

CONSEIL D'ORIENTATION DES RETRAITES  
Séance plénière du 14 février 2006 à 9 h 30  
"Examen de la surcote"

<i>Fiche N° 2</i>
<i>Document de travail, n'engage pas le Conseil</i>

## **Fiche 2**

### **Mise à la retraite**

Depuis 1987, le régime de la mise à la retraite en droit du travail résulte des articles L 122-14-12 et L 122-14-13 du Code du travail. Ces textes répondent à un double objectif : interdire en premier lieu l'éviction forcée via des « clauses guillotines » conventionnelles assimilant un âge donné à un véritable terme emportant rupture automatique du contrat de travail ; éviter également que des salariés âgés n'ayant pas la durée d'assurance nécessaire ne soient contraints de quitter leur emploi et mis à la charge de la collectivité nationale.

Plus précisément, l'article L 122-14-12 du Code du travail déclare que sont nulles toutes les clauses insérées dans une convention ou un accord collectif de travail ou bien dans un contrat individuel de travail, prévoyant la rupture de plein droit du contrat du fait que le salarié atteint un âge déterminé ou est en droit de bénéficier d'une pension de vieillesse.

Pour sa part, l'article L 122-14-13 du Code du travail définit deux modes de rupture du contrat de travail tenant à l'âge du salarié : le départ volontaire à la retraite, d'une part et la mise à la retraite par décision de l'employeur, d'autre part.

La loi du 21 août 2003 interdit désormais un employeur de mettre un salarié à la retraite avant l'âge de 65 ans. Néanmoins, la portée de ce nouveau principe se trouve en pratique affectée par un certain nombre de dérogations :

- D'abord, l'article L 122-14-13 ne s'applique pas dans les entreprises publiques lorsqu'un statut particulier prévoit des dispositions à caractère réglementaire sur la retraite du personnel, indépendamment de toute recherche du caractère plus ou moins favorable des normes en conflit.
- Ensuite, une convention ou un accord collectif étendu conclu avant le 1<sup>er</sup> janvier 2008 peut autoriser la mise à la retraite à un âge inférieur à 65 ans - sans être en-deçà de 60 ans - sous réserve que le salarié remplisse les conditions pour bénéficier d'une pension à taux plein et à condition encore que ce texte conventionnel prévoit des contreparties en terme d'emploi et de formation professionnelle.

- Enfin, la mise à la retraite d'un salarié remplissant les conditions pour bénéficier d'une pension à taux plein pourra également intervenir entre 60 et 65 ans, si elle est prononcée dans le cadre de l'un des dispositifs suivants : soit d'une cessation d'activité en application d'un accord professionnel mentionné à l'art L 352-3 du code du travail comme le dispositif CATS ; soit d'une cessation d'activité dans le cadre d'une préretraite progressive FNE, étant entendu que ce dispositif doit être abrogé à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2005 ; soit, enfin, dans le cadre d'une cessation d'activité intervenant en application de tout autre avantage de préretraite défini antérieurement au 22 août 2003, et issu, notamment, d'une préretraite d'entreprise.

Des éléments de bilan ont été analysés par la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP), mais ils ne portent que sur accords signés en 2003-2004. Un travail est en cours afin d'actualiser ce bilan en tenant compte notamment des accords signés en 2005.