



SOC, 3 JUILLET 2013 OU COMMENT REDUIRE LE DELAI DE RUPTURE CONVENTIONNELLE

publié le **08/07/2013**, vu **3610 fois**, Auteur : [Maître HADDAD Sabine](#)

Une convention de rupture conventionnelle peut intervenir dès l'entretien . Autrement dit, en respect des délais obligatoires, la rupture peut s'envisager dans le mois hors du cas d'un salarié protégé, si bien que la procédure de rupture conventionnelle peut se dérouler en un peu plus d'un mois : C'est ce que Cass. soc. 3 juillet 2013, pourvoi N° 12-19268 a jugé.

Une convention de rupture conventionnelle peut intervenir dès l'entretien .

Autrement dit, en respect des délais obligatoires, la rupture peut s'envisager dans le mois hors du cas d'un salarié protégé, si bien que la procédure de rupture conventionnelle peut se dérouler en un peu plus d'un mois :

C'est ce que **Cass. soc. 3 juillet 2013**, *pourvoi N° 12-19268* a jugé à l'appui d'arguments intéressants.

I- Aucun délai légal n'a été envisagé entre l'entretien et la signature de la convention.

L'article [L. 1237-12](#) du code du travail dispose

Les parties au contrat conviennent du principe d'une rupture conventionnelle lors d'un ou plusieurs entretiens au cours desquels le salarié peut se faire assister :

1° Soit par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise, qu'il s'agisse d'un salarié titulaire d'un mandat syndical ou d'un salarié membre d'une institution représentative du personnel ou tout autre salarié ;

2° Soit, en l'absence d'institution représentative du personnel dans l'entreprise, par un conseiller du salarié choisi sur une liste dressée par l'autorité administrative.

Lors du ou des entretiens, l'employeur a la faculté de se faire assister quand le salarié en fait lui-même usage. Le salarié en informe l'employeur auparavant ; si l'employeur souhaite également se faire assister, il en informe à son tour le salarié.

L'employeur peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ou, dans les entreprises de moins de cinquante salariés, par une personne appartenant à son organisation syndicale d'employeurs ou par un autre employeur relevant de la même branche.

Lors de l'entretien pour négocier les conditions de la rupture, une convention de rupture est envisageable.

II- Le salarié qui a signé une rupture conventionnelle dispose déjà d'un délai de rétractation de quinze jours pour réfléchir et revenir sur son choix

article L 1237-13 du code du travail

La convention de rupture définit les conditions de celle-ci, notamment le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle qui ne peut pas être inférieur à celui de l'indemnité prévue à l'article L. 1234-9.

Elle fixe la date de rupture du contrat de travail, qui ne peut intervenir avant le lendemain du jour de l'homologation.

*A compter de la date de sa signature par les deux parties, chacune d'entre elles dispose d'un délai de **quinze jours calendaires** pour exercer son droit de rétractation. Ce droit est exercé sous la forme d'une lettre adressée par tout moyen attestant de sa date de réception par l'autre partie.*

NB Les jours calendaires reprennent la totalité des jours de la semaine. Il s'agit du lundi, mardi, mercredi, jeudi, vendredi, samedi et dimanche

III- La possibilité de transmettre la convention à la DIRECCTE qui dispose d'un délai pour se prononcer : 15 jours ouvrables au maximum

[article L 1237-14](#) du code du travail

A l'issue du délai de rétractation, la partie la plus diligente adresse une demande d'homologation à l'autorité administrative, avec un exemplaire de la convention de rupture. Un arrêté du ministre

chargé du travail fixe le modèle de cette demande.

*L'autorité administrative dispose d'un délai d'instruction de **quinze jours ouvrables**, à compter de la réception de la demande, pour s'assurer du respect des conditions prévues à la présente section et de la liberté de consentement des parties. A défaut de notification dans ce délai, l'homologation est réputée acquise et l'autorité administrative est dessaisie.*

La validité de la convention est subordonnée à son homologation.

L'homologation ne peut faire l'objet d'un litige distinct de celui relatif à la convention. Tout litige concernant la convention, l'homologation ou le refus d'homologation relève de la compétence du conseil des prud'hommes, à l'exclusion de tout autre recours contentieux ou administratif. Le recours juridictionnel doit être formé, à peine d'irrecevabilité, avant l'expiration d'un délai de douze mois à compter de la date d'homologation de la convention.

NB les jours ouvrables excluent les dimanches et jours fériés.

En envisageant le fait que la rupture conventionnelle peut être signée dès l'entretien au cours duquel cette rupture est négociée. **Cass 3 juillet 2013**, pourvoi 12-19268 permet ainsi de réduire de moitié, le délai de rupture conventionnelle du contrat soit à un petit mois.

Demeurant à votre entière disposition pour toutes précisions en cliquant sur <http://www.conseil-juridique.net/sabine-haddad/avocat-1372.htm>

Sabine HADDAD

Avocate au barreau de Paris