



PAS DE MISE À LA RETRAITE SANS INTERROGATION DU SALARIÉ 3 MOIS AVANT SON ANNIVERSAIRE

CA Paris 19-5-2021 n° 18/11533, D. c/ Agence France Presse

Si l'employeur ne respecte pas le délai de 3 mois avant l'anniversaire du salarié pour l'interroger sur son intention de partir à la retraite avant l'âge de 70 ans, il ne peut pas faire usage de la possibilité de mise à la retraite pendant l'année qui a suivi la date de cet anniversaire. La mise à la retraite, ainsi intervenue de manière irrégulière, produit les effets d'un licenciement nul, puisque fondé uniquement sur l'âge du salarié et donc discriminatoire.

Depuis le 1^{er} janvier 2009, l'employeur ne peut mettre d'office un salarié à la retraite que si celui-ci a atteint l'âge de 70 ans. Pour les salariés plus jeunes, mais ayant atteint l'âge requis pour bénéficier d'une pension de retraite à taux plein, l'employeur doit respecter une procédure consistant à recueillir l'accord préalable du salarié à la rupture de son contrat de travail.

Il doit en effet l'interroger par écrit sur son intention de quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse, dans un délai de 3 mois avant son anniversaire. Le salarié ne peut être mis à la retraite que s'il donne son accord. S'il refuse dans le délai d'un mois, ou à défaut pour l'employeur d'avoir respecté les formalités requises, la mise à la retraite est impossible pendant l'année qui suit sa date anniversaire. La **proposition** peut être réitérée dans les mêmes conditions **chaque année**, jusqu'à ce que le salarié accepte ou qu'il atteigne l'âge de 70 ans (C. trav. art. L 1237-5 et D 1237-2-1).

Un **retard de l'employeur** qui interroge le salarié sur son intention de partir à la retraite affecte-t-il la validité de la rupture si elle est acceptée par l'intéressé ? Telle était la question inédite soumise ici à la cour d'appel de Paris.

En l'espèce, le salarié avait atteint l'âge de 65 ans le 24 août 2014. L'employeur lui avait adressé le 10 septembre 2014, soit 15 jours après sa date anniversaire, un courrier l'interrogeant sur son intention de partir à la retraite. Le salarié n'avait pas accepté cette proposition mais exprimé sa volonté de rompre son contrat de travail un an plus tard, le 1^{er} octobre 2015, date à laquelle il avait effectivement été mis à la retraite à l'âge de 66 ans et 1 mois. Soutenant que l'employeur aurait dû l'interroger avant ses 65 ans et à nouveau avant ses 66 ans, par application des dispositions du Code du travail, le salarié avait saisi le juge prud'homal d'une demande d'annulation de la rupture.

La cour d'appel lui donne raison. L'employeur n'ayant pas interrogé le salarié dans le délai de 3 mois précédant son anniversaire, il ne pouvait pas mettre le salarié à la retraite dans l'année qui avait suivi, conformément aux dispositions du Code du travail. Dans la mesure où il n'avait pas interrogé à nouveau le salarié pour confirmer son intention de partir avant la mise à la retraite, l'année suivante, la rupture prononcée est jugée irrégulière. Elle produit les effets d'un licenciement nul, car motivé par l'âge du salarié et donc discriminatoire (voir déjà, en ce sens, à propos d'un salarié mis à la retraite alors qu'il ne pouvait pas bénéficier d'une retraite à taux plein : Cass. soc. 21-12-2006 n° 05-12.816 FP-PBRI : RJS 3/07 n° 326).

A noter : Ainsi, l'interrogation du salarié avant sa date anniversaire est un préalable impératif à la mise à la retraite : si l'échéance est manquée, l'employeur n'a pas d'autre choix que d'attendre l'année suivante pour proposer à nouveau à l'intéressé la rupture de son contrat de travail.

<https://abonnes.efl.fr/portail/actusdetail.no?ezld=205168&isFirstConnexion=true>