

## - Rupture conventionnelle : la date d'envoi du courrier mettant en œuvre le droit de rétractation doit être prise en compte

Philippe Pacotte  
 Avocat associé, Delsol Avocats  
 Raphaëlle Leroy  
 Avocat, Delsol Avocats

[Cass. soc., 19 juin 2019, pourvoi n° 18-22.897, arrêt n° 993 F-D]

### Les faits

Une convention de rupture conventionnelle a été signée entre un salarié et une société de services le 21 janvier 2015. La société a été dissoute et mise en liquidation amiable.

Le 3 février 2015, la société a adressé au salarié une lettre de rétractation. Cette lettre a été reçue par ce dernier le 6 février 2015.

Le salarié a saisi la juridiction prud'homale afin d'obtenir notamment la nullité de la rupture conventionnelle homologuée.

### Les demandes et argumentations

Le salarié a été débouté de sa demande par le Conseil de prud'hommes de strasbourg. La Cour d'appel de Colmar a infirmé le jugement rendu sur ce point en considérant que le droit de rétractation avait été exercé hors délai par l'employeur (1).

La société a porté l'affaire devant la Cour de cassation. Elle se prévalait du fait qu'en application de l'article L. 1237-13 du Code du travail, une partie à une convention de rupture peut valablement exercer son droit à rétractation dès lors qu'elle adresse à l'autre partie, dans le délai de 15 jours calendaires qu'il prévoit, une lettre de rétractation. La société considérait que la cour d'appel avait dénié tout effet à l'exercice par l'employeur de sa faculté de rétractation alors que le courrier avait été envoyé avant l'expiration du délai de rétractation qui venait à échéance le 5 février 2015 et avait été reçu *a posteriori* par le salarié, soit le 6 février 2015.

*A contrario*, le salarié expliquait que l'article L. 1237-13 du Code du travail « exige que ce droit soit exercé par tout moyen en attestant de sa date de réception par l'autre partie ». Il concluait qu'il s'en évincit « que c'est à cette dernière date, et non à celle de l'envoi, qu'est apprécié l'exercice du droit considéré ; que la chronologie sus décrite fait donc apparaître que la rétractation a été exercée après l'expiration du délai pour ce faire, et qu'elle ne produit donc pas d'effet. »

### La décision, son analyse et sa portée

La Cour de cassation a infirmé l'arrêt d'appel.

La Haute Cour considère que l'employeur a exercé son droit de rétractation conformément aux dispositions du Code du travail en envoyant sa lettre de rétractation avant le terme du délai de 15 jours calendaires dont il bénéficie.

La Cour de cassation précise, au visa de l'article L. 1237-13 du Code du travail, « qu'une partie à une convention de rupture peut valablement exercer son droit de rétractation dès lors qu'elle adresse à l'autre partie, dans un délai de quinze jours calendaires, une lettre de rétractation ». Elle juge que « la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences de ses constatations dont il résultait que la lettre de rétractation, adressée au salarié avant la date d'expiration du délai, devait produire ses effets ».

#### • La possibilité de se rétracter à la suite de la signature d'une rupture conventionnelle

L'un des éléments fondamentaux régissant la procédure de rupture conventionnelle consiste dans la possibilité pour l'employeur et le salarié de pouvoir se rétracter. La rétractation est une technique de protection du consentement garantissant sa liberté et sa sincérité (2). Elle est notamment issue du droit civil. Ainsi, l'article 1122 du Code civil prévoit que « la loi ou le contrat peuvent prévoir un délai de réflexion, qui est le délai avant l'expiration duquel le destinataire de l'offre ne peut manifester son acceptation ou un délai de rétractation, qui est le délai avant l'expiration duquel son bénéficiaire peut rétracter son consentement. »

Dans le cadre d'une rupture conventionnelle, à la date de signature de la convention s'ouvre un délai de rétractation de 15 jours calendaires pendant lequel chacune des parties peut revenir sur sa volonté de rompre le contrat de travail sans justification (3). En réalité, l'employeur et le salarié ne sont effectivement engagés qu'au terme de ce délai de rétractation.

La notion de jours calendaires implique que chaque jour de la semaine soit 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 1<sup>er</sup> août, le délai de rétractation expire le 16 août à 24 heures (4).

Au cas particulier, la Cour de cassation a eu à connaître d'une question relative aux modalités d'exercice de ce droit de rétractation. L'article L. 1237-13 du Code du travail précise que le droit de rétractation « est exercé sous la forme d'une lettre adressée par tout moyen attestant de sa date de réception par l'autre partie ». Cette rédaction ne permet pas de déterminer la date à laquelle s'apprécie l'exercice régulier du droit de rétractation. La lettre de rétractation doit-elle être envoyée dans les 15 jours calendaires ou doit-elle être réceptionnée dans les 15 jours calendaires suivant la date de signature de la convention de rupture conventionnelle ?

#### • La théorie de l'émission

Cette question n'est pas sans conséquence. Si l'on retient la théorie de l'émission, les deux parties bénéficient pleinement du délai de 15 jours calendaires pour se rétracter. Ils peuvent valablement faire valoir leur rétractation le quinzième jour sous réserve de pouvoir démontrer que le courrier de rétractation a bien été adressé dans le délai. Si l'on retient la théorie de la réception, l'employeur ou le salarié doit prendre la décision de se rétracter en amont afin que le courrier puisse être réceptionné avant le terme du délai de 15 jours calendaires. Elle nécessite de tenir compte notamment des aléas liés aux délais postaux.

La Cour de cassation s'était récemment prononcée sur cette question concernant un salarié qui avait envoyé à l'employeur une lettre recommandée avec accusé de réception l'informant qu'il se rétractait le 15<sup>ème</sup> jour du délai. L'employeur avait reçu le courrier postérieurement à la fin du délai de rétractation et avait poursuivi la procédure et obtenu l'homologation de la convention.

Le salarié avait saisi la juridiction prud'homale afin d'obtenir la nullité de cette rupture. L'affaire a été portée devant la Haute Cour qui a jugé qu'il convenait de tenir compte de la date d'envoi de la lettre de rétractation (5).

"Cette décision confirme que l'employeur peut se rétracter dans les mêmes conditions que le salarié".

Au cas particulier, la Cour de cassation a eu à connaître de la même question à la seule différence que le droit de rétractation avait été exercé par l'employeur. La Cour de cassation confirme que la rétractation s'exerce également à la date d'envoi de la lettre quand elle est effectuée par l'employeur.

Cette décision confirme que l'employeur peut se rétracter dans les mêmes conditions que le salarié. Au demeurant, rien n'aurait permis de justifier que la théorie de l'émission ne soit pas appliquée dans l'hypothèse où l'employeur est à l'initiative de la rétractation.

Cette solution permet de réaffirmer que le droit de rétractation est une garantie essentielle du consentement du salarié et de l'employeur à la rupture conventionnelle. D'ailleurs, une saisine du Directe aux fins d'homologation de la rupture conventionnelle avant le terme du délai de rétractation fonde un refus d'homologation (6). De la même manière, à la suite d'un refus d'homologation, en cas de signature d'une nouvelle convention de rupture conventionnelle, un nouveau délai de rétractation de 15 jours calendaires s'ouvre. À défaut, la convention de rupture conventionnelle est entachée de nullité (7).

#### ● Les autres applications de la théorie de l'émission

En droit du travail, l'application de la théorie de l'émission ne se limite pas à l'hypothèse du délai de rétractation.

Ainsi, la Cour de cassation a jugé qu'en cas de rupture de la période d'essai, il convient que le courrier mettant fin à l'essai ait été envoyé avant le terme de cette période et non reçu avant ce terme (8). Dans cette affaire, un cadre avait été embauché avec une période d'essai de trois mois renouvelable. L'employeur avait envoyé au salarié, à l'adresse indiquée par celui-ci, une lettre recommandée mettant fin à l'essai. L'intéressé ayant changé d'adresse, le courrier est arrivé entre ses mains postérieurement. Le salarié avait vainement fait valoir qu'il s'agissait d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

De la même manière, concernant la levée de la clause de non-concurrence, les juges retiennent la date d'envoi de la lettre recommandée libérant le salarié de son obligation de non-concurrence (9). Dans cette affaire, la clause de non-concurrence du salarié prévoyait que l'employeur pouvait renoncer à la clause par envoi au salarié d'une lettre recommandée dans les 15 jours suivant la notification de la rupture du contrat de travail. L'employeur avait envoyé cette lettre dans les 15 jours suivant la notification. Toutefois, elle avait été reçue par le salarié postérieurement à ce délai. Le salarié considérait que cette levée n'était pas valable, à tort selon la Cour de cassation.

