Image not found or type unknown

Rupture conventionnelle : les précisions de la Cour de cassation

publié le **11/02/2014**, vu **3342 fois**, Auteur : Maître Garcia Sarah Assetou

Dans quatre arrêts du 29 janvier 2014, la chambre sociale de la Cour de cassation apporte des précisions concernant sa jurisprudence autour de la rupture conventionnelle du contrat de travail.

Dans quatre arrêts du 29 janvier 2014, la chambre sociale de la Cour de cassation apporte des précisions concernant sa jurisprudence autour de la rupture conventionnelle du contrat de travail.

1-Dans cette première affaire *(Cass. soc. 29, janvier 2014, n°12-25951)*, la Cour de cassation précise que l'absence d'information sur la possibilité de prendre contact avec le service public de l'emploi en vue d'envisager la suite de son parcours professionnel n'avait pas affecté la liberté de du consentement du salarié. En l'espèce, le salarié avait un projet de création d'entreprise.

2-Dans ce deuxième arrêt *(Cass. soc., 29 janvier 2014, n°12-24539)*, la Cour de cassation précise que : *« Mais attendu qu'une erreur commise dans la convention de rupture sur la date d'expiration du délai de quinze jours prévu par l'article L1237-13 du code du travail ne pouvant entraîner la nullité de cette convention que si elle a eu pour effet de vicier le consentement de l'une des parties ou de la priver de la possibilité d'exercer son droit à rétractation, la cour d'appel, qui a exclu tout vice du consentement, a ainsi légalement justifié sa décision ».*

La Cour de cassation rappelle ainsi qu'une erreur commise dans la convention de rupture sur la date d'expiration ne remet pas en cause la validité de la convention dans la mesure où elle n'a pas eu pour effet de vicier le consentement de l'une des parties ou de la priver de la possibilité d'exercer son droit à rétractation.

3-Dans un troisième arrêt *(Cass. soc. 29 janv. 2014, n°12-27594),* la Cour de cassation précise que : « *Mais attendu, d'abord, que le défaut d'information du salarié d'une entreprise ne disposant pas d'institution représentative du personnel sur la possibilité de se faire assister, lors de l'entretien au cours duquel les parties au contrat de travail conviennent de la rupture du contrat, par un conseiller du salarié choisi sur une liste dressée par l'autorité administrative n'a pas pour effet d'entraîner la nullité de la convention de rupture en dehors des conditions de droit commun ».*

La Cour de cassation apporte de ce fait des éclairages sur les conséquences du défaut d'information sur les modalités d'assistance du salarié lors de l'entretien.

Elle ajoute par ailleurs que : *« Attendu, ensuite, que le choix du salarié de se faire assister lors de cet entretien par son supérieur hiérarchique, dont peu importe qu'il soit titulaire d'actions de l'entreprise, n'affecte pas la validité de la rupture conventionnelle...»*

4-Dans un quatrième arrêt *(Cass. soc. 29 janv. 2014, n°12-22116)*, la Haute juridiction judiciaire énonce que : *« Mais attendu qu'aux termes de l'article L1237-13 du code du travail, la convention de rupture conclue entre un employeur et un salarié fixe la date de rupture du contrat de travail, qui ne peut intervenir avant le lendemain du jour de l'homologation par l'autorité administrative ; qu'il en résulte que le délai de quinze jours au plus tard suivant la première présentation de la*

notification de la rupture du contrat de travail dont dispose contractuellement l'employeur pour dispenser le salarié de l'exécution de l'obligation de non-concurrence a pour point de départ la date de la rupture fixée par la convention de rupture »

Ainsi, la convention de rupture conclue entre un employeur et un salarié fixe la date de rupture du contrat de travail qui ne peut intervenir avant le lendemain du jour de l'homologation par l'autorité administrative.

Il en résulte que le délai de 15 jours au plus tard suivant la première présentation de la notification de la rupture du contrat de travail dont dispose contractuellement l'employeur pour dispenser le salarié de l'exécution de l'obligation de non-concurrence a pour point de départ la date de la rupture fixée par la convention de rupture.

Mon blog en droit du travail, c'est ici

Twitter.jpg

Suivez-nous sur *Image not found or type unknown* ***: @GarciaAvocat***

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés