

Modification d'une rupture conventionnelle et accord du salarié

JURIDIQUE Publié samedi 16 novembre 2024 par [Patricia Drevon](#), [Secteur des Affaires juridiques](#)



La modification d'une convention de rupture conventionnelle après un premier refus d'homologation fait courir un nouveau délai de rétractation au profit du salarié.

Un salarié et un employeur signent une convention de rupture. À la suite d'un premier refus d'homologation, l'employeur rectifie le montant de l'indemnité de rupture conventionnelle et renvoie aussitôt la nouvelle convention à l'administration, sans en informer le salarié. L'administration homologue la deuxième convention. Le salarié saisit le CPH afin de demander la nullité de la nouvelle convention.

En appel, le salarié est débouté de sa demande de nullité au motif que le fait, pour l'employeur, de soumettre à l'administration une nouvelle convention, sans en informer le salarié, ne permettait de caractériser une atteinte à la liberté du consentement quant à la rupture d'un commun accord, qui avait été donné au moment de la signature de la première convention.

La Cour de cassation casse l'arrêt de cour d'appel dans un arrêt du 16 octobre 2024 (n°23-15752), elle énonce, au visa de l'article L 1237-13, qu'« une partie à une convention de rupture ne peut valablement demander l'homologation de cette convention à l'autorité administrative avant l'expiration du délai de rétractation de quinze jours ».

Elle continue et énonce qu'« il résultait de ses constatations qu'après le refus d'homologation, l'employeur avait modifié le montant de l'indemnité de rupture conventionnelle et la date envisagée de la rupture, et avait retourné le formulaire à l'autorité administrative pour homologation sans informer le salarié et sans lui faire bénéficier d'un nouveau délai de rétractation, la cour d'appel a violé les textes susvisés ».

Cet arrêt vient donc rappeler que tout élément de la convention de rupture doit être soumis au consentement des deux parties, et la modification de l'un d'eux obéit également à cette règle. Le montant de l'indemnité de rupture étant un élément essentiel dans le consentement donné par le salarié, toute modification de celui-ci ne pouvait se

faire sans que le salarié n'en soit informé et sans avoir obtenu son accord. Cet arrêt est ainsi éminemment protecteur de l'intérêt du salarié.

CE QUE DIT LA LOI

L'article L 1237-13 alinéa 3 du Code du travail dispose :

« 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. »

L'article L 1237-14 du même code indique :

« À l'issue du délai de rétractation, la partie la plus diligente adresse une demande d'homologation à l'autorité administrative, avec un exemplaire de la convention de rupture. Un arrêté du ministre chargé du travail fixe le modèle de cette demande.

L'autorité administrative dispose d'un délai d'instruction de quinze jours ouvrables, à compter de la réception de la demande, pour s'assurer du respect des conditions prévues à la présente section et de la liberté de consentement des parties. À défaut de notification dans ce délai, l'homologation est réputée acquise et l'autorité administrative est dessaisie.

La validité de la convention est subordonnée à son homologation. »

PATRICIA DREVON

Secrétaire confédérale au Secteur de l'Organisation, des Outre-Mer et des Affaires juridiques

SECTEUR DES AFFAIRES JURIDIQUES

Le secteur des Affaires juridiques apporte une assistance juridique à la Confédération dans sa lecture du droit et dans la gestion des contentieux.

[#Code du travail](#) [#Rupture conventionnelle](#)

Partager cet article :      

Sur le même sujet

RUPTURE DU CONTRAT

Rupture conventionnelle et licenciement

La Haute Cour, dans trois arrêts rendus le 3 mars dernier, a apporté des éclaircissements sur l'articulation entre le licenciement et la rupture conventionnelle.

Dans la première affaire (Cass. soc., 3-3-15, n°13-23348), un salarié a fait l'objet de multiples absences injustifiées. L'employeur (...)

RUPTURE DU CONTRAT

La rupture conventionnelle, un édifice en pleine construction !

La Cour de cassation, par deux arrêts récents, apporte une nouvelle pierre à l'édifice de la rupture conventionnelle.

Dans le premier arrêt (Cass. soc., 25-3-15, n°14-10149), une rupture conventionnelle avait été signée durant la période de protection des quatre semaines suivant la fin du (...)

RAPPORTS DE FORCES

Le Medef veut démolir le Code du travail

La remise en cause des 35 heures et du Smic, la suppression de deux jours fériés et l'explosion des seuils sociaux font partie des recettes empoisonnées proposées le 24 septembre par le patronat pour lutter contre le chômage. Des propositions inacceptables et dangereuses pour FO.

ÉLECTION DANS LES TPE : FO AUX CÔTÉS DE TOUS LES SALARIÉS

Les TPE, une mosaïque de plus de 4 millions de salariés

Enjeu Fin 2016, les employés des TPE seront appelés à choisir leur syndicat, à l'échelon régional comme au niveau de chaque branche. Un rendez-vous important donc faute de délégué dans l'entreprise.

NOS PARTENAIRES

ACTUALITÉS

Communiqués de FO
Les éditoriaux du secrétaire général
Les communications des secteurs
Les articles de L'InFO militante
Les communiqués des fédérations

VOS DROITS

Les Chiffres utiles
Votre Fiche de paye
L'InFO des CSE
Consommation
Vos impôts

AGIR

Nos actions
Les outils syndicaux
La WebTV FO
Entre Militants

FORCE-OUVRIERE.FR

Rechercher sur le site



Qu'est-ce que FO ?
Notre organisation
Adhérer à FO
Rapports financiers

NOUS SUIVRE



NOTRE NEWSLETTER

Votre email



