



# Rupture conventionnelle : Contestation de l'indemnité

publié le **14/01/2015**, vu **4372 fois**, Auteur : [Maître Garcia Sarah Assetou](#)

## **Contestation de l'indemnité en dehors de toute demande de nullité de la convention (Cass. soc., 10 déc. 2014, n° 13-22.134 )**

L'article L1237- 11 du code du travail dispose que « *La convention de rupture définit les conditions de celle-ci, notamment le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle qui ne peut pas être inférieur à celui de l'indemnité prévue à l'article [L. 1234-9](#) [...]* »

L'article L. 1234-9 du code du travail renvoie à l'indemnité légale de licenciement qui est égale à 1/5<sup>ème</sup> de mois de salaire par année d'ancienneté, auxquels s'ajoute 2/ 5<sup>ème</sup> de mois de salaire au-delà de la dixième année.

C'est au visa de cet article que la cour de cassation a rendu sa décision le 10 décembre 2014.

La Cour de cassation précise que le salarié peut contester le montant de l'indemnité qui lui a été versée dans le cadre d'une rupture conventionnelle sans demander la nullité de la convention de rupture elle-même.

Dans cette espèce, une salariée engagée depuis **1995** par une entreprise, a été reprise en **2009** par une autre société, l'ancienneté de la salariée ayant été expressément maintenue.

La salariée conclut une première rupture conventionnelle avec son employeur, qui n'a pas été homologué. Une seconde rupture conventionnelle a été homologuée le 2 avril 2010 par la direction du travail, soit 9 mois après la reprise par la nouvelle entité.

Quelques jours plus tard, la salariée saisit la juridiction prud'homale de demandes en paiement de sommes à titre d'indemnité de rupture conventionnelle et de dommages et intérêts.

L'intérêt du débat se situait en effet dans la prise en compte de l'ancienneté de la salariée. La convention de rupture n'avait pris en compte que l'ancienneté au sein de la nouvelle entité soit 9 mois, sans tenir compte de l'intégralité de l'ancienneté de la salariée soit 14 ans.

La cour d'appel déboute la salariée de ses demandes. Elle rappelle que la rupture conventionnelle permet à l'employeur et au salarié de convenir en commun des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie. Lors du refus initial d'homologation, l'attention de la salariée avait été officiellement attirée sur le fait qu'aucune indemnité conventionnelle n'avait été prévue. Cette dernière qui ne démontre pas avoir été victime d'une erreur ou d'un dol ou violence, puisqu'elle avait signé et approuvé de sa main la seconde convention prévoyant une ancienneté de neuf mois, ne permettant pas ainsi de remettre en cause la validité de la convention. La cour d'appel souligne également le fait que la salariée n'avait pas réclamé la nullité de la convention, "*démontrant ainsi sa volonté de rompre son contrat de travail d'un commun accord*".

La cour de cassation n'est pas de cet avis. Elle réfute l'argumentation de la cour d'appel.

Elle précise que « *l'absence de demande en annulation de la rupture conventionnelle et partant d'invocation de moyens au soutien d'une telle demande, n'interdit pas à un salarié d'exiger le respect par l'employeur des dispositions de l'article L. 1237-13 du code du travail relatives au montant minimal de l'indemnité spécifique d'une telle rupture* ».

L'enseignement de cet arrêt réside dans l'affirmation du fait que le salarié peut contester le montant de l'indemnité de rupture sans demander la nullité de la rupture conventionnelle.

Dans la situation d'espèce, la demande de la salariée a été accueillie par la cour de cassation parce qu'il y avait eu violation d'une disposition législative, à savoir le non-respect par l'employeur du versement du minimum légal prévu par la loi, comme souligné dans la décision rendue au visa de l'article L. 1237-13, alinéa 1er, du code du travail.

Voir aussi notre article : [\*\*Tout savoir sur la rupture conventionnelle\*\*](#)

Je reste à votre disposition pour toute information complémentaire ou contentieux.

**Par Me Sarah Garcia**

Email : [sgarcia.avocat@gmail.com](mailto:sgarcia.avocat@gmail.com)

Suivez-nous sur : [\*\*@GarciaAvocat\*\*](#)