

# ACTU SOCIALE

## N° 56

### Sommaire

I – Agenda social .....	2
II – Fin des contrats aidés .....	5
III – Etablir une déclaration d'accident du travail 100% sûre.....	5
IV - Contrat d'apprentissage : Pas de droit à la rupture unilatérale dans les 45 premiers jours lors de la conclusion d'un nouveau contrat.....	6
V - Quel comportement adopter lorsqu'un employeur est face à un salarié absent de façon répétée ou prolongée pour maladie ou accident ? .....	7
VI - L'obligation de formation et retour de formation .....	8
VII – Jurisprudence.....	9

Contact :

**Aurélië BRUDER**

*Juriste Droit Social*

*Tél : 01 55 78 28 98*

*aurelie.bruder@ucaplast.fr*



## I – Agenda social

<b>AGENDA SOCIAL - MARS 2018</b>	
<b>Au plus tard le <u>5 avril</u></b>	<p>→ Entreprises de <u>50 salariés et plus</u> – Salaires de mars versés en mars :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Transmission de la DSN</b> ;</li> <li>- <b>Païement à l'URSSAF des cotisations dues</b> <sup>1</sup>.</li> </ul> <p>→ Entreprises de <u>9 à 49 salariés</u> - Pour les employeurs payant mensuellement et pratiquant avant le 24/11/2016 le décalage de la paie du 11 à la fin du mois M+1 :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Païement à l'URSSAF des cotisations dues</b> sur les salaires de février versés du 11 au 31 mars.</li> </ul>
<b>Au plus tard le <u>13 avril</u></b>	<p>→ Pour les <u>redevables de la TVA réalisant des opérations intracommunautaires</u> :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Dépôt de la déclaration d'échanges de biens entre Etats membres de l'UE</b> et de la <b>déclaration européenne des services</b>, pour lesquels la TVA est devenue exigible au cours du mois de mars 2018.</li> </ul>
<b>Au plus tard le <u>16 avril</u></b>	<p>→ Entreprises de <u>50 salariés et plus</u> – Salaires de mars versés en avril :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Transmission de la DSN</b> ;</li> <li>- <b>Païement à l'URSSAF des cotisations dues</b> ; (sauf pour les employeurs en décalage de la paie avant le 24/11/2016).</li> </ul> <p>→ Entreprises de <u>moins de 50 salariés</u> :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Transmission de la DSN</b> ;</li> <li>- <b>Païement à l'URSSAF des cotisations dues</b>.</li> </ul> <p>→ Entreprises de <u>moins de 11 salariés</u> et payant trimestriellement :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Transmission de la DSN</b> relative aux salaires de mars ;</li> <li>- <b>Païement à l'URSSAF des cotisations dues</b> au titre des salaires de janvier, février, et mars 2018</li> </ul> <p>→ <u>Employeurs de VRP à cartes multiples</u> – Rémunérations versées aux VRP à cartes multiples pour le 1<sup>er</sup> trimestre 2018 :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Déclaration et païement à l'URSSAF d'Île-de-France<sup>2</sup> des cotisations</b> de sécurité sociale, du FNAL, de la contribution solidarité autonomie, du forfait social, de la contribution patronale au financement des</li> </ul>

<sup>1</sup> Il s'agit des cotisations de sécurité sociale, contribution solidarité autonomie, forfait social, FNAL, CSG, CRDS et contribution au dialogue social. Les employeurs de 11 salariés et plus doivent, par ailleurs, régler le versement de transport.

<sup>2</sup> Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2018, le recouvrement des cotisations et contributions sociales est assuré par l'URSSAF d'Île-de-France.

	<p>organisations syndicales, des cotisations d'assurance chômage, de l'AGS, de la CSG et de la CRDS correspondants.</p> <p>→ Employeurs <u>assujettis à la taxe sur les salaires</u> : <b>Télépaiement de la taxe</b>, avec l'aide du relevé 2501, afférente aux rémunérations versées :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- En mars 2018, si le montant total de la taxe sur les salaires acquittée en 2017 est supérieur à 10 000 € ;</li> <li>- Ou au cours du premier trimestre 2018, si le montant total de la taxe sur les salaires acquittée en 2017 est compris entre 4 000€ et 10 000€.</li> </ul> <p>→ <u>Personnes exerçant une activité en France et versant des salaires, pensions, ou rentes ou revenus non salariaux à des non-résidents</u> :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Dépôt de la déclaration 2494</b></li> <li>- <b>Paiement au service des impôts des entreprises étrangères</b> des retenues à la source versées au cours du 1<sup>er</sup> trimestre 2018.</li> </ul> <p>→ <u>Sociétés ayant prélevé, en mars 2018, une retenue à la source sur des revenus mobiliers</u> :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Déclaration à la DINR</b> (Direction des impôts des non-résidents) ;</li> <li>- <b>Paiement de la retenue à la source sur les revenus mobiliers versés à non-résidents.</b></li> </ul>
<p><b>Au plus tard le <u>18 avril</u></b></p>	<p>→ <u>Entreprises de 50 salariés et plus</u> – Pour les employeurs pratiquant avant le 24/11/2016 le décalage de la paie du 11 au 20 du mois M+1 :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Paiement à l'URSSAF des cotisations dues</b> sur les salaires de mars versés du 11 au 20 avril.</li> </ul>
<p><b>Au plus tard le <u>25 avril</u></b></p>	<p>→ <b>Paiement des cotisations AGIRC-ARRCO</b> de mars 2018 (en cas de paiement mensuel) ou du 1<sup>er</sup> trimestre 2018 (en cas de paiement trimestriel)</p>
<p><b>Au plus tard le <u>30 avril</u></b></p>	<p>→ <u>Entreprises de 50 salariés et plus</u> - Pour les employeurs pratiquant avant le 24/11/2016 le décalage de la paie du 21 à la fin du mois M+1 :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Paiement à l'URSSAF des cotisations dues</b> sur les salaires de mars versés du 21 au 30 avril</li> </ul> <p>→ Exonération de cotisations ZFU : <b>Déclaration annuelle des mouvements de main d'œuvre</b> au titre de l'année 2017 auprès de l'URSSAF et de la DIRECCTE.</p> <p>→ <u>Taxe d'apprentissage et participation à la formation professionnelle</u> :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- A défaut de versement insuffisant aux organismes collecteurs avant le 1<sup>er</sup> mars 2018, <b>versement régularisateur assorti des majorations applicables auprès du service des impôts des entreprises</b>, accompagné du bordereau 2485.</li> </ul>

	<p>→ <u>Participation à l'effort de construction</u> :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- En cas d'insuffisance d'investissement sur l'année 2017, <b>paiement de la cotisation fiscale de 2% auprès du comptable public compétent</b> accompagné du bordereau 2485.</li> </ul>
<p><b>Délai variable</b> La date varie du 15 au 24 du mois selon la catégorie dans laquelle entre le redevable</p>	<p>→ <u>Redevables des taxes sur le chiffre d'affaires</u> : Dépôt des déclarations et paiement par voie électronique au service des impôts des entreprises :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Régime réel normal</u> : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Si la somme payée en 2017 a excédé 4000 € : <b>Déclaration CA3 et paiement par voie électronique des taxes afférentes au mois de mars 2018</b> ;</li> <li>- Dans le cas contraire : <b>Déclaration CA3 et paiement par voie électronique des taxes afférentes aux opérations des mois de janvier, février et mars 2018</b> ;</li> <li>- Détention de téléviseurs au 1<sup>er</sup> janvier 2018 : <b>Déclaration et paiement par voie électronique de la contribution à l'audiovisuel public</b> sur l'annexe 3310 A à la déclaration CA3 (ligne 56 ou 57) afférente aux opérations du mois de mars ou du premier trimestre 2018 ;</li> </ul> </li> <li>• <u>Régime simplifié d'imposition</u> : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Option pour les modalités du réel normal : <b>Déclaration CA3 et paiement par voie électronique des taxes afférentes aux opérations de mars ou du premier trimestre 2018</b> ;</li> <li>- Détention de téléviseurs au 1<sup>er</sup> janvier 2018 : <b>Déclaration et paiement par voie électronique de la contribution à l'audiovisuel public</b> sur la déclaration annuel CA12 (3517) ;</li> </ul> </li> <li>• <u>Régime des acomptes provisionnels</u> : <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Déclaration CA3 et paiement par voie électronique de l'acompte de mars 2018</b> ;</li> <li>- <b>Déclaration et paiement par voie électronique du solde des taxes afférentes aux opérations du mois de février 2018.</b></li> </ul> </li> </ul> <p>→ <u>Remboursement de crédits de TVA</u> : <b>Transmission par voie électronique de la demande de remboursement (3519) du crédit</b> :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Du premier trimestre 2018 si le crédit d'impôt est d'au moins 760€ ;</li> <li>- Du mois de mars 2018 avec la déclaration CA3 mensuelle.</li> </ul>

## II – Fin des contrats aidés

Le 7 février 2018, le ministère du Travail a officialisé la **transformation des contrats aidés en « parcours emploi compétences »** (PEC) dès janvier 2018.

Les parcours emploi compétences sont destinés aux **publics les plus éloignés du marché du travail** dès lors que le diagnostic d'un conseiller du service public de l'emploi appuie cette démarche. Il se fait en faveur des employeurs du secteur non marchand (collectivité territoriale, organisme de droit privé à but non lucratif...). Le PEC est prescrit dans le cadre de la conclusion de contrat unique d'insertion – contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE).

Ainsi, dans ce nouveau cadre, la prescription de CUI-CIE (secteur marchand) n'est autorisée que dans les départements d'outre-mer (DOM) ou par les conseils départementaux dans le cadre des conventions annuelles d'objectifs et de moyens (CAOM). Les CUI-CIE prescrits au titre des CAOM sont entièrement financés par le conseil départemental.

(Disponible sur : <http://travail-emploi.gouv.fr/emploi/insertion-dans-l-emploi/parcours-emploi-competences/>)

## III – Etablir une déclaration d'accident du travail 100% sûre

Lorsqu'un accident se produit pendant le temps de travail et sur le lieu de travail, il est nécessaire d'établir une déclaration d'accident de travail. Cette dernière est établie sur le **formulaire DAT-PRE** (Cerfa n° 14463\*03) disponible sur internet. **Trois exemplaires** doivent être remis à la CPAM. Il est également possible de le remplir en ligne sur le site suivant : <https://www.net-entreprises.fr/>

L'employeur dispose d'un délai de **48h** (les jours fériés et les dimanches n'étant pas comptés) pour déclarer l'accident. Ce délai a pour point de départ la **connaissance par l'employeur de l'accident**.

**L'accident doit être déclaré même si l'employeur a un doute quant à son lien avec le travail.**

La **partie « Accident »** doit être rédigée avec beaucoup d'attention. De nombreux éléments sont importants : La date de l'accident, l'heure, le lieu où cela s'est produit, les horaires de travail, etc. Les circonstances de l'accident doivent être spécifiées.

Toutefois, il peut arriver que toutes les circonstances de l'accident ne soient pas encore connues de l'employeur. Dans ce cas, il est nécessaire de préciser que le déroulement exact de l'accident n'est pas encore connu.

La déclaration ne doit indiquer que les éléments dont la matérialité est certaine. La partie « accident constaté/connu, par l'employeur/par ses préposés/décrit par la victime » permet à la CPAM de bien apprécier la matérialité de l'accident.

Pour rappel, il s'agit d'une déclaration, l'employeur n'a pas à expliquer les causes de l'accident.

Par ailleurs, si l'employeur a un doute sur l'accident et notamment quant à son lien avec le travail, il peut tout à fait émettre des **réserves** auprès de la CPAM. Ces dernières ont pour objet de contester le caractère professionnel de l'accident lorsque, par exemple, la lésion n'est pas apparue au temps et au lieu de travail. **Ces réserves sont mentionnées sur la déclaration d'accident du travail ou sur une lettre séparée** (mentionner sur le formulaire qu'un courrier est annexé). Il est également possible de les envoyer **après la déclaration d'accident du travail** mais elles seront **irrecevables après la décision de la CPAM** qui a 30 jours pour se prononcer sur un accident du travail.

