



# Requalification du départ équivoque à la retraite en prise d'acte de la rupture du contrat de travail

publié le **23/06/2017**, vu **2578 fois**, Auteur : [Me Jérémie DUCLOS](#)

## **La lettre de départ à la retraite du salarié adressée à l'employeur dans un contexte conflictuel peut-il s'analyser en une prise d'acte de la rupture du contrat de travail ?**

La lettre de départ à la retraite du salarié adressée à l'employeur dans un contexte conflictuel peut-elle s'analyser en une prise d'acte de la rupture du contrat de travail ?

Dans un arrêt du 15 juin 2017 (N° 15-29.085), la chambre sociale de la Cour de cassation a jugé que lorsque le salarié remet en cause son départ à la retraite en raison de faits ou manquements imputables à son employeur le juge doit l'analyser en une prise d'acte de la rupture qui produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les faits invoqués le justifiaient ou dans le cas contraire d'un départ volontaire à la retraite.

Cette décision vient conforter une jurisprudence désormais bien établie en droit du travail suivant laquelle le juge doit rechercher si la rupture unilatérale du contrat de travail à l'initiative du salarié (démission : Cass. Soc., 9 mai 2007, n° 06-43.871, départ à la retraite : Cass. Soc., 15 mai 2013, n° 11-26.784) laisse place à l'équivoque, en raison des faits reprochés à l'employeur, auquel cas cette rupture doit s'analyser en une prise d'acte aux torts de l'employeur.

La Cour de cassation distingue bien le vice du consentement qui aurait pu affecter la décision du salarié et serait de nature à annuler l'acte de rupture unilatérale de l'équivoque qui permet de requalifier la rupture en prise d'acte, elle-même susceptible d'être requalifiée en licenciement sans cause réelle et sérieuse si les faits invoqués la justifiaient.

Dans ce cas, l'opération de requalification qui consiste à réorienter juridiquement l'acte du salarié fondé sur l'existence d'un contrat en cours d'exécution prédomine sur la procédure d'annulation visant à anéantir un acte qui n'avait pas vocation à exister du fait de la présence d'un vice du consentement (erreur, violence ou dol) entachant le contrat initial sur lequel se fondait l'acte de rupture unilatérale.

Le juge doit donc se livrer à un exercice de double requalification qui consiste, d'abord, à vérifier si la rupture unilatérale comporte des faits ou manquements imputables à l'employeur de nature à s'analyser en une prise d'acte, ensuite, à s'assurer que la prise d'acte de la rupture est suffisamment justifiée pour constituer le fondement d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

L'exercice est tout aussi subtil du côté du salarié pour qui la seule mention d'un grief au sein de la lettre de rupture évoquant ainsi un contexte conflictuel lui permettra de lui ouvrir la voie d'une contestation judiciaire avec, pour issue, une possible indemnisation dans l'hypothèse où il parvient à établir la véracité du grief invoqué. La rédaction de la lettre de rupture délimitera donc les termes du débat judiciaire, à l'instar d'une classique lettre de licenciement.

Le contentieux de la requalification permet à l'employeur de bâtir sa défense sur un double niveau : d'abord, celui de la requalification de l'acte ; ensuite, celui de la réalité du licenciement, qui n'en est pas vraiment un. Reste que l'équivoque du salarié dans la rédaction de la lettre de rupture oblige tant le juge que l'employeur à cerner l'existence d'un grief difficilement détectable aussi bien au stade de la formation du contrat qu'au niveau de son exécution, ce qui explique, en partie, qu'il ne soit invoqué qu'à l'occasion de la rupture du contrat.

**Me Jérémie DUCLOS**

**Avocat à la Cour**

<https://www.duclos-avocat.com/>