

**CONTRAT DE TRAVAIL – Rupture - Mise à la retraite – Non-respect des dispositions conventionnelles
– Rupture fondée sur l'âge – Sanction – Nullité – Réintégration.**

COUR D'APPEL DE PARIS (18^e Ch. D) - 27 janvier 2004

O. contre AGME

FAITS ET PROCEDURE

Mme O., née le 25 mai 1943, a été engagée à compter du 2 janvier 1968 par l'Association de gestion du groupe Mornay Europe (AGME) en qualité d'opératrice de saisie principale ; le 28 août 2001, elle a demandé à son employeur à bénéficier des stipulations d'un accord collectif de travail conclu le 26 novembre 1991, qui institue au profit des salariés de plus de 55 ans un congé rémunéré de fin de carrière, permettant une réduction progressive du temps de travail, pour la période du 1^{er} janvier 2002 au 31 décembre 2006 ; l'AGME a donné son accord pour le bénéfice d'un congé limité à la période du 1^{er} janvier 2002 au 31 mai 2003, Mme O. remplissant à cette date les conditions de départ ou de mise à la retraite ; elle a indiqué que, par la suite, le congé pourrait être poursuivi, d'un commun accord, ou prendre fin, par un départ ou une mise à la retraite.

La relation de travail était soumise à la convention collective nationale des institutions de retraites complémentaires, du 9 décembre 1993, étendue par arrêté du 19 septembre 1994 et élargie par arrêté du 31 janvier 1995 aux institutions de prévoyance régies par le Code de la Sécurité sociale ; cette convention collective prévoit en son article 17 : le membre du personnel quittant l'institution, soit du fait de l'employeur, soit de sa propre initiative, entre 60 et 65 ans, reçoit, s'il compte au moins deux ans de présence, une allocation de départ en retraite.

Mme O. a, le 22 mars 2002, saisi le Conseil de prud'hommes de Paris de demandes aux fins de voir juger qu'elle ne pouvait être mise à la retraite avant le 25 mai 2008 et qu'elle devait bénéficier d'un nombre de jours de congé déterminé en 2002, 2003, 2004, 2005 et 2006.

Par jugement du 22 avril 2003, le Conseil de prud'hommes a déclaré les demandes de Mme O. irrecevables, faute d'intérêt à agir ; cette dernière a interjeté appel le 15 mai 2003 ; elle a été mise à la retraite par lettre du 21 juillet 2003, reçue le 23, avec un préavis de six mois.

La Cour se réfère aux conclusions des parties, visées par le greffier, du 19 janvier 2003 les parties ont été invitées à présenter leurs observations

sur la portée des dispositions de l'article 126 du nouveau Code de procédure civile.

MOTIVATION :

Sur la recevabilité de l'action :

En vertu de l'article 126 du nouveau Code de procédure civile, dans le cas où la situation donnant lieu à fin de non-recevoir est susceptible d'être régularisée, l'irrecevabilité sera écartée si sa cause a disparu au moment où le juge statue ; ce texte ne faisant aucune distinction entre la procédure de première instance et celle d'appel, la régularisation peut intervenir à ce dernier stade ;

En l'espèce, du fait de sa mise à la retraite, notifiée le 23 juillet 2003, la demande de Mme O., tendant notamment à voir juger que celle-ci ne pouvait intervenir avant le 25 mai 2008, n'est pas dépourvue d'intérêt ; en outre, en vertu de l'article R. 516-2 du Code du travail, les demandes nouvelles dérivant du même contrat de travail sont recevables en tout état de cause, même en appel ; à cet égard, les dispositions de l'article 6, 1^o, de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'Homme ne s'opposent pas à ce que les parties soient privées du double degré de juridiction ;

Le jugement sera donc infirmé et l'action de Mme O. déclarée recevable ;

Sur le fond :

En vertu de l'article 4 de l'accord du 26 novembre 1991, le congé de fin de carrière a une durée maximum de 60 mois. La date de fin de congé est fixée par chaque salarié concerné. Elle ne peut être postérieure de plus de 60 mois à la date de début du congé, ni être effective après le soixante-cinquième anniversaire de l'intéressé ; selon l'article 9, au terme du congé de fin de carrière, le contrat de travail de l'intéressé prend

normalement fin au premier jour du mois civil suivant la fin du congé telle que définie à l'article 4 ;

Cet accord, qui a pour objet le congé de fin de carrière, est resté applicable après l'entrée en vigueur de la convention collective nationale des institutions de retraites complémentaires, dont aucune disposition ne prévoit un congé équivalent ;

Il résulte de l'article L. 122-14-13, alinéa 3, du Code du travail que la mise à la retraite d'un salarié, même s'il peut bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein, au sens du chapitre 1^{er} du titre V du livre III du Code de la Sécurité sociale, ne peut avoir lieu s'il existe un accord collectif prévoyant le droit pour le salarié de poursuivre l'exécution de son contrat de travail ;

Il résulte de l'accord du 26 novembre 1991 que la durée du congé de fin de carrière est fixée dès l'origine, dans la limite de soixante mois, exclusivement par le salarié ; par suite, l'AGME n'avait pas la possibilité de réduire la durée du congé de Mme O., fut-ce en prévoyant la faculté d'un renouvellement par accord amiable, et la salariée ne pouvait être mise à la retraite avant la date d'expiration qu'elle avait fixée, soit le 31 décembre 2006, même si elle avait atteint l'âge de 60 ans et pouvait bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein, au sens du chapitre 1^{er} du titre V du livre III du Code de la Sécurité sociale ;

