



2018#13

Rupture conventionnelle : jusqu'à quand peut-on se rétracter?

Dans le cadre de la signature d'une rupture conventionnelle, l'employeur comme le salarié disposent d'un délai de quinze jours calendaires pour se rétracter. Ce droit est exercé sous la forme d'une lettre adressée par tout moyen attestant de sa date de réception par l'autre partie.

Si le Code du travail est très clair sur le principe de ce droit de faire marche arrière dans le process, il est malheureusement très flou sur la façon dont doit être calculé ce délai et notamment sur le fait de savoir si la rétractation peut être adressée jusqu'au dernier jour ou doit être reçue par l'autre partie le dernier jour du délai au plus tard.

Dans un arrêt du 14 février 2018, la Cour de cassation vient apporter une réponse claire à cette interrogation en choisissant une interprétation respectueuse de la volonté des parties (*Cass, soc, le 14 février 2018 n°17-10.035*).

En l'espèce, une convention de rupture était conclue le 12 mars 2009. Par LRAR envoyée le 27 mars 2009 soit pendant le délai de 15 jours, et reçue par l'employeur le 31 mars 2009 soit après la fin du délai, le salarié informait ce dernier qu'il décidait d'user de son droit à se rétracter. Néanmoins, l'employeur avait poursuivi la procédure, la convention de rupture avait été homologuée par l'Administration, et le contrat avait été par la suite rompu.

Le salarié avait alors saisi le Conseil des prud'hommes afin de faire constater la nullité de la rupture conventionnelle.

La Cour de cassation a décidé qu' « *en application de l'article L.1237-13 du Code du travail, une partie à une convention de rupture peut valablement exercer son droit de rétractation dès lors qu'elle adresse à l'autre partie, dans le délai de 15 jours calendaires qu'il prévoit, une lettre de rétractation* ».

Cette solution semble logique. L'inverse ferait dépendre la rétractation de considérations sur lesquelles les parties n'ont pas de prise, tels les délais d'acheminement de la lettre par la poste...

En pratique et compte tenu des délais d'acheminement postaux, cette solution peut conduire à ce que la rétractation soit reçue alors que la demande d'homologation de la convention de rupture a déjà été adressée, en toute bonne foi. Dans cette hypothèse il incombe donc à l'entreprise d'en informer l'Administration du travail (DIRECCTE) afin de mettre fin à la procédure d'homologation en cours.

Vincent MOULIN
Avocat