Image not found or type unknown

L’absence de remise de l’exemplaire de la rupture conventionnelle est une cause de nullité

Commentaire d'arrêt publié le **15/03/2021**, vu **994 fois**, Auteur : Maître Sabrina CHEMAKH

L'employeur doit démontrer qu'il a communiqué l'exemplaire de la rupture conventionnelle au salarié sous peine de voir celle-ci qualifiée de licenciement sans cause réelle et sérieuse.

L’absence de remise de l’exemplaire original de la rupture conventionnelle au salarié est une cause de nullité produisant les effets d’un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Dans une affaire soumise aux juges, un employeur et son salarié avaient conclu une rupture conventionnelle du contrat de travail.

Le salarié avait saisi le conseil de prud’hommes afin d'obtenir un rappel de salaire et d'indemnités de trajet, des dommages et intérêts pour harcèlement moral et pour demander que la rupture du contrat de travail soit analysée en un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Le conseil de prud'hommes déboutait le salarié de l’ensemble de ses demandes.

Le salarié, interjetant appel de ce jugement, arguait que la rupture conventionnelle de son contrat de travail était nulle et devait produire les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse au motif qu'aucun exemplaire de la convention ne lui avait été remis.

La cour d’appel de Reims relevait que seul l’employeur avait un exemplaire de la convention de rupture, celui-ci ayant effectué la demande d’homologation auprès de l’Inspection du travail.

Elle constatait également que sur le formulaire rempli par les parties, il n’était pas mentionné de la remise d’un exemplaire au salarié.

Enfin, selon la cour d’appel, l'employeur n'apportait aucune preuve permettant de démontrer la remise d'un exemplaire de la convention au salarié.

Au regard de ces éléments, la cour d'appel a jugé qu'« *à défaut de remise de la convention de rupture du contrat de travail à X, celle-ci est atteinte de nullité et produit dès lors les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse* » (Cour d'appel de Reims, Chambre sociale, Arrêt du 14 novembre 2018, Répertoire général nº 17/02100).

La Cour de cassation, a approuvé la décision de la cour d’appel de Reims et a rejeté le pourvoi formé par l’employeur, lequel estimait que les dispositions de l’article L.1237-14 du code du travail n’imposent pas, sous peine de nullité, que chaque partie dispose d'un exemplaire de la convention.

Selon la Haute juridiction « *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, il s'ensuit qu'à défaut d'une telle remise, la convention de rupture est nulle. » (Cour de cassation, Chambre sociale, Arrêt nº 733 du 23 septembre 2020, Pourvoi nº 18-25.770).

On déduit de cet arrêt que l'employeur doit prévoir deux exemplaires originaux de la convention de rupture conventionnelle dont l'un devra être remis au salarié.

La charge de la preuve reviendra à l'employeur et non au salarié.

Si l'employeur ne démontre pas qu'il a remis le formulaire original au salarié, cela entrainera la nullité de la rupture qui produira les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

L'employeur devra donc verser au salarié les indemnités de rupture afférentes.

En conclusion : il est impératif de retenir que lors de la conclusion d'une rupture conventionnelle, l'employeur devra remettre un exemplaire original signé par les deux parties afin d'éviter tout contentieux relatif à la nullité de la rupture.

Sabrina Chemakh

Avocat au Barreau de Paris

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés