

L'importance de la remise de la rupture conventionnelle

La Cour de cassation a confirmé que la validité de la rupture conventionnelle d'un contrat de travail impliquait, au préalable, que le salarié ait reçu, au moment de sa conclusion, son exemplaire de la rupture conventionnelle (Cass. Soc 26 septembre 2018, 17-19860).

DÉBORAH FALLIK MAYMARD



ASSOCIÉE DU CABINET REDLINK,

Elle intervient aux côtés des PME, des entreprises de taille intermédiaire et des filiales de groupes anglo-saxons pour les assister au quotidien dans la gestion des aspects individuels et collectifs du droit du travail (embauche, négociation individuelle, relation avec les instances représentatives du personnel).

CONTEXTE

Les articles L.1237-12 et suivants du Code du travail réglementent les modalités de conclusion de la rupture conventionnelle du contrat de travail.

Il s'agit d'un mode autonome de rupture du contrat de travail dont la procédure implique notamment que :

- l'employeur et le salarié se soient mis d'accord pour conclure une convention,
- l'employeur et le salarié disposent, dans les 15 jours calendaires qui suivent la signature de la convention, d'un droit de rétractation. Si une des parties use de ce droit, la rupture conventionnelle sera remise en cause et le contrat de travail continuera d'exister,
- la convention ait été homologuée, tacitement ou explicitement, par l'administration (DIRECCTE).

Pour rappel, une fois la convention adressée à la DIRECCTE par l'employeur ou le salarié, l'administration dispose de 15 jours ouvrables à compter de sa réception pour homologuer la rupture conventionnelle. Le silence de l'administration, passé ce délai de 15 jours ouvrables, s'analyse en une homologation tacite.

LES FAITS DE L'ARRÊT

A la suite de la conclusion d'un protocole de rupture conventionnelle, l'employeur avait adressé au salarié son exemplaire de la rupture conventionnelle une fois la cessation du contrat de travail intervenue (et non au moment de la conclusion), c'est-à-dire lors de l'envoi des documents afférents au solde de tout compte. Le salarié a contesté la validité de la rupture conventionnelle invoquant le fait qu'elle était

assimilable à un licenciement sans cause réelle et sérieuse puisqu'il n'avait pas reçu l'exemplaire de la convention lors de sa signature mais uniquement à la cessation du contrat de travail.

LA DÉCISION

La Cour de cassation remet en cause la validité de la rupture conventionnelle en rappelant 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»*

Cette solution n'est pas surprenante dans la mesure où l'article L.1237-13 du Code du travail précise que *«à 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»*.

Ainsi, puisque le salarié et l'employeur disposent tous deux d'un droit de rétractation, ce dernier ne peut s'exercer que si chaque partie a reçu un exemplaire de la convention de rupture dès sa conclusion.

En revanche, et pour rappel, si le salarié peut solliciter des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse en cas de rupture conventionnelle nulle, le salarié devra restituer à son employeur les sommes reçues au titre de la rupture conventionnelle dont la validité a été remise en cause (Cass. Soc. 30 mai 2018, 16-15273). ▲