

Flash info

Pour constater le respect du délai de 15 jours de rétractation d'une rupture conventionnelle, il est nécessaire de prendre en compte la date d'envoi de la lettre de rétractation. Cette décision se traduit par une résurgence de la théorie de l'émission en matière sociale.

Dans une décision inédite de la Chambre sociale l'employeur peut en cours de procédure modifier son projet de réorganisation et procéder au licenciement économique de moins de 10 salariés sans réaliser de PSE.

- **Appréciation de la fin du délai de rétractation à la date d'envoi de la lettre (Cass. soc., 14 fevr. 2018, n°17-10.035)**

En l'espèce, un salarié et son employeur ont signé une convention de rupture conventionnelle le 12 mars 2009. Le délai de rétractation devait ainsi expirer le 27 mars à minuit, après les 15 jours calendaires dont dispose chaque partie pour exercer son droit de rétractation (*C. trav. art. L.1237-13*).

Le salarié s'est ravisé et a usé de son droit par une lettre recommandée avec accusé de réception envoyée le 27 mars et reçue par l'employeur le 31 mars.

La convention de rupture ayant été toutefois homologuée par la Directe, le salarié a demandé la nullité de la convention.

Invoquant sa rétractation, la Cour d'appel, a considéré cependant que cette dernière était tardive, intervenue ainsi hors délai, et a débouté le salarié de sa demande. Ce dernier s'est alors pourvu en cassation.

La Cour de cassation, a censuré la décision rendue par la Cour d'appel au motif que la rétractation a bien été exercée dans le délai imparti. En conséquence, une partie à la convention exerce valablement son droit de rétractation en adressant, dans le délai de 15 jours, une lettre de rétractation, peu important la date de réception de celle-ci.

Ainsi, la date d'envoi de la lettre de rétractation devient la référence.

- **Une solution en opposition aux décisions constantes des juridictions d'appel...**

Concernant la date à laquelle la rétractation est possible dans le cadre d'une rupture conventionnelle, la position des Cours d'appel reposait sur la théorie de la réception du courrier de rétractation (*CA Paris, 12 fevr. 2015, n°13/10784, CA Rennes, 2 mars 2016, n°14/00992*).

En s'opposant à la Cour d'appel, la Cour de cassation a choisi de préserver au mieux les droits et intérêts des parties en les faisant bénéficier du délai prévu dans sa totalité.

- **... mais en adéquation avec la jurisprudence traditionnelle de la Cour de cassation en la matière...**

La Cour de cassation a également retenu la date d'envoi du

courrier en cas de notification d'un licenciement (*Cass. soc., 28 janv. 2005, n°03-41.337*) ou encore en cas d'une rupture de période d'essai (*Cass. soc., 11 mai 2005, n°03-40.650*).

Cependant, le Code du travail indique que le droit de rétractation « *est exercé sous la forme d'une lettre adressée par tout moyen attestant de sa date de réception* ». Cette rédaction laissait supposer que la lettre devait parvenir à l'autre partie avant la fin du délai de rétractation pour qu'il soit ainsi respecté.

- **L'employeur peut modifier son projet de réorganisation pour licencier moins de 10 salariés et éviter ainsi un PSE (Cass. soc., 24 janv. 2018, n°16-22.940)**

En l'espèce, **21 salariés ont refusé** le changement de lieu de travail prévu par un projet de restructuration pour motif économique, sur les 36 qui étaient concernés. Face à ce refus, l'employeur a décidé de maintenir une partie de son effectif et de **licencier pour motif économique seulement 9 salariés sans mettre en œuvre de PSE**. Un des salariés a saisi la juridiction prud'homale afin de contester son licenciement.

La Cour d'appel a considéré que l'employeur n'était pas tenu de mettre en œuvre un PSE dans la mesure où **le nombre de licenciement envisagé en dernier lieu était inférieur à 10**, et a débouté le salarié de sa demande.

La Cour de cassation a rejeté le pourvoi au motif que le Code du travail impose à l'employeur l'établissement d'un PSE qu'à la condition qu'au moins 10 salariés ont refusé la modification de leur contrat de travail pour un motif économique et que leur licenciement est envisagé (*C. trav. art. L.1233-25*).

Dès lors, **cet article oblige l'employeur à mettre en place un PSE seulement lorsque 10 salariés ont refusé la modification**. La Cour de cassation a affirmé ainsi que **le changement du projet de réorganisation pour maintenir une partie de son activité et la nouvelle consultation des IRP à ce sujet**, à savoir le licenciement collectif concernant moins de 10 salariés, **exonère l'employeur de la mise en œuvre d'un PSE**.

Pour nous contacter ou nous poser vos questions :

Patricia GOMEZ-TALIMI - Avocat Associé -
Docteur en Droit Spécialisée en droit social
Tél : 01.44.05.38.77 - Télécopie : 01.44.05.21.05