

Pour procéder à la mise à la retraite d'office d'un salarié



© 2024 Les Echos Publishing

Lorsqu'un salarié atteint l'âge de 67 ans, son employeur peut, avec son accord, envisager sa mise à la retraite. Mais une fois franchi l'âge de 70 ans, son employeur peut procéder, cette fois sans son accord, à sa mise à la retraite. Et une seule condition s'applique à cette mise à la retraite d'office : le salarié doit avoir été recruté avant ses 70 ans. Autrement dit, peu importe l'âge auquel il peut bénéficier d'une pension de retraite à taux plein, comme vient de le préciser la Cour de cassation.

Dans cette affaire, un salarié avait été engagé par une association à l'âge de 63 ans. Son employeur avait procédé à sa mise à la retraite d'office lorsqu'il avait atteint l'âge de 70 ans. Une mesure que le salarié avait contesté en justice.

Saisie du litige, la Cour d'appel de Bordeaux avait constaté qu'à la date d'embauche du salarié, celui-ci, alors âgé de 63 ans, pouvait prétendre à une pension de retraite à taux plein (et avait d'ailleurs fait valoir ses droits). Dès lors, pour elle, l'employeur n'était pas fondé à prononcer sa mise à la retraite d'office.

Mais pour la Cour de cassation, peu importe l'âge auquel

l'assuré peut faire valoir ses droits à retraite à taux plein (et qu'il demande ou non le bénéfice de sa pension). Dès lors qu'il est recruté avant l'âge de 70 ans, son employeur peut, une fois cet âge atteint, procéder à sa mise à la retraite d'office.

Important : lorsque la mise à la retraite d'office d'un salarié est injustifiée, la rupture du contrat de travail est requalifiée par les juges en licenciement sans cause réelle et sérieuse, donnant lieu au paiement de dommages-intérêts au salarié.

[Cassation sociale, 27 novembre 2024, n° 22-13694](#)

© 2024 Les Echos Publishing