Image not found or type unknown

Mise à la retraite et discrimination

publié le **28/05/2015**, vu **3997 fois**, Auteur : Maître Joan DRAY

Mise à la retraite : conditions à respecter pour un salarié entre 60 et 65 ans La mise à la retraite n'est pas automatique. Des conditions doivent être satisfaites : l'une tenant à l'âge, l'autre à la procédure. Ces règles sont pour l'essentiel d'ordre public.

Mise à la retraite : conditions à respecter pour un salarié entre 60 et 65 ans

La mise à la retraite n'est pas automatique. Des conditions doivent être satisfaites : l'une tenant à l'âge, l'autre à la procédure. Ces règles sont pour l'essentiel d'ordre public.

1.Les conditions de la mise à la retraite

Le Code du travail prévoit un âge de principe à partir duquel la mise à la retraite est possible par renvoi au Code de la sécurité sociale. Le renvoi à l'article L. 351-8, 1° du Code de la sécurité sociale permet à l'employeur de mettre à la retraite un salarié qui a atteint "l'âge prévu à l'article L. 161-17-2 augmenté de cinq années", c'est-à-dire 67 ans "pour les assurés nés à compter du 1er janvier 1955".

La mise à la retraite n'est pas exactement un mode de rupture unilatéral du contrat. Avant d'être prononcée, l'employeur doit obtenir l'accord du salarié lequel dispose ainsi d'un droit de véto**.**

Trois mois avant la date anniversaire scellant l'âge auquel l'employeur peut prononcer la mise à la retraite du salarié, l'employeur interroge le salarié sur son intention de quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse.

Le délai de trois mois n'est ni un délai minimum, ni un délai maximum.

L'article L. 1237-5 du Code du travail, prévoit que l'employeur qui envisage de mettre à la retraite un salarié de moins de 70 ans doit l'interroger sur son intention de quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse.

À compter de la date à laquelle l'employeur l'a interrogé, le salarié dispose d'un mois pour apporter sa réponse.

En cas de réponse négative du salarié dans un délai fixé par décret ou à défaut d'avoir interrogé le salarié, la mise à la retraite est prohibée.

Toutefois, la Chambre sociale de la Cour de cassation a souligné dans un arrêt du 31 mars 2015 qu'il résulte des dispositions de l'article L. 1237-5 du Code du travail que : **l'obligation pour l'employeur qui souhaite mettre à la retraite un salarié âgé de 65 à 69 ans de recueillir l'assentiment de l'intéressé pour rompre son contrat de travail, ne s'applique pas à la mise à la retraite d'un salarié entre 60 et 65 ans**. (Cass. soc., 31 mars 2015).

2.Discrimination et mise à la retraite

Toujours selon l'arrêt du 31 mars 2015 de la Chambre sociale de la Cour de Cassation, celle-ci a affirmé qu'**une mise à la retraite ne revêt un caractère discriminatoire lorsqu'elle est justifiée par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires**.

En vertu de l'article 6, §1, de la directive 2000/78/CE du 27 novembre 2000 prévoit que **des différences de traitement fondées sur l'âge ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectivement et raisonnablement justifiées, dans le cadre du droit national, par un objectif légitime, notamment par des objectifs légitimes de politique de l'emploi, du marché du travail et de la formation professionnelle, et que les moyens de réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires**.

La mise à la retraite d'un salarié âgé de 61 ans doit être justifiée par la poursuite d'un objectif légitime et proportionné (Cass. soc., 26 nov. 2013).

Pour retenir le caractère discriminatoire d'une mesure de mise à la retraite d'office et qualifier la rupture de licenciement sans cause réelle et sérieuse, **les juges ne peuvent se fonder uniquement sur le fait que l'employeur ne justifiait pas, à l'appui de sa décision, d'une raison autre « que celle liée à son âge »** ; ils doivent rechercher, si les conditions d'âge, de retraite à taux plein et de conclusion corrélatives d'un contrat de travail à durée indéterminée prévues par la convention collective applicable n'étaient pas remplies (Cass. soc., 20 mai 2014).

La Cour de Cassation a reconnu à l'employeur la faculté de mettre à la retraite un ingénieur ou cadre qui, ayant atteint l'âge de 60 ans, pouvait bénéficier d'une pension de retraite à taux plein, lorsque cette mise à la retraite s'accompagnait, notamment, de la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée et si tel n'avait pas été le cas s'agissant de la mise à la retraite du salarié dont la société faisait valoir qu'elle avait été compensée par l'engagement d'un salarié par contrat à durée indéterminée.

Vous pouvez me poser vos questions sur conseiller juridique.net :
http://www.conseil-juridique.net/joan-dray/avocat-1647.htm

Joan DRAY
Avocat à la Cour
joanadray@gmail.com

76/78 rue Saint-Lazare

75009 PARIS

tel:09.54.92.33.53

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés