

CONTRAT DE TRAVAIL – Rupture – Mise à la retraite d’office – Assimilation à un licenciement – Conséquences (deux espèces) – 1) Obligation de convoquer le salarié à un entretien préalable – Eventualité d’une mise à la retraite devant être mentionnée dans la convocation à l’entretien préalable (première espèce) – 2) Droit du salarié au bénéfice de l’indemnité conventionnelle de licenciement (deuxième espèce).

Première espèce : CONSEIL D'ETAT 177
30 juillet 2003 - Banque de France contre Alain E.

Considérant qu'aux termes de l'article L. 142-14 du Code monétaire et financier "*La Banque de France est une institution dont le capital appartient à l'Etat*" ; qu'elle constitue une personne publique chargée par la loi de missions de service public qui, ayant principalement pour objet la mise en œuvre de la politique monétaire, le bon fonctionnement des systèmes de compensation et de paiement et la stabilité du système bancaire, sont pour l'essentiel de nature administrative ; qu'elle n'a pas le caractère d'un établissement public mais revêt une nature particulière et présente des caractéristiques propres ;

Considérant qu'au nombre des caractéristiques propres à la Banque de France figure l'application à son personnel des dispositions du Code du travail qui ne sont incompatibles ni avec son statut, ni avec les missions de service public dont elle est chargée, ainsi que le confirme sa mention à l'annexe III de la

loi du 26 juillet 1983 ; qu'aucune disposition législative ultérieure n'a eu pour objet ou pour effet d'écarter l'application du Code du travail aux agents de la Banque de France ;

Considérant qu'aux termes de l'article L. 122-14 du Code du travail "*L'employeur, ou son représentant, qui envisage de licencier un salarié doit, avant toute décision, convoquer l'intéressé par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge en lui indiquant l'objet de la convocation (...)*" ; qu'il résulte de ces dispositions que l'employeur qui envisage de sanctionner une faute par un licenciement, auquel une mise à la retraite d'office doit être assimilée, doit explicitement faire mention de cette éventualité dans la lettre de convocation et l'entretien préalable ;

Considérant que la Cour a pu juger, sans commettre d'erreur de droit, que ces dispositions étaient applicables aux personnels de la Banque de France, dès lors qu'il n'était pas allégué devant elle qu'elles étaient incompatibles avec le statut de la Banque de France ou avec les missions de service public dont elle est chargée ; qu'elle a pu également estimer, sans erreur de droit, que l'obligation de consulter le conseil de discipline qu'impose le statut du personnel de la Banque de France avant de prononcer une sanction du deuxième degré à l'encontre d'un agent de ce personnel n'interdit pas à l'autorité disciplinaire de mentionner expressément à l'intéressé l'indication, qui ne peut

lier le conseil de discipline ultérieurement saisi, qu'elle envisage de prononcer sa révocation ou sa mise à la retraite d'office ;

Considérant qu'il résulte de ce qui précède de la Banque de France n'est pas fondée à demander l'annulation de l'arrêt attaqué ;

DECIDE :

Article 1^{er} : La requête de la Banque de France est rejetée.

Article 2 : La Banque de France versera une somme de 2 500 € à M. E. au titre des dispositions de l'article L. 761-1 du Code de justice administrative.

(M. Christnacht, rapp. - M. Le Chatelier, comm. du gouv.)

Deuxième espèce : COUR D'APPEL DE PARIS (21^e C) 31 octobre 2003 - **Sté Seita Altadis contre T.**

Considérant qu'engagé par la société Seita, le 1^{er} mars 1978, en qualité d'ouvrier, M. Guy T. y exerçait en dernier lieu les fonctions d'ouvrier professionnel, coefficient 332 de la convention collective applicable ; que suite à la mise en oeuvre d'un plan de réorganisation et d'un plan social, la société lui a par lettre du 11 mai 2000, fait connaître que son poste serait supprimé à l'échéance du déménagement du siège sur le site de Tolbiac, pour motif économique ; qu'il lui est entre autres, précisé que s'il peut prétendre au bénéfice des mesures d'âge du plan social et s'il est intéressé par celles-ci, il peut faire connaître son intention en retournant le questionnaire qui est joint ; que par transmission en retour dudit formulaire, le 5 juin 2000, il a demandé la poursuite du travail sur le site de Tolbiac ; que suite à la proposition de reclassement sur un poste de manutentionnaire à Tolbiac, formulée par lettre du 12 septembre 2000, M. Guy T. par lettre du 14 septembre 2000, l'a refusée et a indiqué ne pas pouvoir prétendre à la retraite, et demandé à être licencié économique ;

Que par lettre en date du 19 septembre 2000, la SA Seita Altadis l'a placé à la retraite à compter du 24 septembre suivant, ce que M. Guy T. a contesté par lettre du 9 octobre ; que par lettre du 19 octobre 2000, lui était notifiée la décision de mise à la retraite à compter du 1^{er} décembre ; ce que M. Guy T. a encore contesté par courrier du 23 octobre 2000 ;

Considérant que la SA Seita Altadis expose que M. Guy T. remplissait la double condition du nombre de trimestres, et d'âge, 60 ans, pour bénéficier de la retraite qu'à cet égard, l'article 110 de la convention collective, tel qu'issu du décret du 7 juillet 1963, précise bien que la mise à la retraite peut intervenir dès l'âge de 60 ans ; que sa mise à la retraite n'a pas été imposée à M. Guy T., mais qu'il y a adhéré par sa lettre du 5 juin 2000, lorsqu'il a retourné signé le formulaire d'adhésion de principe aux mesures d'âge ; que s'il a pu émettre des réserves, il n'a pas ensuite refusé de transmettre les divers documents permettant la liquidation de sa pension ; qu'il n'a pas refusé le versement de l'allocation de départ à la retraite de trois mois, pas plus que celui de sa pension servie à compter du 1^{er} décembre 2000 ;

Qu'il ne s'est pas manifesté quant à l'application des dispositions de l'article 85 de la convention d'entreprise Seita ; qu'il ne peut, dès lors, prétendre se voir appliquer une situation non prévue par ce texte ; qu'en conséquence, pour le cas où serait reconnue l'existence d'un licenciement, M. Guy T. ne peut prétendre qu'au bénéfice de l'indemnité légale de licenciement ;

Qu'enfin, M. Guy T. n'a jamais remis en cause le motif économique de celui-ci, non plus que le plan social, ou son reclassement ; et qu'il ne justifie pas de son préjudice ;

Considérant que M. Guy T. soutient qu'il a été mis d'office à la retraite alors qu'il n'en remplissait pas les conditions d'âge, savoir 65 ans, et contre son gré, puisqu'il avait retourné le formulaire d'adhésion de principe aux mesures d'âge en faisant valoir son refus et sa demande de poursuite de son activité professionnelle ; que la rupture s'analyse ainsi en un licenciement, qui était la seule mesure susceptible d'être décidée dès lors qu'il ne remplissait pas les conditions pour être placé d'office à la retraite ;

Que le fait d'avoir adressé les documents utiles à la liquidation de sa pension ne peut emporter une quelconque acceptation de sa part de la rupture de son contrat pour mise à la retraite, non plus que le fait qu'il ait encaissé des sommes même sans réserve, ce qui ne vaut pas renonciation à ses droits ;

Que par ailleurs, et par application des dispositions de l'article 85 de la convention d'entreprise, il a droit au versement de l'indemnité conventionnelle de licenciement ; qu'en effet, par application de l'article L. 321-1 du Code du travail, toutes les formes de rupture des contrats, intervenues à l'initiative de l'employeur, consécutives à des difficultés économiques bénéficient des mêmes indemnités que les licenciements économiques ;

Que cette indemnité conventionnelle lui est due en tout état de cause, quelle que soit la validité de la mesure de mise à la retraite, celle-ci étant intervenue à l'initiative exclusive de l'employeur ;

SUR QUOI, LA COUR,

Sur la rupture :

Considérant qu'il résulte des dispositions de l'article 110 de la convention collective applicable que la mise à la retraite peut être prononcée à compter de 60 ans ; que la circonstance selon laquelle l'article 111 prévoit que tout agent atteignant la limite d'âge, soit 65 ans, dès lors qu'il ne fait pas partie du personnel féminin, est obligatoirement retraité, n'a pas pour effet de fixer à cet âge de 65 ans la limite minimum pour bénéficier d'une pension de retraite et être admis à ce régime ;

Qu'il importe peu que M. Guy T. ait refusé cette mesure ;

Que dès lors que M. Guy T. en remplissait les deux conditions, d'acquisition du nombre d'années pour bénéficier d'une pension à taux plein, ce qu'il ne conteste pas, et d'âge minimum pour y prétendre, la décision de mise à la retraite n'est pas entachée d'irrégularité ;

Que dans ces conditions, M. Guy T. sera débouté de sa demande d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Sur le complément d'indemnité conventionnelle de licenciement :

Considérant que M. Guy T. fait valoir qu'il lui revient l'indemnité prévue par l'article 85 e) de la convention d'entreprise ;

Considérant qu'en effet, les dispositions de l'article 85 de la convention d'entreprise sont applicables, dès lors qu'il s'est agi d'un cas de cessation totale ou sectorielle d'activité avec établissement d'un plan social, que le sont en particulier celles du paragraphe e), dans la mesure où M. Guy T. se trouve dans la situation de n'avoir pas accepté deux des quatre premières mesures prévues aux paragraphes a) à d), puisqu'il a refusé le reclassement proposé, de même que sa mise à la retraite ; qu'en effet, il ne peut être considéré que le fait de retourner signé, le 5 juin 2000, le document portant adhésion de principe aux mesures d'âge emporte une telle adhésion, alors qu'il ressort du document que M. Guy T. a d'une part, biffé

les diverses mentions de demande de bénéfice du dispositif, et d'autre part, exprimé des réserves ; que les deux autres mesures visées par ledit article 85 ne lui ont pas été offertes ; que le plan social prévoit au demeurant, au titre de l'accompagnement financier, des indemnités liées à la perte de l'emploi qui sont calculées de la même manière ;

Considérant que de surcroît, la mise à la retraite résultant de la mise en œuvre d'un plan social supprimant plusieurs emplois doit être assimilée à un licenciement économique pour suppression d'emploi, ce qui ouvre droit pour les salariés au bénéfice de l'indemnité conventionnelle de licenciement ; alors qu'il ne s'est pas agi pour M. Guy T. d'un départ volontaire à la retraite, dans la mesure où il a expressément refusé sa mise à la retraite ;

Que le jugement qui a exactement calculé le montant de ladite indemnité conventionnelle dont a été retranchée la somme versée à M. Guy T. à titre d'indemnité de départ à la retraite, ce qui n'est pas utilement contesté dans le quantum par la société, sera confirmé de ce chef ;

Considérant qu'il y a lieu, en équité, chacune des parties succombant partiellement en ses demandes devant la Cour, de ne pas faire application des dispositions de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile, que les dépens seront supportés pour moitié par chacune des parties ;

PAR CES MOTIFS :

Par motifs substitués à ceux des premiers juges,

Confirme le jugement entrepris,

Y ajoutant,

Dit que la somme allouée à titre de complément d'indemnité conventionnelle de licenciement portera intérêts au taux légal à compter du 10 avril 2001,

Ordonne la capitalisation des intérêts échus depuis au moins un an, dans les conditions de l'article 1154 du Code civil.

(M. Robert, prés. – M^{es} Gayat et Clerc, av.)

NOTE.

Les deux décisions susrapportées diffèrent par les juridictions qui les ont rendues (administrative et judiciaire), par la nature juridique des entreprises (entreprise publique et société commerciale), par les circonstances de fait comme pour l'objet des demandes. Elles présentent toutefois un trait commun : celui de concerner des situations nées d'une mise à la retraite d'office des salariés par les employeurs. Egalement elles analysent une mesure de cet ordre comme un licenciement et tirent de ce constat des conséquences précises.

A moins qu'un statut ou un accord collectif fixe un âge valable auquel la relation de travail doit cesser, ce qui rend la rupture imputable à la survenance de cet âge, fait objectif indépendant de la volonté des parties, la mise à la retraite d'office par l'employeur comme le départ en retraite du salarié constituent des manifestations de volonté de rupture du contrat de travail.

L'âge du départ obligatoire ne correspond pas normalement à celui auquel s'ouvre le droit à obtenir une pension de retraite, qui relève lui du régime d'assurance vieillesse applicable.

De cette assimilation d'une mise à la retraite d'office, les juridictions saisies tirent des conséquences de droit.

Dans la première espèce concernant la Banque de France, personne publique *sui generis* selon le Conseil d'Etat (sur le particularisme de cet établissement, v. les références citées par M. Richevaux, Dr. Ouv. 2004 p. 498 note 4), le Conseil d'Etat soumet la mise à la retraite d'office à la formalité de l'entretien préalable et spécifie que l'éventualité d'une telle mesure doit être mentionnée dans la lettre de convocation à cet entretien.

Dans la seconde espèce concernant une société commerciale (avec participation de l'Etat), la Cour d'appel de Paris de son côté spécifie que la mise à la retraite d'office, en tant que rupture du contrat à l'initiative de l'employeur, donne droit à l'indemnité conventionnelle de licenciement et non à l'indemnité de départ en retraite qui suppose une rupture à l'initiative du salarié.