



EDITORIAL

Nous l'avons rappelé dans la précédente lettre d'information, les dispositifs Pénibilité prévus dans le code du travail connaissent des remaniements annuels depuis leur création, créant une insécurité juridique pour les employeurs, sur lesquels pèsent ces obligations, mais aussi pour les salariés exposés, principaux bénéficiaires de dispositifs qui sont modifiés à peine entrés en vigueur.

Dernier bouleversement en date : la suppression des fiches d'exposition.

Cette fin d'année s'annonce studieuse pour les employeurs ...Les fiches d'exposition ont été supprimées certes mais aussitôt remplacées par une déclaration annuelle des expositions des salariés aux facteurs de pénibilité à la Carsat.

Quelles modalités ? On sait qu'elles prendront la forme d'une déclaration dématérialisée via DADS¹ mais le décret qui doit préciser les modalités de cette déclaration n'est pas encore paru.

Quelles expositions ? Là encore, l'employeur doit être vigilant car la loi a prévu une application progressive. En janvier 2016, l'employeur ne devra faire le point, pour chacun de ses salariés et par rapport aux seuils imposés, que sur 4 facteurs de pénibilité (sur les 10 existants). Il s'agit du travail en milieu hyperbare, du travail de nuit, du travail en équipes successives alternantes et du travail répétitif.

Le travail répétitif ? Les employeurs devraient effectivement déclarer à la Carsat les salariés exposés en 2015 au travail répétitif. Cependant la définition et les seuils fixés pour ce facteur de pénibilité, considérés comme trop compliqués par les employeurs, sont en cours de simplification. La commission présidée par Hervé Lanouzière, directeur de l'Anact, a rendu sa copie début du mois d'octobre et le gouvernement a annoncé la publication d'un décret, dans les semaines à venir.

Beaucoup d'incertitudes subsistent donc et il est bien difficile pour un employeur de s'y retrouver et de préparer cette déclaration, sans crainte de devoir recommencer une partie du travail de préparation...Pourtant l'échéance se rapproche et c'est sans compter la renégociation des accords de prévention de la pénibilité, et à défaut d'accords, des plans de prévention de la pénibilité qui arrivent pour la plupart à échéance fin 2015. En effet, cette obligation a été prolongée par la Loi Rebsamen.

Tiphaine Garat
Francis Meyer

¹ La DADS (Déclaration Annuelle de Données Sociales) est une formalité administrative obligatoire que doit accomplir toute entreprise employant des salariés, en application de l'article L133-5-4, R243-14 du code de la sécurité sociale et des articles 87, 88, 240 et 241 du Code Général des Impôts. Les employeurs - y compris les administrations publiques - sont tenus de communiquer la masse des traitements qu'ils ont versés au cours de l'année, les effectifs employés et une liste nominative de leurs salariés en indiquant pour chacun leur statut et leurs rémunérations. Cette déclaration, établie par établissement, doit être transmise au plus tard au 31 janvier de chaque année.

SOMMAIRE

P. 3	Le chiffre du mois
P. 3	Les brèves
P. 7	Jurisprudence : l'interdiction absolue qui était faite aux personnels navigants d'exercer leur activité professionnelle au-delà de 60 ans était discriminatoire <i>Cass. soc., 9 juillet 2015, pourvoi n° 14-12.834</i>
P.10	Jurisprudence : si le départ à la retraite est rendu équivoque en raison de manquements reprochés à l'employeur, il s'analyse en une prise d'acte <i>Cass. soc., 30 septembre 2015, n° 13-11.858 F-D</i>

Direction de publication : Francis Meyer

Rédaction : Tiphaine Garat, Hakim El Fattah, Francis Meyer

Cette action est réalisée dans le cadre d'une convention d'appui au dialogue social territorial signée avec la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence et de la Consommation, du Travail et de l'Emploi d'Alsace.

LE CHIFFRE DU MOIS

+ 1,6 millions

C'est l'augmentation du nombre d'actifs âgés de 50 à 64 ans depuis 2005.

Selon les derniers chiffres de l'Insee, l'évolution de la population active est portée par les seniors.

Cette progression se poursuit à un rythme soutenu (hausse de 180 000 en 2014, de 140 000 en 2013), mais moindre qu'en 2012 (hausse de 320 000) suite à la mise en place, en novembre 2012, du dispositif de départ à la retraite anticipée pour carrière longue.

LES BREVES

RECTIFICATIF : Bilan de la négociation collective en 2014 et impact sur la question de l'emploi des seniors (Brève, Lettre d'information n°86)

Dans la précédente lettre nous écrivions à la page 5 « Ainsi, dans le deuxième numéro de sa Revue des conditions de travail, publiée en mois de juin dernier, l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact) questionne les choix législatifs (obligation légale de conclure des accords ou d'adopter des plans d'actions, contrat de génération ...) opérés ces dernières années pour promouvoir et encourager l'emploi des seniors et s'interroge ... ». En réalité, il fallait lire « Ainsi, dans le deuxième numéro de la Revue des conditions de travail, publiée en mois de juin dernier, par l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact), plusieurs auteurs examinent les choix législatifs (obligation légale de conclure des accords ou d'adopter des plans d'actions, contrat de génération ...) opérés ces dernières années pour promouvoir et encourager l'emploi des seniors et s'interrogent en particulier ... ». Les prises de position exprimées dans cette revue n'engagent que leurs auteurs et en aucun cas l'Anact en tant que telle.

Effets contrastés du temps partiel sur les pensions de retraite (Les effets du temps partiel sur la retraite des salariés du privé et du public. Etude Drees, juillet 2015)

D'après les données de l'Insee, 18,4 % des salariés travaillaient à temps partiel en 2013, soit près de 4 millions de personnes, parmi lesquelles on constate une très grande majorité de femmes (79,6 %). Le temps partiel, dont le [dispositif](#) a été récemment réformé, désigne les situations où le temps de travail est inférieur à la durée légale du travail (35 heures par semaine) ou à la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou à la durée du travail applicable dans

l'établissement. Le nombre de personnes travaillant à temps partiel a fortement progressé au cours des années 1980 et 1990, avant de se stabiliser depuis le début des années 2000.

Hormis les cas où il est subi, le dispositif du temps partiel peut présenter l'avantage d'ouvrir la possibilité d'exercer une activité professionnelle à des personnes qui, eu égard aux contraintes liées notamment à leur état de santé ou à l'absence de modes de garde de leurs enfants, ne peuvent être salariées à temps complet. Cependant, même lorsqu'il est choisi, le recours au temps partiel n'est pas sans inconvénient pour les salariés concernés. A titre d'illustration, une étude publiée par la Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (Drees) indique que **le travail à temps partiel peut avoir un impact plus ou moins significatif sur le montant de la pension de retraite.**

En examinant certains cas types de salariés à temps partiel², les auteurs de cette étude conviennent d'abord que l'impact du temps partiel sur le calcul de la durée d'assurance peut être limité. Ceci s'explique par le fait qu'en matière de validation des trimestres pour la retraite au titre d'une année civile, ce qui prime c'est le montant du salaire et non la durée du travail. A cet égard, il faut préciser que [depuis le 1er janvier 2014](#), un salarié peut valider au cours d'une année donnée autant de trimestres que son salaire comporte de fois la valeur de 150 heures payées au SMIC (au lieu de 200 fois auparavant).

En revanche, en fonction de son positionnement dans la carrière et du montant du salaire afférent, **"une activité réduite peut avoir un effet plus important sur le montant de la pension, calculée à partir du salaire de référence"**. Ainsi, dans le cas type d'un salarié non-cadre, "les périodes de temps partiel ont un effet négatif important sur le montant de pension, sauf pour celles qui ont lieu en début de carrière, c'est-à-dire au cours d'années qui ne font pas partie des 25 meilleures (servant au calcul du salaire de référence). Une période de travail à mi-temps de 10 années réduit ainsi le taux de remplacement à la CNAV de 2,9% si elle a lieu en milieu de carrière (entre 30 et 40 ans) et de 13,5 % si elle a lieu en fin de carrière".

A l'inverse, "dans le régime de base, les périodes travaillées à temps partiel n'ont aucune conséquence sur le montant de pension pour le cadre, comme pour l'assuré ayant cotisé toute sa carrière au niveau du SMIC", affirme l'étude. Pourquoi? S'agissant d'abord du salarié-cadre, les auteurs de l'étude expliquent que "l'absence d'impact est lié, pour les périodes de temps partiel en début de carrière, au fait que ces années ne font de toute façon pas partie des 25 meilleures années, et ne jouent donc pas sur le salaire de référence retenu pour calculer la pension. Pour les périodes de temps partiel en milieu et en fin de carrière, l'absence d'impact s'explique en revanche par le fait que les salaires sont écrêtés au niveau du plafond de la sécurité sociale ; or, vu le montant de salaire élevé du cas type de cadre, le fait de travailler à mi-temps ne l'empêche pas d'avoir un salaire annuel au moins égal au plafond". S'agissant ensuite d'une carrière entièrement cotisée au SMIC, "l'absence d'effet des périodes de temps partiel tient au fait que le faible niveau des rémunérations (même en cas de temps complet) conduit à ce que la pension soit portée au

² Les auteurs de l'étude rappellent que ces cas types ne pas représentatifs et ne sont donc pas généralisables à l'ensemble des salariés. Néanmoins, leur étude est éclairante quant aux mécanismes à l'oeuvre dans les carrières salariales.

niveau du minimum contributif (sous l'hypothèse d'un départ au taux plein), et ne dépende donc pas, in fine, des revenus salariaux en cours de carrière".

Enfin, rappelons que pour limiter l'effet potentiellement négatif sur le salaire de référence, outre l'abaissement du seuil de validation de trimestres de 200 à 150 heures SMIC, il est possible pour un salarié travaillant à temps partiel de surcotiser sur la base d'une rémunération à temps plein, avec l'accord de son employeur qui devra également surcotiser sur la part employeur (art. L. 241-3-1 du code de la sécurité sociale). Ce dernier peut également prendre en charge la part salariale.

L'étude de la DREES est consultable sur notre [site](#)

Pensions de retraites : le gouvernement institue une garantie de versement

A la suite des retards importants constatés dans certaines régions dans le versement des pensions de retraite notamment du régime général et la situation de précarité financière qui en est résultée pour plusieurs milliers de retraités, les pouvoirs publics ont réagi en adoptant plusieurs mesures.

Ainsi, dans un premier temps, le ministère des affaires sociales a décidé, dès le mois de novembre 2014, l'attribution d'une aide non remboursable de 800 € à chaque retraité privé de ressources et le traitement prioritaire des dossiers en retard grâce au renforcement et à la réaffectation des moyens des Caisses d'assurance retraite et de santé au travail (CARSAT) concernées.

Ensuite, sur la base des recommandations de l'Inspection générale des affaires sociales (IGAS), qui s'est vue confier la mission de proposer des solutions plus pérennes, le gouvernement a publié un décret qui **garantit aux assurés le versement des pensions de retraite qui leur sont dues le mois suivant celui de l'entrée en jouissance de leurs droits dès lors qu'ils ont présenté une demande de pension complète au moins 4 mois avant cette date.**

Les pouvoirs publics présentent cette garantie comme un nouveau droit (des assurés) opposable aux caisses de retraites. Elle s'applique aux retraites de droit direct sans distinction. Est donc visé l'ensemble des retraites personnelles à savoir la retraite personnelle à titre normal, la retraite au titre de l'inaptitude, la retraite substituée à une pension d'invalidité, les retraites anticipées (carrière longue et assuré handicapé), la retraite pour pénibilité, la retraite progressive, la retraite à titre d'ancien combattant, prisonnier de guerre, déporté ou interné et la retraite au titre de mère de famille ouvrière.

Le décret prévoit un champ d'application évolutif dans le temps :

- pour les retraites relevant du régime général, la garantie de versement s'applique aux demandes déposées **à compter du 1er septembre 2015.**
- pour les retraites relevant du régime des salariés agricoles et du régime des professions artisanales, industrielles et commerciales, la garantie s'applique aux pensions de retraite

prenant effet **au plus tard le 1er janvier 2017**, date de la mise en place de la liquidation unique (article L. 173-1-2 du code de sécurité sociale - CSS).

Le décret est consultable sur notre [site](#)

Développement de la gestion intergénérationnelle dans l'accord GPEC du groupe Banque Populaire

Le groupe Banque populaire Caisses d'épargne a conclu avec deux syndicats (CFDT et CGC), le 20 janvier 2015, un accord triennal relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Acteur majeur du secteur bancaire français, le groupe BPCE compte 36 millions de clients dont 8,9 millions de sociétaires et 108 000 collaborateurs.

Cet accord est régi par 3 grands principes : anticipation de l'évolution des emplois, promotion de la mobilité pour la portabilité des droits et développement de la gestion intergénérationnelle.