La théorie de l'émission a également été retenue concernant le délai de dénonciation du solde de tout compte (10).

"Ce souci de clarification doit être salué".

La décision de la Cour de cassation s'inscrit en cohérence avec les précédentes décisions rendues aussi bien concernant le délai de rétractation que dans toute autre situation supposant la computation d'un délai de notification. En réaffirmant l'application de la théorie de l'émission, elle confirme que le salarié et l'employeur doivent pouvoir bénéficier pleinement des délais pour faire valoir un droit, une opposition, une rétractation. Ce souci de clarification doit être salué.

#### TEXTE DE L'ARRÊT

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Statuant sur le pourvoi formé par A..., épouse X..., domiciliée 22 chemin de l'Oberlachmatt, [...], contre l'arrêt rendu le 13 mars 2018 par la cour d'appel de Colmar (chambre sociale, section b), dans le litige l'opposant à Z..., domicilié 21 rue du relais postal, [...], défendeur à la cassation ;

La demanderesse invoque, à l'appui de son pourvoi, le moyen unique de cassation annexé au présent arrêt ;

Vu la communication faite au procureur général ;

LA COUR, en l'audience publique du 21 mai 2019, où étaient présentes : Mme Farthouat-Danon, conseiller doyen faisant fonction de président, Mme Valéry, conseiller référendaire rapporteur, Mme Capitaine, conseiller, Mme Rémy, avocat général, Mme Jouanneau, greffier de chambre ;

Sur le rapport de Mme Valéry, conseiller référendaire, les observations de la SCP Boulez, avocat de A..., de me Le Prado, avocat de Z..., et après en avoir délibéré conformément à la loi ;

Sur le moyen unique :

Vu l'article L. 1237-13 du code du travail ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Z... a été engagé par la société tous services le 1<sup>er</sup> janvier 1996 ; que les parties ont signé une convention de rupture le 21 janvier 2015 ; que la société tous services a été dissoute, A... étant chargée de sa liquidation amiable ;

Attendu que pour condamner A..., en son nom personnel en application de l'article L. 237-12 du code de commerce, à payer à Z... une somme au titre de l'indemnité de rupture, l'arrêt retient que l'employeur a envoyé le 3 février 2015 au salarié une lettre de rétractation reçue par ce dernier le 6 février 2015, soit après la date d'expiration du délai de rétractation, et que c'est à la date de réception de la lettre, et non à celle de l'envoi, qu'est apprécié l'exercice du droit considéré ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'une partie à une convention de rupture peut valablement exercer son droit de rétractation dès lors qu'elle adresse à l'autre partie, dans le délai de quinze jours calendaires, une lettre de rétractation, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences de ses constatations dont il résultait que la lettre de rétractation, adressée au salarié avant la date d'expiration du délai, devait produire ses effets, a violé le texte susvisé ;

Et attendu que la cassation n'atteint pas les chefs de dispositif de l'arrêt relatifs au paiement des rappels de salaires, de primes et de congés payés ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il condamne A... à payer à Z... la somme de 13 600 euros au titre de l'indemnité spéciale de rupture, l'arrêt rendu le 13 mars 2018, entre les parties, par la cour d'appel de Colmar ; remet, en conséquence, sur ce point, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Metz ;

Condamne Z... aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l'arrêt partiellement cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du dix-neuf juin deux mille dix-neuf.

(1) CA Colmar, 4<sup>ème</sup> chambre b, 13 mars 2018, n° 16/03235.

---

(2) Y. Pagnerre - La semaine Juridique entreprise et Affaires n° 49, 6 décembre 2018, 1629.

---

(3) C. trav., art. L. 1237-13.

---

(4) Circulaire DGT n° 2008-11 du 22 juillet 2008.

---

(5) Cass. soc., 14 févr. 2018, n° 147-10.035.

---

(6) Cass. soc., 14 janv. 2016, n° 14-26.220.

---

(7) Cass. soc., 13 juin 2018, n° 16-24.830.

---

(8) Cass. soc., 11 mai 2005, n° 03-40.650.

---

(9) Cass. soc., 10 juill. 2013, n° 12-14.080.

---

(10) Cass. soc., 16 mai 200, n° 96-43.218.

---