Image not found or type unknown

Contestation d’une rupture conventionnelle : la prescription court même si le salarié ignore la date

Fiche pratique publié le **26/01/2018**, vu **939 fois**, Auteur : Assistant-juridique.fr

Le délai de 12 mois pour contester une rupture conventionnelle court à compter de la date d’homologation de la convention. Même si le salarié ne connaît pas précisément cette date, la prescription lui est opposable dès lors qu’il a disposé d’un temps suffisant pour agir avant son expiration.

L’homologation d’une convention de rupture doit intervenir dans les 15 jours ouvrables à compter de la réception de la demande d’homologation formulée par l’une des parties. L’absence de réponse de la Direccte dans ce délai vaut décision implicite d’homologation.

En principe, lorsqu’elle reçoit une demande d’homologation, l’administration adresse à chaque partie un accusé de réception sur lequel sont spécifiées la date d’arrivée de la demande et la date à laquelle le délai d’instruction expire (Circ. DGT 2008-11 du 22 juillet 2008, 3°). Ainsi, les parties peuvent connaître avec exactitude le point de départ du délai de prescription de 12 mois pour agir en justice, prévu par l’article L 1237-14, alinéa 4 du Code du travail, qui court à compter de la date d’homologation de la convention.

Mais qu’en est-il lorsque, comme en l’espèce, le salarié n’a pas reçu d’accusé de réception par la Direccte de la demande d’homologation formulée par l’employeur ? Dans ce cas, il ne peut pas connaître avec certitude la date à laquelle la convention a été implicitement homologuée et, partant, les points de départ et de forclusion du délai pour agir en justice. Doit-on considérer, comme le salarié le soutenait à l’appui de son pourvoi, qu’il a été privé de son droit effectif à recours garanti par l’article 6 § 1 de la convention européenne des droits de l’Homme ?

Non, répond la chambre sociale de la Cour de cassation par un arrêt destiné à la publication.

Précisons d’emblée que les prescriptions de la circulaire administrative du 22 juillet 2008 ne s’imposent pas au juge. On ne saurait donc reprocher à l’administration de ne pas avoir accusé réception au salarié de la demande d’homologation qui avait été formulée par l’employeur. En effet, la seule obligation imposée à l’administration par le Code des relations entre le public et l’administration est d’adresser un accusé de réception à l’auteur de la demande.

Pour savoir si une personne a été effectivement privée de son droit à recours, il convient de vérifier si son droit d’agir en justice a été ou non atteint dans sa substance. Tel n’est pas le cas si l’empêchement pour agir a pris fin et si, au moment où il a pris fin, le titulaire de l’action disposait encore du temps nécessaire pour agir avant l’expiration du délai.

Or, les juges ont constaté en l’espèce que la convention avait été signée en octobre 2010,

qu’aucune des deux parties ne s’était rétractée et que le salarié avait signé, le 30 décembre 2010, un reçu pour solde de tout compte mentionnant le versement d’une indemnité conventionnelle de rupture. Ainsi, la convention ayant été exécutée, le salarié savait nécessairement à partir du 30 décembre qu’elle avait été homologuée (et sa date d’homologation, semble-t-il). Son empêchement à agir a donc pris fin à cette date, le salarié ayant ensuite disposé d’un temps nécessaire pour agir en justice, en l’occurrence 10 mois au lieu de 12.

Ainsi, le juge prud’homal ayant été saisi le 17 novembre 2011, c’est donc à bon droit qu’il a déclaré irrecevable la demande du salarié, car formulée plus de 12 mois après l’homologation de la convention fixée le 16 novembre 2010 (enfin, à un jour près…).

Cass. soc. 6-12-2017 n° 16-10.220 FS-PB

Annulation d’une rupture conventionnelle : possible ou pas ?

Articles sur le même sujet :

- Rupture conventionnelle : mode d’emploi NOUVEAU
- Donner sa démission
- Licencier un salarié pour faute
- Donner sa démission
- Se défendre devant les prud’hommes

- Rupture conventionnelle : dans quels cas ?
- Rupture conventionnelle : conditions et procédure
- Homologation d’une rupture conventionnelle
- Indemnité de rupture conventionnelle : mode de calcul
- Rupture amiable du contrat de travail
- Comment résoudre un conflit avec son employeur ?
- A qui s’adresser pour régler un litige entre un employeur et son salarié ?
- Qu’est-ce qu’une transaction ?
- Saisir les Prud’hommes : avocat obligatoire ?

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés