



# TRAVAIL

## Dans ce numéro

# Retraite

# Rupture du contrat de travail

# IRP et syndicat professionnel

## #RETRAITE

### ● Retraite d'office : condition d'âge

*Lorsqu'au moment de son embauche, le salarié avait atteint l'âge permettant à l'employeur de le mettre à la retraite sans son accord, son âge ne peut, par la suite, constituer un motif pour mettre fin au contrat de travail.*

La Cour de cassation rappelle ici que « lorsque le salarié avait atteint, au moment de son engagement, l'âge permettant à l'employeur de le mettre à la retraite sans son accord en application de l'article L. 1237-5 du code du travail, son âge ne peut constituer un motif permettant à l'employeur de mettre fin au contrat de travail ».

Embauché par une association à l'âge de 69 ans, un salarié avait été mis à la retraite deux années plus tard. Il avait alors saisi les juridictions prud'homales afin de contester la régularité de la rupture de son contrat de travail. Les juges d'appel considérèrent qu'au moment de l'embauche, le salarié avait atteint l'âge permettant sa mise à la retraite d'office. Cependant, la haute juridiction relève que tel n'était pas le cas puisque l'intéressé était alors âgé de 69 ans et que l'âge rendant possible la mise à la retraite d'office est fixé à 70 ans (C. trav., art. L. 1237-5, al. 7 à 9).

*Auteur : Éditions Dalloz – Tous droits réservés.*

## #RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

### ● Avis d'inaptitude et rupture conventionnelle

*Sauf cas de fraude ou de vice du consentement, une rupture conventionnelle homologuée peut valablement être conclue par un salarié déclaré inapte à son poste à la suite d'un accident du travail.*

Une rupture conventionnelle du contrat de travail peut-elle être conclue à la suite d'un avis d'inaptitude ? Oui, a répondu la Cour de cassation, sauf cas de fraude ou de vice du consentement.

L'affaire jugée le 9 mai dernier concernait une salariée qui, consécutivement à un accident du travail, avait été déclarée inapte à son poste de travail après deux examens médicaux. Quelques jours plus tard, au lieu de procéder à un licenciement pour inaptitude, la salariée et son employeur avait signé une convention de rupture du contrat. Les juges valident le procédé, aucune fraude ou vice de consentement n'étant allégués en l'espèce.

*Auteur : Éditions Dalloz – Tous droits réservés.*



## ↳ #IRP ET SYNDICAT PROFESSIONNEL

### ● Exigence de négociation loyale en matière d'établissements distincts

*La fixation du nombre et du périmètre des établissements distincts par décision unilatérale de l'employeur ne peut intervenir qu'après une tentative loyale de négociation d'un accord collectif.*

L'article L. 2313-4 du code du travail prévoit qu'en l'absence d'accord conclu dans les conditions mentionnées aux articles L. 2313-2 et L. 2313-3, le nombre et le périmètre des établissements distincts pour la mise en place des comités sociaux et économiques sont fixés par l'employeur compte tenu de l'autonomie de gestion du responsable de l'établissement, notamment en matière de gestion du personnel. A ce titre, la Cour de cassation précise que ce n'est que lorsque, à l'issue d'une tentative loyale de négociation, un accord collectif n'a pu être conclu que l'employeur peut fixer par décision unilatérale ce nombre et ce périmètre.

La haute juridiction indique qu'en cas de méconnaissance de l'obligation de négocier loyalement un tel accord, la décision unilatérale de l'employeur doit être annulée, sans que la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) n'ait à se prononcer sur le nombre et le périmètre desdits établissements tant que des négociations loyales n'auront pas été préalablement engagées. La Cour apporte par ailleurs des précisions sur la procédure de contestation de la décision unilatérale de l'employeur. D'abord, le délai de recours de quinze jours devant la Direccte pour contester la décision unilatérale ne court pas tant que l'employeur n'a pas expressément notifié sa décision aux organisations syndicales intéressées. Ensuite, la fixation des établissements distincts est aujourd'hui déconnectée du contentieux électoral puisque la négociation sur la détermination du nombre et du périmètre des établissements distincts intervient en dehors du protocole d'accord préélectoral. Partant, la contestation de la décision unilatérale de l'employeur peut être intentée postérieurement au délai de quinze jours de contestation des élections professionnelles dès lors qu'elle intervient dans le délai de quinze jours courant à compter de la décision de la Direccte procédant à la détermination du nombre et du périmètre des établissements distincts.

*Auteur : Éditions Dalloz – Tous droits réservés.*

.....  
Soc. 17 avr. 2019,

FS-P+B+R+I, n° 18-22.948  
.....

#### Conditions d'utilisation :

L'ensemble des articles reproduits dans la présente newsletter sont protégés par le droit d'auteur. Les Éditions DALLOZ sont seules et unique propriétaires de ces articles dont le droit de reproduction et de représentation n'est concédé au CNB qu'à titre temporaire et non exclusif, en vue d'une exploitation au sein de Newsletters thématiques. Cette autorisation d'exploitation n'entraîne aucun transfert de droit de quelque sorte que ce soit au bénéfice du destinataire final. Ce dernier est néanmoins autorisé à re-router la lettre, sous réserve de respecter son intégrité (en ce compris la présente notice), vers sa clientèle, liberté lui étant laissée pour faire œuvre de communication dans le corps du mail envoyé, en fonction de la clientèle visée.