



la rupture conventionnelle et le respect du délai de rétractation

publié le **25/09/2011**, vu **4247 fois**, Auteur : [Maître Joan DRAY](#)

Le contentieux de la rupture conventionnelle n'en finit plus... La Cour d'Appel de Lyon vient de rendre un arrêt le 26 août 2011 afférent au non respect du délai de rétractation dans le cadre de la rupture conventionnelle. Aux termes de cet arrêt, la Cour d'Appel a estimé que la convention de rupture adressée à l'administration avant l'expiration du délai de rétractation est nulle, et cette erreur ne peut être couverte par l'envoi d'une nouvelle convention antidatée. les deux parties doivent donc être vigilents quant au respect des délais imposées par la loi.

Le contentieux de la rupture conventionnelle n'en finit plus...

La Cour d'Appel de Lyon vient de rendre un arrêt le 26 août 2011 afférent au non respect du délai de rétractation dans le cadre de la rupture conventionnelle.

(CA Lyon 26 août 2011 n° 11-00551, ch. soc., Paulus c/ Sas Boutival)

Aux termes de cet arrêt, la Cour d'Appel a estimé que la convention de rupture adressée à l'administration avant l'expiration du délai de rétractation est nulle, et cette erreur ne peut être couverte par l'envoi d'une nouvelle convention antidatée.

Les deux parties doivent donc être vigilents quant au respect des délais imposées par la loi.

Rappel des règles applicables:

-A compter de la signature de la convention de rupture, les deux parties disposent d'un délai de rétractation de 15 jours.

Le délai de rétractation, décompté en jours calendaires, débute le lendemain de la date de signature de la convention, et se termine le 15e jour suivant à minuit (Circ. DGT 2008-11 du 22 juillet 2008)

Dans cette affaire, les parties avaient, avant l'expiration du délai de rétractation, adressé la convention de rupture à l'administration qui avait, bien entendu, refusé l'homologation.

A tort, ils ont cru pouvoir renvoyer la même convention mais l'administration a refusé de régulariser une convention qu'elle qualifie d'irrégulière.

La Cour d'Appel va sanctionner sévèrement l'employeur puisqu'elle va lui faire produire les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

L'employeur aurait dû prendre la précaution de refaire une nouvelle convention, la quelle aurait

fait courir un nouveau délai etc...

Reste à savoir si l'employeur ne va pas se pourvoir en cassation..

Je reste à votre disposition pour tous renseignements et contentieux.

Cabinet Maître Joan DRAY

joanadray@gmail.com

76/78 rue Saint-Lazare 75009 PARIS

TEL: 01.42.27.05.32 FAX: 01.76.50.19.67