



« Toulouse Capitole Publications » est l'archive institutionnelle de l'Université Toulouse 1 Capitole.

*L'AUTONOMIE SANS FAILLE DE LA MISE À LA RETRAITE DU SALARIÉ*

MARIE-CÉCILE AMAUGER-LATTES

Référence de publication : Revue de droit du travail 2008 p.234

Pour toute question sur Toulouse Capitole Publications,  
contacter [portail-publi@ut-capitole.fr](mailto:portail-publi@ut-capitole.fr)

## *L'AUTONOMIE SANS FAILLE DE LA MISE À LA RETRAITE DU SALARIÉ*

*Soc. 16 janvier 2008, pourvoi n° 06-44.583, publié au Bulletin*

« (...) Attendu que, sauf détournement de procédure, l'employeur peut renoncer à poursuivre la procédure de licenciement qu'il a engagée ;

Attendu qu'un tel détournement n'ayant pas été établi en l'espèce, la cour d'appel, qui a constaté que M. X... avait été mis à la retraite en application de l'article L. 122-14-13 du code du travail, dont les conditions étaient remplies, a statué à bon droit ; »

Sauf détournement de procédure, l'employeur peut toujours renoncer à poursuivre la procédure de licenciement - notamment disciplinaire - qu'il a engagée contre un salarié et la décision de le mettre à la retraite n'est pas contestable lorsque les conditions de l'article L. 122-14-13 du Code du travail sont remplies. Est-ce à dire que, même consécutive à une faute, la mise à la retraite d'office du salarié échappe au droit disciplinaire ? Telle est la solution qui semble se dégager de l'arrêt ici commenté.

Les faits concernaient un salarié qui, au terme de près de 40 années passées au sein de la Société de secours minière de Moselle Est, avait été convoqué à un entretien préalable à un éventuel licenciement pour faute, le 6 octobre 2000. Deux jours après l'entretien, l'employeur l'avait informé par lettre qu'il renonçait à poursuivre la procédure de licenciement et décidait de le mettre à la retraite, mesure qui lui fut notifiée par une lettre du 2 novembre 2000. Le salarié avait alors demandé la requalification de la mesure en licenciement sans cause réelle et sérieuse au motif qu'elle dissimulait un licenciement disciplinaire et se justifiait par le souci d'éviter la procédure conventionnelle prévue pour les mesures disciplinaires. La Cour de cassation rejette le pourvoi. Laconique, elle affirme que « sauf détournement de procédure, l'employeur peut renoncer à

poursuivre la procédure de licenciement qu'il a engagée » ; « un tel détournement n'ayant pas été établi en l'espèce, la Cour d'appel, qui a constaté que M. M... avait été mis à la retraite en application de l'article L. 122-14-13 du Code du travail, dont les conditions étaient remplies, a statué à bon droit... ».

On note que la Cour ne reproche pas aux juges du fond de ne pas avoir recherché si la mise à la retraite avait été décidée en raison de la faute du salarié. La mesure apparaît ainsi comme un mode de rupture déconnecté de toute considération autre que d'âge et de durée d'assurance. De ce point de vue, l'arrêt confirme une autre décision, du 12 janvier 1993, qui avait très nettement affirmé que « la décision de l'employeur de mettre à la retraite un salarié n'a pas à être spécialement motivée » (1). Autrement dit, à partir du moment où les conditions de la mise à la retraite sont réunies, l'employeur doit seulement informer par écrit le salarié qu'il entend recourir à ce mode de rupture (2) et les juges n'ont pas à rechercher quelle est la cause qui a conduit l'employeur à rompre le contrat (3). La solution dénote cependant par rapport à la jurisprudence relative aux ruptures disciplinaires du contrat. La doctrine a depuis longtemps souligné la dualité de nature de la modification et de la rupture du contrat consécutives à une faute du salarié. On sait également qu'après quelques hésitations, la jurisprudence en a déduit la nécessité de combiner le droit contractuel et le droit disciplinaire. Ainsi, depuis l'arrêt Hôtel Le Berry du 16 juin 1998 (4), la Cour de cassation affirme que la modification disciplinaire du contrat ne peut être imposée au salarié. De même, la procédure de licenciement de droit commun s'enrichit des règles sur la prescription des fautes (5) et le délai d'un mois entre l'entretien et la notification de la mesure lorsqu'il est prononcé en raison de la faute du salarié doit être respecté (6). Dans le même esprit, la rupture du contrat à durée déterminée pour faute grave implique le respect de la procédure disciplinaire prévue à l'article L. 122-41 (7) solution également retenue en cas de rupture d'essai justifiée par la faute du salarié (8).

L'homogénéité de ces solutions pouvait laisser penser que la combinaison des droits contractuel et disciplinaire s'impose chaque fois qu'une mesure qui affecte le contrat est prononcée en raison de la faute du salarié. L'arrêt du 16 janvier 2008 réserve semble-t-il le cas de la mise à la retraite. Difficile cependant de justifier une telle exception et ce à un double point de vue.

Sur le plan juridique, on constate que la définition très large des sanctions disciplinaires par l'article L. 122-40 du Code du travail englobe la mise à la retraite. Rappelons que la sanction disciplinaire se caractérise à la fois par ses effets et par sa cause. C'est une mesure qui, en premier lieu, affecte notamment la présence du salarié dans l'entreprise et qui, en second lieu, doit être justifiée par sa faute. Dans ces conditions, lorsqu'il apparaît, comme c'était probablement le cas en l'espèce, que la mise à la retraite est décidée en raison du comportement fautif du salarié sur quel fondement écarter la combinaison du droit de la mise à la retraite et du droit disciplinaire ? Il ne fait aucun doute que le salarié fait alors l'objet d'une sanction ; pour quelle raison le priver des droits de la défense ? Il est vrai que la logique a des limites et que l'annulation de la mesure par le Conseil de prud'hommes, en application de l'article L. 122-43, paraît difficilement envisageable. La difficulté concerne cependant tous les modes de rupture et l'on sait que l'alinéa 3 du texte écarte l'annulation en cas de licenciement, solution étendue par la jurisprudence à la rupture pour faute grave du contrat à durée déterminée (9).

Sur le plan de l'opportunité, n'est-il pas surprenant dans le contexte actuel en faveur de l'allongement des carrières des salariés que la mise à la retraite soit le seul mode de rupture unilatérale du contrat de travail qui, lorsqu'il est décidé en raison de la faute du salarié, échappe à l'application du droit disciplinaire ?

(1) *Grands arrêts*, n° 90-92, p. 335.

(2) Soc. 9 mars 1999, Bull. civ. V, n° 59.

(3) *Grands arrêts*, préc.

(4) Soc. 16 juin 1998, n° 95-45.033, *D.* 1999. Jur. 125, note C. Puigelier.

(5) Soc. 16 mars 1995, *Bull. civ.* V, n° 90.

(6) Soc. 14 sept 2004, *Bull. civ.* V, n° 226.

(7) Soc. 5 mars 1987, *D.* 1988. Jur. 241, note J.-P. Karaquillo ; Soc. 20 nov. 1991, *RJS* 01/1992, n° 10 ; *Dr. soc.* 1992. 76 ; Soc. 11 avr. 1996, *Bull. civ.* V, n° 151 ; *RJS* 5/96, n° 523 ; Soc. 27 juin 2001, *RJS* 10/01, n° 1140 ; Soc. 10 juill. 2002, *RJS* 11/02, n° 1209.

(8) Soc. 10 mars 2004, *Bull. civ.* V, n° 80.

(9) Soc. 12 nov. 2003, *RJS* 1/04, n° 36