



# Arrêt du 13 Mars 2024 : Pas de délai requis entre l'entretien et la signature de la convention

Fiche pratique publié le 09/04/2024, vu 451 fois, Auteur : [Blog de Le Bouard Avocats Versailles](#)

**La Cour de cassation précise qu'aucun délai n'est requis entre l'entretien et la signature de la convention de rupture conventionnelle, offrant flexibilité à salariés et employeurs.**

## La rupture conventionnelle : zoom sur les décisions de la Cour de cassation

En France, la rupture conventionnelle est un dispositif réglementé et encadré par la loi, permettant à l'employeur et au salarié de convenir conjointement de la fin du contrat de travail à durée indéterminée. Ce processus nécessite la signature d'une convention de rupture entre les deux parties pour sceller leur accord. La jurisprudence française, notamment les décisions de la chambre sociale de la Cour de cassation, joue un rôle majeur dans le renforcement de la pratique de rupture conventionnelle. Cet article se penche sur le récent arrêt rendu le 13 mars 2024 (n°22-10.551) en ce qui concerne le délai entre l'entretien au cours duquel les parties au contrat de travail conviennent de la rupture du contrat et la signature de la convention de rupture.

## Pas de délai requis entre l'entretien et la signature de la convention de rupture

Toutefois, la chambre sociale de la Cour de cassation, grâce à cet arrêt du 13 mars 2024, a apporté des précisions quant aux modalités de mise en œuvre de la rupture conventionnelle. En particulier, il a été souligné qu'aucun délai n'était exigé entre l'entretien préalable et la signature finale de la convention de rupture. Ainsi, la date convenue lors de l'entretien n'est pas nécessairement figée et pourrait être modifiée ultérieurement par les parties sans que cela entraîne une remise en cause de la validité de la convention. Pour plus d'informations, consultez <https://www.lebouard-avocats.fr/>.

## La portée et les enjeux de l'arrêt du 13 mars 2024

L'apport majeur de cet arrêt réside dans la souplesse accordée aux parties quant à la mise en œuvre de la rupture conventionnelle. En effet, ne pas imposer un délai strict entre l'entretien et la signature finale de la convention permet aux salariés et aux employeurs :

- De disposer d'un temps nécessaire pour bien réfléchir à la décision prise au cours de l'entretien;
- D'éviter des désistements inopinés pouvant mener à des contentieux ultérieurs;

- Et de faciliter la négociation concernant les modalités de départ.

Toutefois, il convient de noter que cette flexibilité doit être exercée raisonnablement par les parties et ne doit pas créer une situation préjudiciable pour l'une ou l'autre partie. Il est donc recommandé de toujours consulter un expert juridique lors de la conclusion de la convention de rupture.

## **Bonnes pratiques en matière de rupture conventionnelle**

Pour s'assurer du bon déroulement de la procédure de rupture conventionnelle et éviter tout litige potentiel, plusieurs bonnes pratiques peuvent être adoptées par les employeurs et salariés :

1. Communiquer ouvertement et honnêtement dès l'origine du processus;
2. Se préparer à l'avance aux éventuelles questions susceptibles d'être posées lors de l'entretien;
3. S'informer sur les dispositions législatives et réglementaires encadrant la rupture conventionnelle;
4. Faire appel à un avocat spécialisé en droit du travail pour aider dans la rédaction et la validation de la convention.

Les décisions de la Cour de cassation, notamment celle du 13 mars 2024 (n°22-10.551), apportent des éclairages importants sur la pratique de la rupture conventionnelle en France. Ainsi, il apparaît que le délai entre l'entretien au cours duquel les parties conviennent de la rupture et la signature de la convention de rupture n'est pas formalisé et peut être adapté en fonction des besoins et circonstances de chaque cas spécifique. Il est toutefois vivement conseillé de consulter un expert juridique pour accompagner ce processus afin d'éviter tout litige potentiel et s'assurer de la conformité de la procédure avec la réglementation en vigueur.