Si les réserves ne sont pas motivées, la CPAM n'est pas obligée d'enquêter sur celles-ci.

Il existe également, sur la déclaration, une **partie « Tiers »**. Elle permet d'indiquer s'il existe un tiers responsable. Cette indication permet à la CPAM d'effectuer un recours contre ce tiers. Il peut s'agir de toute personne qui, au moment de l'accident, n'intervenait pas comme le co-préposé de la victime, qui n'agissait donc pas comme le salarié de l'employeur. Il s'agit donc de toute personne autre que l'employeur ou ses préposés (*Cass. soc., 8 janv. 1981, no 79-16.278*).

En plus de cette déclaration, l'employeur doit également remplir et remettre au salarié une **feuille d'accident** (imprimé S 6201) pour lui permettre de bénéficier d'un remboursement de soins à 100 %.

Si l'accident a entraîné un arrêt de travail, une **attestation de salaire** (imprimé S 6202) doit également être remplie pour que la CPAM puisse verser les indemnités journalières.

#### **IV - Contrat d'apprentissage : Pas de droit à la rupture unilatérale dans les 45 premiers jours lors de la conclusion d'un nouveau contrat**

Depuis la loi du 17 août 2015, **la faculté de résiliation unilatérale expire à l'échéance des 45 premiers jours, consécutifs ou non, de formation pratique en entreprise effectuée par l'apprenti** (*C. trav., art. L. 6222-18, alinéa 1*).

Mais que se passe-t-il lorsqu'un contrat d'apprentissage a été rompu au bout de quelques mois, et que l'apprenti a conclu un nouveau contrat d'apprentissage avec une autre entreprise ? Le nouvel employeur a-t-il un droit à rompre unilatéralement ?

Le dernier alinéa de l'article précité dispose que **la période d'essai de droit commun s'applique** lorsque après la rupture du contrat d'apprentissage, un nouveau contrat est conclu entre l'apprenti et un nouvel employeur **pour achever la formation**.

Ainsi, le nouvel employeur doit prévoir une période d'essai dans le contrat pour pouvoir rompre le contrat. **Le droit de résiliation unilatérale ne s'applique pas aux suites de contrat** (renouvellement du contrat chez le même employeur, conclusion d'un nouveau contrat d'apprentissage...)

Il est donc conseillé de se renseigner auprès du CFA avant toute embauche. Ainsi, si l'employeur souhaite embaucher un apprenti ayant déjà eu un contrat d'apprentissage, il faudra prévoir une période d'essai. Toutefois, le formulaire Cerfa de contrat d'apprentissage ne permet pas de stipuler une période d'essai pour un nouveau contrat. Il est nécessaire de **prévoir une annexe au formulaire**.

## **V - Quel comportement adopter lorsqu'un employeur est face à un salarié absent de façon répétée ou prolongée pour maladie ou accident ?**

En principe, l'article L. 1132-1 dispose qu'aucun salarié ne peut être sanctionné ou licencié en raison de son état de santé. Le licenciement est considéré comme nul.

Toutefois, l'interdiction de licencier en raison de l'état de santé du salarié n'interdit pas le licenciement motivé par la situation objective de l'entreprise. Deux conditions sont nécessaires :

- La **perturbation de l'entreprise** : Le fonctionnement de l'entreprise (et non d'un service ou d'un établissement) doit être désorganisé par ces arrêts.

Les fonctions occupées, la taille de l'entreprise, le nombre ou la durée des arrêts permettent d'apprécier la perturbation de l'entreprise. Par exemple, l'absence d'un chef de production pendant 14 mois dans une usine de 30 salariés n'a pas le même effet que celle d'un ouvrier dans une entreprise de 1000 salariés.

- La **nécessité d'un remplacement définitif**. Le licenciement s'impose compte tenu de la nécessité de remplacer le salarié par un embauche en CDI, le recours à des intérimaires ou à des CDD ne suffit pas à pallier ces absences.

Le salarié absent doit être remplacé par un CDI pour une durée de travail au moins équivalente. Cette embauche doit être effectuée, soit avant, soit dans un délai raisonnable après le licenciement.

