



# Rupture conventionnelle : contours de l'obligation d'information de l'employeur

**Actualité législative** publié le **27/05/2011**, vu **1797 fois**, Auteur : [Juritravail](#)

Dans un arrêt du 12 avril 2011 (n° 10-4389), la Cour d'appel de Rouen a statué sur l'obligation d'information pesant sur l'employeur, à l'occasion de la négociation et de la conclusion d'une rupture conventionnelle. Cette décision invite à rappeler les règles applicables en la matière.

## 1. Information et assistance du salarié

La rupture conventionnelle doit obligatoirement être précédée d'un ou plusieurs entretiens, destinés à garantir le consentement du salarié.

L'article L. 1237-12, alinéa 1<sup>er</sup> du [Code du travail](#) prévoit ainsi que les parties au contrat conviennent du principe d'une rupture conventionnelle lors d'un ou plusieurs entretiens au cours desquels le salarié peut se faire assister :

1° Soit par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise, qu'il s'agisse d'un salarié titulaire d'un mandat syndical ou d'un salarié membre d'une institution représentative du personnel ou tout autre salarié ;

2° Soit, en l'absence d'institution représentative du personnel dans l'entreprise, par un conseiller du salarié choisi sur une liste dressée par l'autorité administrative.

Ces règles sont calquées sur celles applicables à l'entretien préalable au licenciement, codifiées aux articles [L. 1232-4](#) et suivants du Code du travail.

Toutefois, contrairement au licenciement, aucune disposition légale n'impose à l'employeur de convoquer par écrit le salarié, préalablement à l'entretien portant sur la rupture conventionnelle.

Dans son arrêt du 12 avril 2011 précité, la Cour d'appel de Rouen a justement rappelé que l'employeur n'a légalement pas à convoquer le salarié aux entretiens préalables à la rupture conventionnelle.

Le salarié ne peut donc pas prétendre que son consentement a été vicié, au motif qu'il n'aurait pas été formellement convoqué avant la tenue des entretiens sur la rupture conventionnelle.

Cela étant, il est parfois opportun de procéder à une convocation formelle, quand la rupture conventionnelle est conclue dans un contexte sensible.

Pour être pertinente, cette convocation doit rappeler que le salarié peut se faire assister mais aussi qu'il peut recueillir toutes informations utiles auprès du service public de l'emploi (Pôle Emploi).

## **2. Contenu de l'information**

Si le Code du travail ne prévoit pas de convocation formelle des parties préalablement à la conclusion de la rupture conventionnelle, il ne détermine pas non plus le contenu de l'information à fournir au salarié.

Pourtant, l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008, étendu par arrêté du 23 juillet 2008, prévoit que la liberté de consentement des parties est garantie :

*- « par l'information du salarié de la possibilité qui lui est ouverte de prendre les contacts nécessaires, notamment auprès du service public de l'emploi, pour être en mesure d'envisager la suite de son parcours professionnel avant tout consentement. »*

D'ailleurs, le formulaire administratif sur lequel doit être matérialisée la rupture conventionnelle mentionne (§ 2) qu'il convient de « *rappeler au salarié la possibilité qu'il a de contacter les services, notamment le service public de l'emploi, qui pourront l'aider à prendre sa décision en parfaite connaissance de ses droits.* »

Il est donc acquis que le salarié doit bénéficier d'une information spécifique avant de conclure une rupture conventionnelle, même si les textes ne prévoient pas sous quelle forme elle doit lui être apportée.

La Cour d'appel de Rouen a jugé, dans son arrêt du 12 avril 2011, que le salarié ne pouvait valablement soutenir que son consentement avait été vicié, dès lors que la convention de rupture mentionnait expressément :

- que l'employeur avait, au cours du premier entretien, informé le salarié de la faculté qu'il avait de prendre les contacts nécessaires, notamment auprès du service public de l'emploi, pour être en mesure d'envisager la suite de son parcours professionnel, avant de donner son consentement à cet acte ;

- que le salarié avait déclaré être parfaitement informé des conséquences de la signature de cet acte au regard de ses droits aux prestations Assedic et notamment de celles relatives au décompte du délai de carence desdites prestations ;

- que le salarié avait reconnu avoir disposé d'un délai de réflexion suffisant pour apprécier l'étendue et les conséquences de cette convention.

La cour d'appel a également précisé qu'aucune disposition normative n'imposait à l'employeur de remettre au salarié, notamment, un document écrit entre le premier entretien et la signature de la convention, ou de mentionner dans celle-ci le montant en net de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle.

**En conclusion**, la rupture conventionnelle n'a pas à être précédée de convocations formelles, et la preuve de l'information du salarié est rapportée par la signature de sa main du formulaire administratif.

Xavier Berjot

Avocat Associé

OCEAN AVOCATS