



Employeurs : Attention à la nullité de la rupture conventionnelle !

La chambre sociale de la Cour de cassation vient de rappeler sa jurisprudence selon laquelle c'est à l'employeur de prouver que le salarié a bien reçu un exemplaire de la rupture conventionnelle.

A défaut, cette rupture s'analyse comme un licenciement sans cause réelle et sérieuse avec son cortège de dommages et intérêts et d'indemnité compensatrice de préavis, en fonction de l'ancienneté du salarié. (Cass. soc., 23 sept. 2020, n° 18-25770)

• Explications :

La rupture conventionnelle repose sur un accord entre les parties. L'article L.1237-11 du Code du travail dispose que cette rupture « ne peut être imposée, par l'une ou l'autre des parties » et doit « garantir la liberté du consentement des parties ».

Et cet accord est formalisé par un document écrit nommé convention de rupture qui doit être adressé à la Direccte (art. L.1237-14 du Code du travail) à l'expiration du délai de rétractation de 15 jours (en jour calendaire).

En outre, ce document permet de se prévaloir de son droit de rétractation et une fois ce délai imparti, de l'adresser à la Direccte pour homologation (on parle de la partie la plus diligente) mais aussi de garantir sa liberté de consentement.

« La remise d'un exemplaire de la convention de rupture au salarié étant nécessaire à la fois pour que chacune des parties puisse demander l'homologation de la convention, dans les conditions prévues par l'article L. 1237-14 du code du travail, et pour garantir le libre consentement du salarié, en lui permettant d'exercer ensuite son droit de rétractation en connaissance de cause »

Et il est de jurisprudence constante qu'il appartient à celui qui évoque la rupture d'en rapporter la preuve. (Notamment Cass. soc., 5 févr. 1992, n° 89-41.015)

Rien de plus simple pour le salarié en produisant ses documents de rupture et l'homologation de la Direccte. Dès lors, c'est à l'employeur de démontrer qu'il a remis un exemplaire du Cerfa de la rupture conventionnelle (14598*01).

Or, cette mention n'est pas précisée de façon explicite dans le Cerfa. On parle de la partie la plus diligente...

Aussi, en l'absence de document signé par le salarié en complément de ce Cerfa justifiant qu'il a bien reçu un exemplaire, il sera difficile pour l'employeur de démontrer lui en avoir remis un. Il encourra alors le risque de voir cette rupture frappée de nullité dans la limite de la prescription de 1 an commençant à courir à la date de la rupture.

Droits de reproduction et de diffusion réservés © Société ICMP. Usage strictement personnel.

Fabien THOMAS – Directeur d'ICMP
06 62 65 90 48 - 09 53 19 02 17 - contact@icmp-rh.fr - icmp-rh.fr

 facebook.com/ICMP-LHarmonie-des-Liens