



Arrêt du 21 décembre 2006
Pourvoi n°05-12.816

L'article L. 122-14-13, introduit dans le code du travail par la loi du 30 juillet 1987, dispose que "si les conditions de mise à la retraite ne sont pas remplies, la rupture du contrat de travail par l'employeur constitue un licenciement". Une telle rupture est donc soumise au régime du licenciement tant en ce qui concerne la procédure que les règles de fond : le préavis, l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement et l'exigence de la cause réelle et sérieuse.

Appelée à se prononcer sur la mise à la retraite prématurée du salarié, la chambre sociale a précisé, que "l'employeur qui invoque comme seule cause de rupture du contrat de travail l'âge du salarié à un moment où celui-ci ne peut bénéficier d'une pension de retraite à taux plein, procède à un licenciement sans cause réelle et sérieuse" (Soc., 25 mars 1992, *Bull.*, n° 213 ; Soc., 07 avril 1994, *Bull.*, n° 139 ; Soc., 16 juin 1998, *Bull.*, n° 325).

La loi du 16 novembre 2001, transposant en droit interne la directive 200/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, qui, en son article 12, interdit "toute discrimination directe ou indirecte fondée sur la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle", a ajouté à la liste limitative des motifs illicites de discrimination de l'article L.122-45 du code du travail celle relative à l'âge. La lutte contre les discriminations a donc ainsi été étendue à celles fondées sur l'âge en matière d'embauche, de déroulement de carrière et de licenciement.

Dès lors que l'article L.122-45 sanctionne de nullité le licenciement discriminatoire, la rupture du contrat de travail par l'employeur qui ne respecte pas les conditions de mise à la retraite est-elle frappée de nullité ou, comme le décidait la jurisprudence antérieure ci-dessus citée, dépourvue de cause réelle et sérieuse ?

Cette question était posée pour la première fois à la chambre sociale de la Cour de cassation dans une affaire où un officier de marine avait été mis à la retraite par son employeur à 55 ans alors qu'il ne pouvait bénéficier du taux de retraite à taux plein qu'il aurait pu atteindre s'il avait continué son activité. La Cour de cassation a décidé dès lors que l'employeur invoquait comme seule cause de rupture du contrat de travail l'âge du salarié, cette rupture était nulle.

Arrêt rendu sur avis conforme de l'avocat général.