



Rétractation de la rupture conventionnelle : l'autre partie doit être informée

publié le **30/10/2015**, vu **2454 fois**, Auteur : [Xavier Berjot | SANCY Avocats](#)

La conclusion d'une rupture conventionnelle ouvre un délai de rétractation de 15 jours calendaires, durant lequel chacune des parties - employeur et salarié - peut exercer un droit de rétractation. A condition d'en informer le bon destinataire...

1/ Rappels sur la computation du délai de rétractation

Selon l'article L. 1237-13, al. 3 du Code du travail :

- « 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. »

La notion de jours calendaires implique que chaque jour de la semaine est comptabilisé ; le délai démarre au lendemain de la date de signature de la convention de rupture, et se termine au quinzième jour à 24 heures.

Par exemple, pour une convention de rupture qui a été signée le 1er août, le délai de rétractation expire le 16 août à 24 heures (Circ. DGT 2008-11 du 22 juillet 2008).

Par ailleurs, la computation du délai de rétractation obéit aux principes des articles 641 et 642 du Code procédure civile et à l'article R. 1231-1 du Code du travail.

Ainsi, ce délai commence à courir au lendemain de la date de la signature de la convention de rupture et, lorsque il expire un samedi, un dimanche ou un jour férié ou chômé, il est prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant (Circ. DGT 2009-5 du 17 mars 2009).

2/ Précisions sur le destinataire de la rétractation

Dans un arrêt du 6 octobre 2015 (n° 14-17539), la Cour de cassation a jugé que la lettre de rétractation adressée par le salarié à l'administration, et non à l'employeur, « *implique l'absence de validité de la rétractation.* »

En l'espèce, l'employeur et le salarié avaient, le 6 juin 2009, signé une convention de rupture fixant au 16 juillet 2009 la date de rupture du contrat de travail, le délai de rétractation expirant le 22 juin 2009.

Par courrier du 21 juin 2009 adressé à l'autorité administrative, l'avocat du salarié indiquait que son client entendait rétracter la convention de rupture.

Puis, par courrier du 2 juillet 2009 adressé à son employeur, le salarié avait pris acte de la rupture

de son contrat de travail aux torts de ce dernier.

La convention de rupture avait été homologuée par l'administration le 13 juillet 2009 et, estimant abusive la rupture de son contrat de travail, le salarié avait saisi le Conseil de prud'hommes de diverses demandes à ce titre.

La Cour d'appel, suivie par la Cour de cassation, a rejeté les prétentions du salarié, rappelant que « *le droit de rétractation dont dispose chacune des parties à la convention de rupture doit être exercé par l'envoi à l'autre partie d'une lettre adressée par tout moyen attestant de sa date de réception.* »

Dans un arrêt du 18 janvier 2011 (n° 10-658), la Cour d'appel de Riom avait jugé, en ce sens, qu'à défaut de rétractation dans les formes et délais prévus par l'article L. 1237-13 du Code du travail, la convention de rupture du contrat de travail homologuée par la Direccte lie les parties.

En l'espèce, il s'agissait d'un salarié ayant conclu une rupture conventionnelle et saisi le Conseil de prud'hommes dans le délai de rétractation de 15 jours, en vue d'obtenir l'annulation de la convention de rupture.

Pour la Cour d'appel, cette saisine du Conseil de prud'hommes ne pouvait pas être assimilée à une rétractation implicite.

En sens inverse, un arrêt de la Cour d'appel de Bourges a jugé que la lettre de convocation à l'entretien préalable à un licenciement adressée au salarié pendant le délai de rétractation ne laisse subsister aucun doute sur l'intention de l'employeur de mettre un terme à la procédure de rupture conventionnelle (CA Bourges 16 septembre 2011, n° 10-01697).

En conclusion, soulignons que l'arrêt de la Cour de cassation du 6 octobre 2015 livre un second enseignement selon lequel, en l'absence de rétractation de la convention de rupture, un salarié ne peut prendre acte de la rupture du contrat de travail, entre la date d'expiration du délai de rétractation et la date d'effet prévue de la rupture, que pour des manquements survenus ou dont il a eu connaissance au cours de cette période.

Cet arrêt est une nouvelle illustration de la sécurisation du dispositif de la rupture conventionnelle par la Cour de cassation.

Xavier Berjot
Avocat Associé
OCEAN AVOCATS
www.ocean-avocats.com