Dans ce troisième volet, les parties signataires s'engagent à poursuivre les efforts déployés depuis plusieurs années en faveur des jeunes et des seniors. Concrètement, le groupe envisage, d'une part, de recruter à minima 50% de salariés de moins de 30 ans parmi l'ensemble des recrutements annuels réalisés en contrat à durée indéterminée, soit 1200 salariés de moins de 30 ans par an dont 5% issus de l'alternance et, d'autre part, de maintenir, à horizon 2017, le taux de représentation des salariés âgés de 55 ans et plus inscrits dans les effectifs au 31 décembre 2013 (soit 16,4%). Afin de rééquilibrer la pyramide des âges, le groupe envisage, en outre, de recruter à minima 3% de salariés de 45 ans et plus sur la période 2015/2017 parmi l'ensemble des recrutements annuels réalisés.

Pour faciliter l'intégration des nouvelles recrues, l'accord stipule la mise en place d'un dispositif d'accueil leur permettant de connaître et comprendre l'entreprise : son organisation, ses principales orientations politiques, les principaux interlocuteurs et les règles pratiques de fonctionnement.

Concernant les seniors, afin de neutraliser d'éventuelles approches discriminatoires dont ils peuvent faire l'objet, l'accord stipule notamment que les entreprises du groupe maintiennent, chaque année, la proportion des salariés formés de 55 ans et plus à un niveau au moins équivalent au pourcentage qu'ils représentent dans l'effectif au 31 décembre de l'année précédente et assurent l'accès prioritaire des salariés âgés de 45 ans et plus aux périodes de professionnalisation. Enfin, un dispositif de temps partiel de fin de carrière est mis à la disposition des salariés âgés de 58 ans et plus, justifiant de 5 années d'ancienneté minimum au sein du groupe à la date d'entrée dans le dispositif et d'avoir travaillé à temps plein dans l'entreprise pendant les douze mois précédant l'adhésion. Pour l'ensemble des cotisations de retraite, les adhérents à ce dispositif doivent pouvoir cotiser à temps plein ou sur la base de la rémunération perçue.

L'accord est consultable sur notre [site](#)

JURISPRUDENCE : L'INTERDICTION ABSOLUE QUI ETAIT FAITE AUX PERSONNELS NAVIGANTS D'EXERCER LEUR ACTIVITE PROFESSIONNELLE AU-DELA DE 60 ANS ETAIT DISCRIMINATOIRE
CASS. SOC., 9 JUILLET 2015, POURVOI N° 14-12.834

Dans un arrêt rendu le 9 juillet dernier, la Cour de cassation confirme la décision de la cour d'appel de Paris qui a jugé discriminatoire l'ancienne règle que contenait l'article L. 421-9 du code de l'aviation civile, fixant de manière absolue, et sans exception possible, à 60 ans l'âge limite à compter duquel les pilotes ne pouvaient plus exercer leur activité professionnelle.

Un commandant de bord qui travaillait au sein de la compagnie Air France a été licencié, en 2008, à quelques semaines de son soixantième anniversaire au motif qu'au-delà de cet âge il n'était plus autorisé à exercer son activité professionnelle de pilote de ligne. Les recherches de reclassement au sol qui lui avaient été promises par sa hiérarchie s'étaient avérées infructueuses selon son employeur.

Contestant le bien-fondé de la décision de l'employeur, l'ex-pilote de ligne qui avait, dans l'intervalle, fait valoir ses droits à la retraite saisit, un peu plus d'un an plus tard, la justice prud'homale aux fins d'obtenir sa réintégration et le versement de diverses sommes correspondant aux préjudices qu'il estime avoir subis. Étonnamment, les juges prud'homaux vont le débouter de toutes ses demandes. Il interjette appel de ce jugement. Le contentieux va alors connaître une toute autre tournure.

En effet, pour mettre un terme à la relation contractuelle, la société Air France s'était appuyée sur l'article L.421-9 du code de l'aviation civile dans sa version applicable au moment des faits. Que disait cet article? Il énonçait cette règle : le personnel navigant de l'aéronautique civile ne pouvait exercer aucune activité en qualité de pilote ou de copilote dans le transport aérien public au-delà de l'âge de soixante ans. Toutefois, ce même texte prévoyait que "sauf impossibilité pour l'entreprise de proposer un reclassement dans un emploi au sol ou refus de l'intéressé d'accepter l'emploi qui lui était offert", le contrat de travail du personnel navigant n'était pas rompu du seul fait que cette limite d'âge était atteinte.

Dans ces conditions, les juges du fond avaient à examiner tour à tour la conformité de la décision de l'employeur à ces dispositions avant de s'interroger sur la conformité même de ces dernières au droit européen communautaire.

Méconnaissance par l'employeur de la loi nationale

Quelle est la finalité des dispositions litigieuses? Pour la cour d'appel de Paris (décision du 19 décembre 2013), saisie de cette affaire, il s'agit "à l'évidence de permettre au personnel navigant âgé de plus de 60 ans de demeurer dans l'entreprise dans un emploi au sol, sans pouvoir exercer une activité de pilote ou de co-pilote" et ne constituaient en aucun cas une mesure couperet, autorisant l'employeur à se séparer de façon automatique de ses personnels navigants dès qu'ils atteignent l'âge de 60 ans. Dès lors, estiment les juges, la compagnie a méconnu la loi et "a exécuté le contrat de façon déloyale en s'abstenant de rechercher effectivement une quelconque solution de reclassement dans un groupe de plusieurs milliers de salariés".

Pour caractériser les manquements de la compagnie Air France à ses obligations, les juges soulignent que celle-ci non seulement "ne justifie pas de recherches effectives dans des

compagnies filiales détenues à 100% et dans lesquelles étaient employés des pilotes jusqu'à l'âge de 65 ans", mais elle ne démontre pas que son ex-salarié "n'avait pas les compétences requises pour occuper les postes disponibles au sol et ce d'autant plus, qu'il n'est pas contesté qu'il avait antérieurement occupé des fonctions de responsabilité au sol".

Interdiction frappant les personnels navigants : différence de traitement justifiée ou discrimination?

Cependant, les juges ne se contentent pas de condamner Air France. Ils se sont interrogés- le juge national étant le juge de droit commun de l'application des règles communautaires - sur la conformité des dispositions litigieuses au droit européen communautaire. Plus précisément, il s'est agi de dire si l'article L.421-9 du code de l'aviation civile qui prescrivait l'interdiction de pilotage pour les pilotes de ligne, au-delà de l'âge de 60 ans était en phase ou non (test de conformité) avec les règles européennes inscrites dans la directive 2000/78 du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière de l'emploi.

En effet, le droit communautaire qui interdit les discriminations directes et indirectes fondées sur l'âge, admet toutefois les différences de traitement fondées sur ce même motif, lorsqu'elles ont pour objet des mesures "qui, dans une société démocratique, sont nécessaires à la sécurité publique, à la défense de l'ordre et à la prévention des infractions pénales, à la protection de la santé et à la protection des droits et libertés d'autrui" (directive 2000/78, article 2), ou lorsque "en raison de la nature d'une activité professionnelle ou des conditions de son exercice, la caractéristique en cause (c'est-à-dire l'âge) constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante, pour autant que l'objectif soit légitime et que l'exigence soit proportionnée" (directive 2000/78, article 4).

Par ailleurs, les États membres de l'Union européenne "peuvent prévoir 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" (directive 2000/78, article 6).

En l'espèce, les juges devaient se prononcer sur le fait de savoir si l'interdiction qui frappait les pilotes de ligne constituait une différence de traitement justifiée ou s'il s'agissait d'une mesure discriminatoire.

Méconnaissance par le législateur du droit européen communautaire

A cet égard, reprenant à son compte la jurisprudence de la Cour de justice de l'union européenne, la réponse de la cour d'appel de Paris est sans ambiguïté : "une règle interne qui fixe de manière absolue, et sans exception possible, à 60 ans l'âge limite à compter duquel les pilotes ne peuvent plus exercer leur activité professionnelle alors que les réglementations communautaires et internationales, fixent cet âge à 65 ans, **n'institue pas une mesure nécessaire à la sécurité publique et à la protection de la santé** au sens de l'article 2 §5 de la directive précitée, **pas plus qu'elle n'instaure une restriction légitime**, en raison de la nature de l'activité professionnelle en cause ou des conditions de son exercice, cette limite d'âge à 60 ans n'en constituant pas une exigence professionnelle essentielle et déterminante, au sens de l'article 4§1 de la même directive". D'où il résulte que cette règle établissait "**une mesure discriminatoire du fait de l'âge**, peu important par ailleurs que la rupture du contrat de travail provienne non seulement de cet âge

atteint mais aussi de l'impossibilité de procéder au reclassement du salarié" et que la rupture du contrat de travail de l'ex-pilote "s'analyse en un licenciement nul et à tout le moins dénué de cause réelle et sérieuse".

