

RUPTURE DE CONTRAT

La mise à la retraite : modalités et conséquences

À la veille d'une réforme annoncée du système de retraite, l'âge de départ à la retraite fait débat. Aujourd'hui fixé à 60 ans, l'âge de la mise à la retraite d'office pourrait être porté à 62 ou 65 ans. Néanmoins, le fait pour le salarié d'atteindre

un certain âge n'entraîne pas la rupture automatique de son contrat de travail. Mettre un salarié à la retraite soulève donc plusieurs interrogations que nous avons traitées avec maître Mohamed Oulkhair. Le point.



Mohamed Oulkhair

• Avocat au barreau de Paris
• Associé gérant CWA Morocco

Le Matin Emploi : quelle est la différence entre un départ à la retraite et une mise à la retraite ?

Mohamed Oulkhair : La mise à la retraite est un mode de rupture du contrat de travail qui ne doit pas être confondu avec le licenciement. La mise à la retraite ne doit pas non plus être confondue avec le départ volontaire à la retraite.

Le départ volontaire en retraite est une rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié qui souhaite bénéficier de sa pension de retraite de la sécurité sociale. La mise à la retraite est une rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur du contrat de travail d'un salarié pouvant bénéficier de sa pension de retraite de la sécurité sociale. Ces notions sont toutefois assez théorique puisque, en matière de retraite, le droit marocain laisse peu de place à la libre initiative des parties : « Tout salarié qui atteint l'âge de soixante ans doit être mis à la retraite » (article 526 du code du travail).

Mettre un salarié à la retraite : Quelles démarches faut-il entreprendre ?

La loi ne prévoit aucune condition de forme. Il s'ensuit que l'employeur n'est pas tenu en principe d'observer la procédure de licenciement. En pratique, il convient de le convoquer à un entretien, ne serait-ce que pour vérifier que les conditions de la mise à la retraite sont bien remplies et pour fixer le point de départ du préavis. La date à retenir pour le point de départ du préavis est : en cas de notification par lettre recommandée, la date de présentation de la lettre; en cas de remise directe de la lettre, la date de la signature de la lettre par le salarié.

Sur le fond, la mise à la retraite ne peut être prononcée avant que le salarié ne soit âgé de 60 ans et qu'il ait cotisé au minimum trois mille deux cent quarante (3240)



jours (il faudra donc toujours vérifier le relevé de carrière du salarié). Si l'employeur n'est pas tenu de motiver sa décision de mise à la retraite, celle-ci n'est valable que si les conditions de la mise à la retraite sont réunies.

Quels sont les droits du salarié en cas de mise à la retraite et les obligations des employeurs ?

La mise à la retraite entraîne la liquidation des cotisations au régime de la retraite et le versement d'une pension de vieillesse. Pour en bénéficier, le salarié doit compléter un formulaire de demande de pension de vieillesse et fournir quelques documents dont l'attestation de cessation de travail, la carte d'immatriculation à la CNSS, un certificat de vie et un certificat de résidence.

Le Code du travail a mis une obligation particulière à la charge de l'employeur qui doit remplacer tout salarié mis à la retraite par un autre salarié.

Quels documents remettre au salarié mis à la retraite ?

Afin de permettre au salarié mis à la retraite d'office de bénéficier de la pension de retraite versée par la Caisse Nationale de Sécurité Sociale, l'employeur doit lui délivrer une attestation de cessation d'activité ainsi que les documents habituels de fin de contrat.

Un salarié ayant atteint l'âge de mise à la retraite peut-il être maintenu en activité ?

L'article 526 du Code du travail régissant l'âge de la retraite, prévoit que le salarié peut continuer à être occupé après cet âge par arrêté de l'autorité gouvernementale chargée du travail sur demande de l'employeur et avec le consentement du salarié. En pratique, une telle dérogation est rarement accordée.

Quelles sont les conséquences d'une mise à la retraite avant l'âge autorisé ?

Une mise à la retraite avant l'âge autorisé sera considérée par les juges comme un licenciement abusif ouvrant droit à indemnités. Le salarié pourrait même réclamer des dommages et intérêts pour licenciement nul, s'il invoque une discrimination fondée sur l'âge. Si l'employeur souhaite se séparer de son salarié alors que les conditions de mise à la retraite ne sont pas réunies, il doit donc procéder à un licenciement et verser les in-

demnités afférentes à ce mode de rupture.

Que dit la jurisprudence sur cette question de mise en retraite ?

Très peu de chose...la Cour de cassation a apporté en 1995 une précision importante quant au calcul de l'âge du salarié. La date de naissance à retenir légalement et sur la base de laquelle le salarié est mis à la retraite est celle déclarée par l'affilié à la caisse de retraite (Cour suprême, 04/07/1995). La cour d'appel de Casablanca a eu l'occasion de rappeler que le logement de fonction mis à la disposition par l'employeur doit être libéré par le salarié en cas de cessation de la relation de travail quel qu'en soit le motif et notamment en cas de mise à la retraite (CA Casablanca, 12/12/1997). Le salarié ne peut donc exercer de droit de rétention sur le logement en raison du défaut de perception des indemnités de rupture. ■

*Propos recueillis par
Najat Mouhssine*

Bio Express

- Titulaire d'un DEA en droit syndical (Paris X Nanterre 2001) et d'un Magistère en droit social (Paris X Nanterre 1998-2001), Mohamed Oulkhair conseille un nombre significatif de groupes industriels et commerciaux nationaux et internationaux en matière de relations individuelles et collectives de travail, de licenciements collectifs, d'audits et d'opérations d'externalisation.
- M^e Oulkhair est également titulaire d'un DESS en contentieux et arbitrage (Paris V 2002).

SES CONSEILS

- Aux salariés, nous recommandons de se tenir informé de la durée de sa cotisation retraite auprès de la CNSS.
- Aux employeurs, nous recommandons fortement de recevoir en entretien tout salarié avant de le mettre à la retraite et de notifier la mise à la retraite par écrit en prenant soin de faire bénéficier le salarié du préavis prévu par la loi en cas de rupture unilatérale d'un contrat de travail à durée indéterminée.