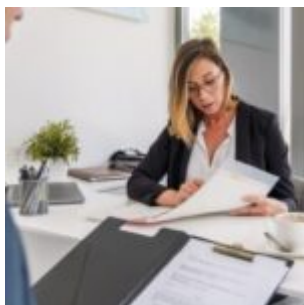


Rupture conventionnelle : convention modifiée = nouveau délai !



© 2024 Les Echos Publishing

L'employeur et le salarié qui concluent une rupture conventionnelle doivent, avant d'adresser la convention de rupture à l'administration pour homologation, respecter un délai de rétractation de 15 jours calendaires. Un délai durant lequel chaque partie peut renoncer à la rupture conventionnelle.

Et attention, comme vient de le rappeler la Cour de cassation, en cas de refus d'homologation de la convention de rupture conventionnelle, la nouvelle demande d'homologation transmise à l'administration implique une nouvelle procédure et donc un nouveau délai de rétractation...

Dans cette affaire, un salarié avait signé avec son employeur une convention de rupture dont l'homologation avait été refusée par l'administration. L'employeur avait alors rectifié la convention en augmentant le montant de l'indemnité due au salarié (d'environ 60 €) et en décalant d'un jour la date de la rupture du contrat de travail. Des modifications qui avaient suffi à l'administration pour homologuer la rupture conventionnelle. Quelques jours après la rupture de son contrat de travail, le salarié avait saisi la justice afin d'obtenir, en particulier, la nullité de la rupture conventionnelle. Et pour cause, il reprochait à son employeur

de ne pas l'avoir informé des modifications apportées à la convention de rupture et de ne pas avoir bénéficié d'un nouveau délai de rétractation de 15 jours.

Saisie du litige, la Cour d'appel de Lyon n'avait pas fait droit aux demandes du salarié. Pour elle, les changements intervenus dans la convention n'étaient pas de nature à remettre en cause le consentement du salarié à la rupture conventionnelle. Ils ne pouvaient donc pas, à eux seuls, entraîner la nullité de la rupture.

Mais pour la Cour de cassation, les modifications apportées par l'employeur, sans information du salarié et sans application d'un nouveau délai de rétractation de 15 jours, entraînent la nullité de la rupture conventionnelle.

À savoir : en cas de nullité de la rupture conventionnelle, la rupture du contrat de travail est requalifiée par les juges en licenciement sans cause réelle et sérieuse et donne lieu au paiement de dommages-intérêts au salarié.

[Cassation sociale, 16 octobre 2024, n° 23-15752](#)

© 2024 Les Echos Publishing