En revanche, l'ex-pilote n'obtient pas satisfaction quant à sa demande de réintégrer son ancienne entreprise en raison d'une part de son âge (plus de 65 ans, au moment où la cour d'appel rend sa décision) et, d'autre part, en raison du fait qu'ayant liquidé ses droits à la retraite, il n'était plus possible de procéder rétroactivement à sa réintégration.

Dans un arrêt rendu le 9 juillet dernier, la Cour de cassation a confirmé la décision de la cour d'appel de Paris.

Précisons, enfin, que le contenu de l'article L.421-9 du code de l'aviation civile a connu d'importantes évolutions. En effet, si la règle demeure que le personnel navigant de l'aéronautique civile ne peut exercer aucune activité en qualité de pilote ou de copilote dans le transport aérien public au-delà de l'âge de soixante ans, elle a, néanmoins, été assouplie par la loi. Ainsi, le personnel qui remplit les conditions nécessaires à la poursuite de son activité de navigant est maintenu en activité au-delà de soixante ans pour une année supplémentaire sur demande formulée au plus tard trois mois avant son soixantième anniversaire, uniquement dans le cas des vols en équipage avec plus d'un pilote, à la condition qu'un seul des pilotes soit âgé de plus de soixante ans. Cette demande peut être renouvelée dans les mêmes conditions les quatre années suivantes.

Par ailleurs, lorsque les personnes concernées ne demandent pas à poursuivre leur activité de navigants ou lorsqu'ils atteignent l'âge de soixante-cinq ans, la loi prévoit que le contrat n'est pas rompu de ce seul fait, « sauf impossibilité pour l'entreprise de proposer un reclassement dans un emploi au sol ou refus de l'intéressé d'accepter l'emploi qui lui est proposé ».

La décision de la cour d'appel de Paris et l'arrêt de la Cour de cassation sont consultables sur notre [site](#)

**JURISPRUDENCE : SI LE DEPART A LA RETRAITE EST RENDU EQUIVOQUE EN RAISON DE MANQUEMENTS REPROCHES A
L'EMPLOYEUR, IL S'ANALYSE EN UNE PRISE D'ACTE
CASS. SOC., 30 SEPTEMBRE 2015, N° 13-11.858 F-D**

Le départ à la retraite du salarié est un acte unilatéral par lequel le salarié manifeste de façon claire et non équivoque sa volonté de mettre fin au contrat de travail. Lorsque le salarié, sans invoquer un vice du consentement de nature à entraîner l'annulation de son départ à la retraite, remet en cause celui-ci en raison de faits ou manquements imputables à son employeur, le juge doit, s'il résulte de circonstances antérieures ou contemporaines de son départ qu'à la date à laquelle il a été décidé, celui-ci était équivoque, l'analyser en une prise d'acte de la rupture qui produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les faits invoqués la justifiaient ou, dans le cas contraire, d'un départ volontaire à la retraite.

Comme en matière de démission équivoque (Cass. soc., 9 mai 2007, n° 05-40.518), le salarié peut remettre en cause son départ à la retraite en démontrant qu'il a, en réalité, été motivé par l'existence d'un différend avec son employeur, contemporain ou antérieur à sa décision de rompre le contrat. Dans ce cas, le juge doit analyser la rupture en une prise d'acte produisant les effets soit d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les faits invoqués le justifient, soit, dans le cas contraire, d'un départ volontaire à la retraite (v. Cass. soc., 15 mai 2013, n° 11-26.784, v. le dossier jurisprudence hebdo n° 98/2013 du 28 mai 2013 ; Cass. soc., 18 mars 2014, n° 13-10.229).

En l'espèce, un salarié prétendait que son départ à la retraite était directement dû aux nombreux refus de promotion qui lui avaient été opposés et aux entraves au déroulement de carrière dont il avait été victime. Considérant que la volonté du salarié de mettre fin à son contrat de travail était équivoque, la cour d'appel avait automatiquement requalifié la rupture en licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Censure de la Cour de cassation : dès lors que le départ à la retraite du salarié était équivoque en raison des manquements qu'il imputait à l'employeur, la cour d'appel aurait dû d'abord analyser la rupture en une prise d'acte, puis déterminer si les faits invoqués la justifiaient. En l'occurrence, les juges du fond avaient constaté que les manquements reprochés à l'employeur n'étaient pas établis de sorte, qu'ils auraient dû faire produire à cette prise d'acte les effets d'un départ volontaire à la retraite.

Source : Liaisons Sociales, N° 188/2015 du 20/10/2015