Image not found or type unknown

Rupture conventionnelle et entretien préalable : gare à l'annulation pour non-respect

publié le **23/05/2017**, vu **2125 fois**, Auteur : La Boutique Mar&Law

L'article L. 1237-12 du Code du travail prévoit que les parties doivent se réunir lors d'un ou plusieurs entretiens pour s'accorder sur le principe et les modalités de la rupture conventionnelle du contrat de travail qui les lie.

L'article L. 1237-12 du Code du travail prévoit que les parties doivent se réunir lors d'un ou plusieurs entretiens pour s'accorder sur le principe et les modalités de la rupture conventionnelle du contrat de travail qui les lie.

1/ Sur la Sanction

Si les juridictions du fond avaient déjà sanctionné l'absence d'entretien par la nullité de la convention, la Cour de cassation a prononcé cette sanction pour la première fois le 1er décembre 2016.

Il faut au moins un entretien entre l'employeur et le salarié car ce sont des mentions obligatoires figurant dans le formulaire d'homologation sur lequel la Direccte statue conformément à la Circulaire DGT n°2008-11 du 22 juillet 2008.

Le non respect de la formalité doit nécessairement conduire à l'annulation de la convention et au versement des indemnités de licenciement sans cause réelle et sérieuse.

A retenir : La nullité de la convention est prévue uniquement pour les irrégularités entrainant un vice du consentement

- Défaut de remise d'un exemplaire de la convention au salarié
- Défaut d'entretien entre les Parties

Le défaut d'information du salarié sur la possibilité de se faire assister lors de l'entretien n'est pas une cause automatique de nullité de la convention.

2/ Sur la charge de la preuve

Il incombe au salarié d'établir l'absence d'entretiens sur le principe et les modalités de la rupture conventionnelle. C'est ce que rappelle la Cour de cassation en annulant l'arrêt de la Cour d'appel de Toulouse.

En effet, aucune formalité de convocation n'étant exigée par la législation sur la rupture conventionnelle, il ne pourra dès lors être reproché à l'employeur de ne pas pouvoir établir que le

salarié a été convoqué à un entretien. Le raisonnement tenu par la Cour de cassation revient à dire que si la charge de la preuve pesait exclusivement sur l'employeur alors celui-ci se verrait obligé dans les faits d'envoyer une convocation. Or, ce formalisme serait contraire à la volonté des Parties.

Le raisonnement de la Cour de cassation renvoie à la substance du caractère bilatéral de la convention.

A retenir : La formalité de convocation à un entretien n'est pas prévue par le législateur dans le cadre d'une rupture conventionnelle

CA Versailles, 6ème ch., 30 juin 2015, n°14/02050

Cass. Soc., 6 février 2013, n°11-27.000

Cass. Soc. 29 janvier 2014, n°12-27.594

Cass. Soc. 19 novembre 2014, n°13-21.207

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés