



Rupture conventionnelle : conséquences d'une indemnité inférieure au minimum légal

Jurisprudence publié le **28/10/2015**, vu **2734 fois**, Auteur : [Maître ARBEZ-NICOLAS](#)

Une indemnité inférieure au minimum légal n'entraîne pas la nullité de la convention de rupture.

Lors de la signature d'une rupture conventionnelle, l'indemnité spécifique versée au salarié ne peut être inférieure au montant de l'indemnité légale de licenciement. (Article L 1237-13 du Code du travail).

Toujours selon ce même article, la rupture du contrat de travail intervient au plus tôt le lendemain de l'homologation.

Dans un arrêt du 8 Juillet 2015 (N°14-10139), la Cour de cassation considère que l'insuffisance de l'indemnité convenue **ne suffit pas en elle-même à invalider la convention de rupture.**

Il en est de même d'une erreur commune de date de rupture fixée par les parties antérieurement au lendemain de l'homologation.

Dans cette affaire, le salarié soulevait la nullité de la rupture conventionnelle ainsi qu'il demandait dans le même temps le paiement du complément de l'indemnité de rupture.

Si le non-respect du minimum légal ne suffit pas à entraîner la nullité de la convention de rupture, le salarié peut cependant saisir le Juge pour solliciter le paiement du solde de l'indemnité due.

Il appartient alors au Juge de procéder à une condamnation pécuniaire mais également de rectifier la date de rupture du contrat de travail en la fixant au lendemain de l'homologation.

Le salarié devra **agir dans un délai de 12 mois à compter de l'homologation.**

La solution aurait été sous doute différente si l'insuffisance de l'indemnité avait contribué à vicier le consentement du salarié. En effet, le salarié peut toujours soulever la nullité de la rupture conventionnelle pour vice du consentement. A charge alors pour ce dernier d'en rapporter la preuve ...