



Rupture conventionnelle : à défaut d'entretien, la rupture conventionnelle est nulle

Actualité législative publié le **03/12/2016**, vu **2683 fois**, Auteur : [CHHUM AVOCATS Paris Nantes Lille](#)

Si le défaut du ou des entretiens prévus par le premier de ces textes, relatif à la conclusion d'une convention de rupture, entraîne la nullité de la convention, c'est à celui qui invoque cette cause de nullité d'en établir l'existence.

Par arrêt du 1^{er} décembre 2016 (n°15-21609), la Cour de cassation a jugé que si le défaut du ou des entretiens prévus par l'article L. 1237-12 du code du travail relatifs à la conclusion d'une convention de rupture entraîne la nullité de la convention, c'est à celui qui invoque cette cause de nullité d'en établir l'existence.

M. X... a été engagé le 9 juin 2009 par la société Laboratoires Genevrier en qualité de responsable de l'informatique médicale.

Les parties ont, le 18 janvier 2011, signé une convention de rupture homologuée par l'administration ; que le salarié a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes.

La Cour d'appel de Toulouse avait annulé la rupture conventionnelle du fait de l'absence de tenue d'un entretien de rupture conventionnelle.

Dans l'arrêt précité, la Cour de cassation rappelle que si le défaut du ou des entretiens prévus par le premier de ces textes, relatif à la conclusion d'une convention de rupture, entraîne la nullité de la convention, c'est à celui qui invoque cette cause de nullité d'en établir l'existence.

Pour faire droit à la demande de nullité de la convention de rupture formée par le salarié, celui-ci arguant de l'absence d'entretien, l'arrêt, après avoir constaté que la convention de rupture mentionnait la tenue de deux entretiens, retient, par motifs propres et adoptés, que l'employeur ne produit aucun élément matériellement vérifiable permettant d'en attester la réalité.

Au visa des articles L. 1237-12 du code du travail et 1315, devenu 1353, du code civil, la Cour de cassation casse l'arrêt de la Cour d'appel car elle considère que cette dernière a inversé la charge de la preuve.

C'est au salarié qui invoque la nullité de la rupture conventionnelle d'établir qu'il n'y a pas eu d'entretien. Cette preuve ne sera pas facile à établir pour le salarié.

Il faut saluer cette décision qui protège les salariés dans le cadre des ruptures conventionnelles. En effet, les salariés sont toujours dans une situation déséquilibrée dans le cadre de la conclusion d'une rupture conventionnelle.

Comme pour ce qui se fait en matière de garde à vue, un avocat devrait pouvoir assister dans l'entreprise un salarié pour négocier une rupture conventionnelle.

L'affaire est renvoyée devant la Cour d'Appel de Toulouse.

Frédéric CHHUM, Avocats à la Cour (Paris et Nantes)

. **Paris** : 4 rue Bayard 75008 Paris - Tel: 01 42 56 03 00 ou 01 42 89 24 48

. **Nantes** : 41, Quai de la Fosse 44000 Nantes - Tel: 02 28 44 26 44

e-mail : chhum@chhum-avocats.com

Blog : www.chhum-avocats.fr

<http://twitter.com/#!/fchhum>