



Rupture conventionnelle : le salarié doit être en possession d'un exemplaire de la convention

publié le **24/10/2018**, vu **2351 fois**, Auteur : [Xavier Berjot | SANCY Avocats](#)

Si l'employeur ne remet pas au salarié un exemplaire de la convention de rupture, au moment de sa signature, celle-ci doit être annulée. Telle est la solution rappelée récemment par la Cour de cassation (Cass. soc. 26 septembre 2018, n°17-19.860).

La rupture conventionnelle fait courir deux délais spécifiques

La signature d'une rupture conventionnelle fait courir un délai de rétractation de 15 jours calendaires, pendant lequel le salarié et l'employeur peuvent librement revenir sur leur décision.

L'article L. 1237-13, dernier alinéa du Code du travail, le prévoit en ces termes :

- « 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. »

A l'issue du délai de rétractation, l'employeur et / ou le salarié peuvent adresser une demande d'homologation à la Direccte, avec un exemplaire de la convention de rupture : Cerfa accompagné d'une convention annexe, le cas échéant (C. trav. art. L. 1237-14).

La Direccte dispose d'un délai d'instruction de 15 jours ouvrables, à compter de la réception de la demande, pour s'assurer de la validité de la rupture conventionnelle (sur la forme et sur le fond).

A défaut de notification dans ce délai, l'homologation est réputée acquise (tacitement) et le contrat de travail peut être rompu.

Le salarié doit être en mesure d'exercer son droit de rétractation et de solliciter l'homologation de la rupture conventionnelle

Dans son arrêt du 26 septembre 2018, la Cour de cassation a jugé que *« seule la remise au salarié d'un exemplaire de la convention signé des deux parties lui permet de demander l'homologation de la convention et d'exercer son droit de rétractation en toute connaissance de cause. »*

En l'espèce, le formulaire signé de l'employeur n'avait été adressé au salarié qu'après la rupture du contrat de travail, en même temps que son reçu pour solde de tout compte.

Pour la Cour d'appel, la convention avait néanmoins été valablement conclue par la signature du salarié.

Sa décision est censurée par la Cour de cassation, estimant que l'absence de remise d'un exemplaire de la convention privait le salarié de son droit de rétractation et de la possibilité de présenter une demande d'homologation à la Direccte.

Comme le pourvoi du salarié le mentionnait à juste titre :

- « *La remise d'un exemplaire de la convention de rupture au salarié, daté et signé par les deux parties, est nécessaire à la fois pour que chacune des parties puisse demander l'homologation de la convention, dans les conditions prévues par l'article L. 1237-14 du code du travail, et pour garantir le libre consentement du salarié en lui permettant d'exercer ensuite son droit de rétractation en connaissance de cause.* »

Quelles conséquences ?

La non-remise au salarié d'un exemplaire de la rupture conventionnelle entraîne purement et simplement sa nullité.

La Cour de cassation a déjà statué en ce sens dans un arrêt du 6 février 2013 (n°11-27.000) :

- « *La remise d'un exemplaire de la convention de rupture au salarié est nécessaire à la fois pour que chacune des parties puisse demander l'homologation de la convention, dans les conditions prévues par l'article L 1237-14 du Code du travail, et pour garantir le libre consentement du salarié, en lui permettant d'exercer ensuite son droit de rétractation en connaissance de cause ; qu'ayant constaté que tel n'était pas le cas en l'espèce, la cour d'appel, qui en a déduit à bon droit que la convention de rupture était atteinte de nullité, a, par ce seul motif, légalement justifié sa décision.* »

En d'autres termes, la rupture du contrat de travail doit nécessairement s'analyser en un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Sur le plan pratique, le salarié est donc éligible à l'indemnité de licenciement, à l'indemnité de préavis assortie des congés payés afférents et à une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, encadrée par les barèmes « Macron. »

Précision importante : dans ce cas, le salarié doit restituer à l'employeur l'indemnité de rupture conventionnelle qu'il a perçue (Cass. soc. 30 mai 2018, n°16-15.273) :

- « *Lorsque le contrat de travail est rompu en exécution d'une convention de rupture ensuite annulée, la rupture produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse ;*

Attendu, d'autre part, que la nullité de la convention de rupture emporte obligation à restitution des sommes perçues en exécution de cette convention ;

Et attendu qu'ayant retenu que la rupture conventionnelle était nulle, la cour d'appel, qui a condamné la société au paiement d'une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse dont elle a évalué le montant, en a exactement déduit, sans méconnaître l'objet du litige ni être tenue de procéder à d'autre recherche, que la salariée devait restituer à l'employeur les sommes versées dans le cadre de cette convention. »

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