Par ailleurs, ce type de licenciement est un licenciement pour motif personnel non fautif. Il n'est donc pas possible de licencier pour absence prolongée les salariés en arrêt pour accident du travail ou maladie professionnelle puisqu'il ne peuvent l'être que pour faute grave. Il n'est également pas possible de rompre un CDD pour ce motif, ni un salarié ayant repris le travail.

S'agissant de la lettre de licenciement, elle doit mentionner les deux conditions sans faire référence à l'état de santé du salarié.

## VI - L'obligation de formation et retour de formation

L'article L. 6321-1 du code du travail dispose que « **l'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.** »

L'employeur a le devoir, par des formations adéquates, d'assurer l'employabilité du salarié.

Il faut donc **veiller à former ou à proposer de manière régulière des formations à chaque salarié**. Pour rappel, tous les six ans, un entretien doit être réalisé au cours duquel il doit être établi que le salarié a bénéficié d'au moins deux des trois mesures suivantes (*C. trav., art. L. 6315-1*) :

- Au moins une **action de formation**,
- L'**acquisition d'une certification** et/ou la **progression salariale ou professionnelle**.

Mais lorsque l'obligation de formation est remplie, il convient de voir quel peut être son impact lors du retour du salarié dans l'entreprise. Plusieurs questions peuvent se poser :

> *L'employeur a-t-il l'obligation de prendre en compte la formation effectuée par le salarié ?*

En principe, non. L'employeur n'a **pas d'obligation légale** à reconnaître les compétences ou la qualification acquises par le salarié grâce à une formation et ce, qu'elle soit à l'initiative du salarié ou de l'employeur.

En pratique, de nombreuses conventions collectives de branche prévoient la **reconnaissance des qualifications acquises du fait d'action de formation**.

La **branche du Caoutchouc** prévoit qu'« en cours de carrière, en cas d'obtention d'un diplôme de l'enseignement technologique ou suite à des actions de formation continue, l'entreprise s'efforcera d'affecter le salarié à un poste lui permettant de mettre en œuvre ses connaissances et sa compétence. En particulier, afin de favoriser la promotion des salariés au sein de l'entreprise, il sera tenu compte pour les postes à pourvoir, lors de l'examen des candidatures, des qualifications acquises en formation continue » (*Accord sur la formation professionnelle du 7 février 1985, art. 4*).

La **branche de la Plasturgie** contient des dispositions similaires au sein de l'accord du 22 février 1985 relatif aux objectifs et moyens de la formation professionnelle (*Titre V, art. 8*).

Quant à la **branche des Commerces de gros**, elle prévoit que « s'il n'est pas envisagé une promotion systématique des salariés ayant reçu une formation plus qualifiante, cela ne signifie pas désengagement de l'employeur en la matière. » (*Accord du 6 février 1985 relatif à la formation professionnelle, art. 2*)

> *Que se passe-t-il si le salarié échoue à sa formation ?*

**Le salarié ne peut pas être licencié pour cette raison** (Cass. soc., 2 mars 1994, n°91-43.703). Mais il pourrait l'être pour insuffisance professionnelle. Cela a été le cas pour une salariée qui devait obtenir un agrément pour exercer son métier et qui, malgré la formation dispensée par l'employeur, avait échoué dans ses tests (Cass. soc., 16 septembre 2009, n°08-42.554).

## VII – Jurisprudence

### A. Inaptitude pendant la période de protection liée à la maternité

L'article L. 1225-4 du Code du travail dispose qu'**aucun employeur ne peut licencier une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté**, pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles elle a droit au titre du congé de maternité, qu'elle use ou non de ce droit, et au titre des congés payés pris immédiatement après le congé de maternité ainsi que pendant les dix semaines suivant l'expiration de ces périodes. Cependant, l'employeur peut rompre le contrat :

- S'il justifie d'une faute grave de la salariée qui n'est pas liée à sa grossesse ou à sa maternité ;
- S'il prouve qu'il est impossible de maintenir son contrat de travail pour des motifs indépendants de sa grossesse.

En l'espèce, une salariée avait été déclarée inapte à reprendre son emploi d'ouvrière spécialisée mais apte à occuper un emploi de bureau à son retour de congé.

Aucun poste n'ayant été trouvé conformément aux préconisations du médecin du travail, la salariée avait été licenciée pour inaptitude et impossibilité de reclassement.

Or, la Cour de cassation a estimé que **le licenciement était nul puisqu'il aurait fallu que la lettre de licenciement comporte non seulement le motif d'inaptitude et d'impossibilité de reclassement mais également un des motifs autorisés et énoncés ci-dessus.**

(Cass. soc. 7 décembre 2017, n°16-23.190)

### B. L'employeur peut passer d'un « grand » à un « petit » licenciement collectif

Un employeur avait programmé le déménagement d'une partie de ses activités afin de faire face à des difficultés économiques. Cependant, 21 salariés avaient refusé la modification de leur contrat de travail pour motif économique. L'employeur devait ainsi mettre en place un **plan de sauvegarde de l'emploi (PSE)** s'il décidait de les licencier. **Pour éviter cela, l'employeur a alors renoncé à son projet de déménagement et procédé au licenciement de 9 salariés.** Pour rappel, un PSE est obligatoire dans les entreprises d'au moins 50 salariés à partir de 10 licenciements sur une période de 30 jours.

Il était alors reproché à l'entreprise d'avoir contourné le régime du PSE.

Mais, la Cour de cassation, dans un arrêt du 24 janvier 2018, a estimé que **l'employeur était en droit de modifier son projet de réorganisation pour maintenir une partie de son activité et des emplois sur le site initial.**

(Cass. soc. 24 janvier 2018, n°16-22.940)

### **C. Impossibilité de sanctionner une salariée par le non-paiement des heures supplémentaires**

En l'espèce, une coiffeuse avait demandé la résiliation judiciaire de son contrat de travail en raison du non-paiement de ses heures supplémentaires réalisées sur 3 ans.

L'employeur justifiait cela en raison d'un **abus de l'utilisation du téléphone de l'entreprise par la salariée qui lui était alors redevable de 2296,18€.**

Les juges ont alors prononcé la résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeurs, les sanctions pécuniaires étant interdites.

(Cass. soc. 31 janvier 2018, n°16-14.619)

### **D. La restitution des indemnités journalières ne varient pas en fonction des manquements du salarié**

Dans cette affaire, un salarié en arrêt maladie n'avait pas respecté certaines des obligations posées par l'article L. 323-6 du Code de la sécurité sociale pour percevoir les indemnités journalières (respect des prescriptions du médecin, respect des heures de sorties, etc). Lorsque ces obligations ne sont pas respectées, la caisse de sécurité sociale est en droit de demander la restitution des indemnités journalières.

En droit de la protection sociale, les juridictions du contentieux général de la sécurité sociale ont le pouvoir de contrôler les sanctions prononcées par les caisses : Elles ont le pouvoir d'apprécier si une sanction à caractère punitif prononcée par un organisme de sécurité sociale est en adéquation avec la gravité de l'infraction commise.

Les juges du tribunal des affaires de sécurité sociale ont saisi la Cour de cassation sur la question de savoir si la restitution des indemnités journalières était une sanction à caractère punitif et, par conséquent, si elle devait varier en fonction des manquements du salarié.

La Cour de cassation répond par la négative. **La restitution des indemnités journalières ne constitue pas une sanction ayant le caractère d'une punition.** L'assuré doit tout rembourser. Le remboursement n'a pas à résulter d'une adéquation du montant des sommes dues à la gravité des manquements de l'assuré.

(Cass. 2<sup>e</sup> civ. 7 février 2018, n°17-70.038)

### **E. Le calcul du délai de rétractation en cas de rupture conventionnelle**

En cas de rupture conventionnelle, le salarié et l'employeur disposent d'un **délai de 15 jours calendaires** pour se rétracter. La rétractation doit prendre la forme d'une lettre adressée par tout moyen attestant de sa date de réception par l'autre partie.

**Pour apprécier si un salarié a bien exercé son droit de rétractation**, la Cour de cassation relève pour la première fois qu'il **faut se référer à la date d'envoi du courrier** par lequel il se rétracte et non à la date de sa réception par l'employeur.

(Cass. soc. 14 février 2018, n°17-10.035 FSPB)

oOo