

Impossibilité de la mise à la retraite d'office pour un salarié ayant atteint 70 ans au moment de son embauche

(Cass. Soc., 17 avr. 2019, n° 17-29.017)

PARUTION

Vieillir Je, tu, il... nous Tomes 1 & 2

Philippe CRAMER et Anne MEIGNIEN



Changer son regard sur la vieillesse, sortir du jeunisme à tout prix, se donner des outils pour vieillir agréablement et savoir accompagner une personne dans cet âge de la vie, nous sommes tous concernés.

Les auteurs de cet ouvrage en deux tomes, sociologues, ethnologues, philosophes, médecins, biologistes... sont des spécialistes reconnus dans leur domaine. Tous observent que la vieillesse est une notion subjective, que chaque âge de la vie vaut la peine d'être vécu. L'individu, même « diminué », reste une personne unique, digne de rencontre et de partage et dont l'avis mérite d'être recherché et écouté.

De même, notre espérance de vie et la manière dont nous vieillissons ne dépendent pas tant de données génétiques « écrites dès notre naissance » que de notre hygiène de vie, de l'environnement et de notre attitude préventive face aux risques de maladie : nous sommes pour beaucoup les acteurs de notre propre vieillissement.

Format : 155 x 240 mm

Prix unitaire par tome : 20 € TTC

Éditions **DOCIS**

www.editions-docis.com

Dans un arrêt rendu le 17 avril 2019, la chambre sociale de la Cour de Cassation, **adapte sa jurisprudence**, aux modifications opérées par la loi de financement de sécurité sociale de 2009 qui a, d'une part, **repoussé à l'âge de mise à la retraite d'office à 70 ans, et d'autre part, subordonné toute mise à la retraite avant 70 ans, à l'accord du salarié.**

En l'espèce, une association a décidé de mettre à la retraite, deux ans après son embauche, un salarié âgé 71 ans.

La Cour d'appel de Paris a jugé que cette mise à la retraite était irrégulière au motif que le salarié avait déjà atteint l'âge de la mise à la retraite au moment de son embauche.

Ce n'est pas le cas pour la Cour de Cassation qui estime que le salarié n'étant âgé que de 69 ans, et non 70 ans, au moment de son engagement, il n'avait pas atteint l'âge de la mise à la retraite d'office au moment de son recrutement.

En droit, la Cour de Cassation maintient bien sa jurisprudence constante depuis 2011, en précisant 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 ».

En revanche, si le salarié a, comme en l'espèce, 69 ans au moment de son engagement, l'employeur peut le mettre d'office à la retraite à partir de 70 ans.

On retiendra ici, qu'en pratique, il faudra faire une distinction selon l'âge du salarié, au moment de son embauche :

- ▶ Si le salarié, au moment de son engagement, **avait atteint l'âge légal d'attribution de la retraite à taux plein** (entre 65 et 67 ans suivant l'année de naissance), sa mise à la retraite lorsqu'il atteindra 70 ans sera possible.
- ▶ En revanche, si le salarié, au moment de son engagement, **avait atteint l'âge de 70 ans** (c'est-à-dire 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) sa mise à la retraite **sans son accord ne sera plus possible.** ■