



Rupture conventionnelle : délai de signature et information sur l'assistance du salarié

Jurisprudence publié le 10/12/2014, vu 1044 fois, Auteur : [Edith Yapo](#)

L'absence de délai entre l'entretien et la signature de la rupture conventionnelle ainsi que l'absence d'information par l'employeur sur la possibilité de se faire assister pendant l'entretien préalable n'affectent pas la validité de la rupture conventionnelle (Cass. Soc. 19 novembre 2014, n°13-21979 et n°13-21207).

Afin de formaliser une rupture conventionnelle, un entretien doit avoir lieu entre l'employeur et le salarié. A la suite de l'entretien, un formulaire de rupture conventionnelle est signé puis transmis à l'administration au terme d'un certain délai. Au cours de cet entretien, le salarié peut être assisté par une personne de l'entreprise ou un conseiller extérieur à défaut de représentants du personnel dans l'entreprise.

Dans la première affaire, une salariée est convoquée à un entretien préalable au licenciement après plusieurs avertissements. Au cours de cet entretien, l'éventualité d'une rupture conventionnelle est abordée. Celle-ci est formalisée le lendemain par la signature du formulaire de rupture conventionnelle. Après homologation de la rupture conventionnelle par l'administration, la salariée a saisi le Conseil de prud'hommes afin d'obtenir la requalification de la rupture conventionnelle en licenciement sans cause réelle et sérieuse.

La Cour d'appel accède aux demandes de la salariée au motif qu'il existait un conflit entre la salariée et l'employeur viciant la rupture conventionnelle et qu'il doit exister un temps entre l'entretien et la signature afin de rechercher une solution amiable.

La Cour de cassation casse l'arrêt de la Cour d'appel au motif que l'existence d'un conflit ne vicie pas par principe la rupture conventionnelle et que la loi n'a instauré aucun délai entre l'entretien et la signature de la rupture conventionnelle. Il s'agit de la confirmation de positions prises antérieurement par la Cour de cassation (cf notamment Cass. Soc. 15 janvier 2014, n° 12-23942 et Cass. Soc. 3 juillet 2013 n°12-19268). Ce qui est notable dans le présent arrêt c'est que l'entretien de rupture conventionnelle s'est déroulé lors d'un entretien préalable au licenciement. Ce point ne semble pas avoir posé de difficulté ce qui confirme qu'aucune formalité particulière ne s'applique à l'entretien en vue d'une rupture conventionnelle.

Dans la seconde affaire, une salariée demande à bénéficier d'une rupture conventionnelle en vue de créer une entreprise. Après homologation de la rupture conventionnelle, la salariée saisit le Conseil de prud'hommes en vue d'obtenir la requalification de la rupture conventionnelle en licenciement sans cause réelle et sérieuse au motif qu'elle n'a pas été informée par son employeur de la possibilité de se faire assister pendant l'entretien.

La Cour d'appel considère que l'absence d'information par l'employeur de la possibilité de se faire assister n'a pas affecté la liberté de consentement de la salariée. Cette décision est confirmée par la Cour de cassation insistant, comme la Cour d'appel, sur le fait que c'est la salariée qui avait demandé à bénéficier d'une rupture conventionnelle en raison d'un projet professionnel. Ce faisant, les juges semblent avoir considéré que dès lors que la salariée était à l'initiative de la rupture conventionnelle, elle ne pouvait prétendre qu'il existait une atteinte à sa liberté de consentement.

Il s'agit, là encore, d'une confirmation de la position de la Cour de cassation qui a déjà considéré que l'employeur n'était pas tenu d'informer le salarié de la possibilité de se faire assister (Cass. Soc. 29 janvier 2014, n°12-27594).

Conclusion : Seule l'existence d'un vice du consentement permet à un salarié de remettre en cause la validité d'une rupture conventionnelle. De tels vices ne sont pas caractérisés par le fait que le salarié n'a pas bénéficié d'un temps de réflexion entre l'entretien et la signature conventionnelle ou qu'il n'a pas été informé par l'employeur de se faire assister. Les possibilités de contestation d'une rupture conventionnelle homologuée par l'administration sont donc très limitées.