



# Rupture conventionnelle individuelle : l'absence de preuve de la remise du formulaire Cerfa au salarié entraîne nécessairement la nullité de la convention de rupture.

Commentaire d'arrêt publié le 12/04/2022, vu 1632 fois, Auteur : [Emmanuelle Metge](#)

**La Cour de cassation confirme sa jurisprudence selon laquelle dès lors que l'employeur n'est pas en mesure d'apporter la preuve de la remise de l'exemplaire de la convention, la nullité de la convention de rupture est encourue.**

La rupture conventionnelle individuelle est l'acte juridique par lequel l'employeur et le salarié conviennent d'un commun accord de la rupture du contrat de travail à durée indéterminée (c .trav. art. L1237-11 et s.). Elle est formalisée au moyen du formulaire Cerfa n°14598\*01 rédigé en trois exemplaires : un pour l'employeur, un pour le salarié et un à destination du DREETS pour homologation ou validation s'il s'agit d'un salarié protégé.

L'employeur doit remettre au salarié un exemplaire de la convention de rupture signé des deux parties. A défaut, la rupture conventionnelle est nulle et la rupture du contrat de travail produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse (Cass. Soc. 06-02-2013, n°11-27.000 FS-PBR ; 03-07-2019, n°17-14.232 FS-PB). La remise de la convention ne se présumant pas, il appartient au juge de constater qu'un exemplaire a bien été remis au salarié (Cass. soc. 03-07-2019, n°18-14.414 FS-PB).

A compter de la date de signature de la rupture conventionnelle, les parties disposent d'un délai de quinze jours calendaires pour se rétracter, la remise au salarié de l'exemplaire de la convention permettant au salarié d'exercer son droit de rétractation en toute connaissance de cause (c. trav. art. L.1237-14).

L'employeur doit veiller au respect de la procédure et conserver la preuve de la remise de la convention au salarié, à défaut la nullité de la convention pourra être constatée par le juge pour vice de consentement, fraude ou non-respect d'une formalité substantielle de la procédure.

Dans une affaire soumise à l'appréciation de la Cour de cassation (Cass. soc. 16 mars 2022, n°20-22.265), un salarié, directeur de service, avait saisi la juridiction prud'homale en contestation de la validité de la rupture conventionnelle conclue avec son employeur pour vice de consentement. Il faisait savoir que celui-ci ne lui avait pas remis un exemplaire de la convention et qu'un tel manquement avait pour conséquence de vicier son consentement en l'empêchant d'exercer son droit de rétractation en toute connaissance de cause.

Cependant, la Cour d'appel de Dijon avait validé la rupture conventionnelle du contrat de travail considérant que, malgré l'absence de preuve de la remise d'un exemplaire par l'employeur, le salarié ne pouvait ignorer la procédure et les délais applicables à la rupture conventionnelle, en raison de son poste au sein de l'association. La Cour en déduisait donc que son consentement était libre et éclairé de telle sorte qu'il devait être débouté de ses demandes d'annulation de la convention de rupture et de paiement d'indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

La Cour de cassation casse l'arrêt, considérant que l'absence de preuve de la remise d'un exemplaire de la convention au salarié entraîne la nullité de la convention, sans chercher à savoir si la connaissance par celui-ci, en raison de sa qualité de directeur de service, de la procédure et des délais applicables régularise le défaut de transmission de l'exemplaire de la convention. Ainsi, dès lors que l'employeur n'est pas en mesure d'apporter la preuve de la remise de l'exemplaire de la convention, la nullité de la convention de rupture est encourue.

Lina Mansouri

Emmanuelle Metge

Juriste

Avocate

*Cass. soc. 16 mars 2022, n°20-22.265*