En conséquence, la décision de l'AGME de la mettre à la retraite constitue un licenciement, lequel, fondé exclusivement sur l'âge de la salariée, est nul en application de l'article L. 122-45 du Code du travail ; par suite, Mme O. est en droit d'obtenir sa réintégration celle-ci sera prononcée sous astreinte dont les modalités seront précisées au dispositif du présent arrêt ;

Sur l'article 700 du nouveau Code de procédure civile :

Il sera alloué à Mme O., au titre de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile, une somme de 3 000 € ;

PAR CES MOTIFS :

Infirme le jugement déferé et statuant à nouveau,

Déclare l'action de Mme O. recevable ;

Déclare nulle la rupture du contrat de travail conclu entre les parties ;

Ordonne la réintégration de Mme O. au sein de l'Association de gestion du groupe Mornay Europe, sous astreinte de 150 € par jour de retard, passé un délai de quinze jours à compter de la notification du présent arrêt, et ce pendant deux mois.

(M. Linden, prés. - M^{es} Bouaziz, Tordjman, av.)

Note.

Cette décision vient renouveler le débat sur la mise à la retraite dans des conditions ne respectant pas l'art. L 122-14-13 C.Tr. (1). On sait que cet article, dans la version applicable au litige examiné ci-dessus, s'il écarte les clauses couperet, autorise en revanche les accords collectifs à contenir des stipulations "souples", retardant la possibilité pour l'employeur de prononcer la mise à la retraite bien que le salarié présente les conditions requises au sein du régime général (âge et taux plein) (2). Le dispositif conventionnel revendiqué en l'espèce par la salariée correspondait à ce cas de figure sous la forme d'un congé de fin de carrière ; l'employeur avait écourté autoritairement le congé en prononçant la mise à la retraite alors que, aux termes de la convention collective, la salariée, seule, disposait de la faculté de renoncer à tout ou partie du congé.

Le non-respect de ces dispositions par l'employeur appelait une sanction mais rénovée par la prohibition des ruptures motivées par l'âge (3). Ce n'est plus alors l'absence de cause réelle et sérieuse d'une rupture requalifiée en licenciement que soulevait la salariée (4), mais celle de la nullité expresse impliquant une réintégration (5), ce qu'elle obtient, fort logiquement, de la Cour qui fournit là, à notre connaissance, la première décision liée à l'âge sur ce fondement. Que de chemin parcouru depuis l'arrêt *Folies-Bergères* (6) !

Il convient enfin d'articuler cette solution avec l'intervention de la loi 2003-775 du 21 août 2003 sur les retraites qui est venue modifier, par son art. 16, l'art. L 122-14-13 al. 3 C.Tr. (7) : "*La mise à la retraite s'entend de la possibilité donnée à l'employeur de rompre le contrat de travail d'un salarié ayant atteint [65 ans]. Dans le cadre d'une convention ou d'un accord collectif étendu (...) fixant des contreparties en termes d'emploi ou de formation professionnelle (...), un âge inférieur peut être fixé, dès lors que le salarié peut bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens du Code de la Sécurité sociale. Cet âge ne peut être inférieur à [60 ans]*". Désormais la mise à la retraite avant 65 ans, mais au-delà de 60 ans, n'est donc possible qu'en vertu d'un accord de branche étendu prévoyant des contreparties en matière d'emploi ou de formation. La mise à la retraite intervenue en violation des conditions posées par ce texte est donc irrégulière. Cette irrégularité doit être sanctionnée dans les conditions dégagées par l'arrêt rapporté par application de la nullité prévue à l'article L. 122-45.

En outre, le dispositif conventionnel mentionné devra faire l'objet d'un examen attentif, tant des négociateurs que des juges, car il sera soumis à la double exigence de l'art. L 122-14-13 (contreparties tangibles) et de l'art. L 122-45-3 (légitimité du motif, proportionnalité des moyens, caractère admissible des différences de traitement).

(1) J. Pélessier, A. Lyon-Caen, A. Jeammaud, E. Dockès, *Les grands arrêts du Droit du travail*, Dalloz, 3^e ed., 2004, arrêts n° 90-92 ; F. Saramito "Age de la retraite et fin du contrat de travail" Dr. Ouv. 1988 p. 211.

(2) Cass. Soc. 9 déc. 1998 RJS 1999 n°32 ; Cass. Soc. 18 janv. 1995 RJS 1995 n°227 ; Cass. Soc. 7 avr. 1994 RJS 1994 n° 1929.

(3) art. L 122-45 C. Tr. ; M. Richevaux "Relations de travail et lutte contre les discriminations après la loi du 16 novembre 2001" Dr. Ouv. 2002 p.190 in num. spec. *Harcèlements et discriminations au travail*.

(4) S. Benamara-Bouaziz "L'âge de la retraite et la rupture du contrat de travail" Dr. Ouv. 1991 p. 361 ; rappr. CE 30 juil. 2003 et CA Paris 31 oct. 2003, Dr. Ouv. 2004 p. 176.

(5) Cass. Soc. 30 avr. 2003 Dr. Ouv. 2003 p.493 n. P. Darves-Bornoz et P. Tillie ; P. Tillie "Les nullités textuelles" Dr. Ouv. 1999 p.102 in num. spec. *Actualité de la réintégration*.

(6) Cass. Soc. 24 avr. 1990, Dr. Ouv. 1990 p.392 : La Cour d'appel, qui constate que l'âge d'un salarié, élément inhérent à sa personne, avait été le motif essentiel de son licenciement, refuse à bon droit de reconnaître à ce licenciement un motif économique.

(7) J. Pélessier "Age et perte d'emploi" Dr. Soc. 2003 p. 1061 in num. spec. *L'âge en droit social*.