

Départ à la retraite : le salarié peut-il se rétracter au dernier moment ?



© 2021 Les Echos Publishing

Lorsqu'il souhaite partir à la retraite, le salarié doit en informer son employeur suffisamment tôt en respectant un préavis équivalent à celui applicable en cas de licenciement.

Exemple : à défaut de disposition plus favorable pour le salarié prévue par la loi, une convention collective, un accord collectif de travail, le contrat de travail ou encore les usages de la profession, ce préavis est fixé à 2 mois lorsque le salarié cumule au moins 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Et sauf si la convention collective applicable à l'entreprise ou le contrat de travail du salarié en dispose autrement, aucune formalité spécifique n'incombe à ce dernier pour informer l'employeur de son départ à la retraite. Il est néanmoins vivement conseillé de demander au salarié une confirmation écrite de sa décision afin de s'assurer que celle-ci est claire et non équivoque. En particulier si le salarié vient à se rétracter...

Dans une affaire récente, un salarié avait, le 31 août 2012, informé son employeur de son intention de partir à la retraite à compter du 1^{er} janvier 2013. Toutefois, le 27 décembre 2012, soit 4 jours avant la date d'effet de sa retraite, le salarié

s'était rétracté. Il sollicitait en effet, sans donner d'explications, l'annulation de son départ de l'entreprise. Une demande que l'employeur avait refusée. Le salarié avait donc saisi la justice d'une demande de réintégration et de rappels de salaires. Celui-ci estimait que le refus de son employeur d'accepter l'annulation de son départ à la retraite était abusif et discriminatoire. Il alléguait en effet que son employeur n'avait pas examiné loyalement sa demande en raison de son état de santé et de ses activités syndicales.

Saisie du litige, la Cour de cassation a écarté le caractère discriminatoire du refus de l'employeur dans la mesure où il n'était pas établi que celui-ci avait connaissance de l'état de santé du salarié. Elle a également estimé que le refus de l'employeur n'avait pas été abusif eu égard à la demande initiale, claire et non équivoque du salarié, de partir à la retraite à compter du mois de janvier 2013, à sa rétractation tardive et à l'absence d'explication du salarié quant au souhait de différer son départ de l'entreprise.

[Cassation sociale, 22 septembre 2021, n° 20-11045](#)

© 2021 Les Echos Publishing