'arrêt de la cour d'appel qui avait de manière erronée retenu qu'au moment de l'embauche le salarié avait atteint l'âge légal de départ à la retraite, alors qu'elle aurait dû constater que le salarié n'avait pas atteint l'âge de mise à la retraite d'office, et qu'ainsi l'employeur pouvait user de ce motif à l'appui du licenciement.

Cet arrêt permet de distinguer l'âge légal de départ à la retraite et l'âge à partir duquel un salarié peut être mis d'office à la retraite. Un salarié peut très bien avoir atteint l'âge légal sans pour autant que l'employeur ne puisse le mettre à la retraite. En effet, depuis la loi n°2008-1330, un âge plancher est fixé pour la mise à la retraite d'office d'un salarié, cet âge est fixé à 70 ans (art. L 1237-5). En dessous de cet âge, la mise à la retraite d'un salarié nécessite son accord.

En outre comme le rappelle l'arrêt, lorsqu'un salarié est engagé alors qu'il a l'âge permettant à un employeur de le mettre d'office à la retraite, ce dernier ne pourrait user de cette possibilité pour rompre ultérieurement le contrat de travail du salarié, puisqu'il a engagé le salarié en connaissance de cause.

Cette règle n'est pas nouvelle, elle avait déjà été affirmée dans un arrêt du 29 juin 2011 (Cass. soc., 29-6-11, n°09-42165) confirmée par la suite (Cass. soc., 17-4-19, n°17-29017).

L'arrêt du 27 novembre confirme ainsi une jurisprudence établie en matière de mise à la retraite d'office.

On retiendra de cet arrêt que la mise à la retraite d'un salarié ayant atteint l'âge plancher est possible dès lors qu'au moment de son embauche, le salarié n'avait pas atteint cet âge.

PATRICIA DREVON

Secrétaire confédérale au Secteur de l'Organisation, des Outre-Mer et des Affaires juridiques

SECTEUR DES AFFAIRES JURIDIQUES

Le secteur des Affaires juridiques apporte une assistance juridique à la Confédération dans sa lecture du droit et dans la gestion des contentieux.

[#Age de la retraite](#) [#Licenciement](#)

Partager cet article :



Télécharger

PDF **Veille juridique du 2 au 6 décembre 2024**
6 décembre 2024 - PDF - 417.9 kio

BFMTV LE 9 JANVIER 2025

Frédéric Souillot, Secrétaire général de FO, était l'invité de Perrine Storme

Frédéric Souillot, Secrétaire général de Force Ouvrière, était l'invité, jeudi 9 janvier 2025 à 22h30, sur BFMTV, de l'émission « Perrine jusqu'à minuit » présentée par Perrine Storme.

LES DOSSIERS DE L'INFO MILITANTE

Meeting FO du 26 octobre : notre indépendance, ce sont nos revendications !

C'est un meeting de la classe ouvrière, un meeting de militants, lancé à la tribune Frédéric Souillot, accueillant ce 26 octobre, à la Maison de la Mutualité à Paris, près de 2 000 militants FO venus de la région parisienne et de province (en bus, train ou voiture). C'est un premier meeting de (...)

RUPTURE DU CONTRAT

Du nouveau sur l'organisation de la visite de reprise

Récemment, la Cour de cassation est venue apporter des précisions sur l'absence d'organisation de visite de reprise par l'employeur.

EMPLOI ET SALAIRES

Loi Travail : un tsunami libéral menace d'engloutir les droits des salariés

[La loi El Khomri organise la déchéance du contrat de travail] - Depuis plusieurs mois, FO dénonce le libéralisme économique et l'autoritarisme social du gouvernement. La loi travail, qui sera présentée en Conseil des ministres le 9 mars et qui a fuité dans la presse, en est l'illustration.

ACTUALITÉS

Communiqués de FO
Les éditoriaux du secrétaire général
Les communications des secteurs
Les articles de L'InFO militante
Les communiqués des fédérations

VOS DROITS

Les Chiffres utiles
Votre Fiche de paye
L'InFO des CSE
Consommation
Vos impôts

AGIR

Nos actions
Les outils syndicaux
La WebTV FO
Entre Militants

FORCE-OUVRIERE.FR



Qu'est-ce que FO ?
Notre organisation
Adhérer à FO
Rapports financiers

NOUS SUIVRE



NOTRE NEWSLETTER

Votre email

