



Rupture conventionnelle du contrat de travail : nullité de la clause de renonciation à tout recours

publié le **24/07/2013**, vu **7424 fois**, Auteur : [Anthony BEM](#)

Le 26 juin 2013, la Cour de cassation a jugé qu'une clause de renonciation à tout recours insérée dans la convention de rupture de contrat de travail signée par le salarié et l'employeur doit être réputée non écrite, c'est-à-dire nulle et de nul effet (Cass. Soc., 26 juin 2013, n°12-15208).

Lorsqu'on parle de rupture du contrat de travail, on pense immédiatement au licenciement et à la démission.

Mais il existe d'autres modes de rupture du contrat de travail à durée indéterminée (CDI), parmi lesquels figure la rupture conventionnelle.

En effet, aux termes de l'article L.1237-11 du Code du travail :

« L'employeur et le salarié peuvent convenir en commun des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie ».

En outre, selon l'article L.1237-14 du Code du travail, les employeurs et salariés ont la possibilité de former un recours juridictionnel dans les douze mois à compter de la date d'homologation de la convention de rupture.

Cet article fait en fait référence à la rupture amiable du contrat de travail qui suppose réciproque la volonté du salarié et de l'employeur de se mettre d'accord amiablement.

Comme pour toute convention juridique, le consentement des parties doit toujours être libre et exempt de vice.

La jurisprudence a déjà eu l'occasion de juger récemment qu'une rupture conventionnelle de contrat de travail est nulle quand elle a été convenue dans un contexte de harcèlement moral du salarié au travail ([Cass. Soc., 30 janvier 2013, n° 11-22332](#)).

Ainsi, la rupture conventionnelle ne saurait nullement prémunir contre une éventuelle remise en cause en justice.

En effet, en l'espèce, un salarié et son employeur ont signé une convention de rupture de contrat de travail contenant une clause de renonciation à tout recours et autorisée par l'inspection du travail.

Par la suite, le salarié a saisi la juridiction prud'homale afin d'obtenir l'annulation de la convention de rupture.

Cependant, la cour d'appel l'a débouté de ses demandes en déclarant que la clause de renonciation du salarié à tout droit de recours devait être déclarée non écrite et que la convention ne pouvait pas être requalifiée en une transaction.

Cette décision est confirmée par la Cour de cassation qui a d'abord jugé que :

« L'existence d'un différend au moment de la conclusion d'une convention de rupture intervenue n'affecte pas en elle même la validité de cette convention ».

De plus, la Cour a considéré que :

« La clause de renonciation à tout recours contenue dans une convention de rupture conclue devait être réputée non écrite, sans qu'en soit affectée la validité de la convention elle-même ».

En d'autres termes, ni l'existence d'un différend au moment de la conclusion d'une convention de rupture, ni une clause de renonciation à tout recours devant être réputée non écrite, n'affectent la validité de la convention elle-même.

Ainsi, malgré l'insertion d'une clause de renonciation à tout recours dans une convention de rupture de contrat de travail, le cas échéant, le salarié reste entièrement libre de saisir le conseil des prud'hommes afin de remettre en cause la rupture amiable.

Compte tenu des risques et des enjeux que comporte la rupture conventionnelle, il est recommandé aux parties d'obtenir les services d'un avocat spécialisé afin d'être utilement conseillé sur le droit applicable dans le cadre de la signature d'une convention de rupture amiable du contrat de travail.

Je suis à votre disposition pour toute action ou information ([en cliquant ici](#)).

PS : Pour une recherche facile et rapide des articles rédigés sur ces thèmes, vous pouvez taper vos "*mots clés*" dans la barre de recherche du blog en haut à droite, au dessus de la photographie.

Anthony Bem
Avocat à la Cour
27 bd Malesherbes - 75008 Paris
Tel : 01 40 26 25 01

Email : abem@cabinetbem.com

www.cabinetbem.com