Image not found or type unknown

Nullité d'une rupture conventionnelle : restitution des sommes perçues en exécution de la rupture co

publié le **18/06/2018**, vu **6450 fois**, Auteur : Maître Joan DRAY

La rupture conventionnelle permet de convenir, après des négociations, d'un accord amiable concernant la rupture d'un contrat de travail entre un employeur et son salarié. Ce mode de rupture s'émancipe du licenciement qui vient de l'employeur et de la démission à l'initiative du salarié. L'obtention d'une nullité de la rupture conventionnelle produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

La rupture conventionnelle permet de convenir, après des négociations, d'un accord amiable concernant la rupture d'un contrat de travail entre un employeur et son salarié. Ce mode de rupture s'émancipe du licenciement qui vient de l'employeur et de la démission à l'initiative du salarié. L'obtention d'une nullité de la rupture conventionnelle produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

- - - - - - - - - - -

I) Rappel sur les effets d'une rupture conventionnelle

La rupture conventionnelle est définie à 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. La rupture conventionnelle, exclusive du licenciement ou de la démission, ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties. Elle résulte d'une convention signée par les parties au contrat. Elle est soumise aux dispositions de la présente section destinées à garantir la liberté du consentement des parties.* »

Lorsque cette rupture conventionnelle est convenue, une indemnité de rupture spécifique est versée au salarié et ne peut être, selon l'article L. 1237-13 du Code du Travail, inférieure à l'indemnité prévue à l'article L. 1234-9 du même code.

Toutefois, le consentement qui est obtenu lors des négociations encadrant la rupture ne doit pas être vicié. Celui-ci doit donc être exempt de manœuvres frauduleuses (dol), d'une erreur vice du consentement ou encore, d'une violence, que cette violence soit une contrainte de nature physique ou morale.

Si le salarié apporte les preuves suffisantes, le juge peut prononcer la nullité de cette rupture conventionnelle. La nullité de cette rupture conventionnelle peut être prononcée :

- Soit pour vice du consentement (dol, erreur ou violence)
- Soit pour non respect de la procédure entourant et concernant la rupture (indemnité spécifique insuffisante, pas d'entretien pour la rupture etc…).

Le contentieux entourant la rupture conventionnelle relève du Conseil des Prud'hommes, dispose l'article L. 1237-4 du Code du Travail.

Les effets de cette rupture sont les mêmes que ceux d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse comme s'attache à le rappeler la chambre sociale de la Cour de cassation dans un arrêt récent du 30 mai 2018 (*Ccass, Ch. Soc. 30 mai 2018, n° 16-15.273*).Toutefois, elle précise pour la première fois, que l'employeur peut demander à l'employé de lui restituer l'indemnité de rupture conventionnelle qui a été préalablement versée.

II) Les effets de cette rupture conventionnelle sur les indemnités de rupture spécifiques perçues

La Cour s'attache à rappeller dans cet arrêt que la nullité d'une rupture conventionnelle a les mêmes effets qu'un licenciement sans cause réelle et sérieuse :

- La nullité d'une rupture conventionnelle emporte obligation à restituer les indemnités perçues dans le cadre de la rupture conventionnelle :
- Cette annulation a des effets non négligeables, surtout si le salarié doit restituer une indemnité que celui a réussi à négocier et qui est supérieur au minimum légal.
- L'employé peut par la suite solliciter à la société le versement d'une nouvelle indemnité, qui sera une indeminité de licenciement sans cause réelle et sérieuse.

De ce fait, le salarié ne peut pas cumuler les indemnités : il ne peut pas percevoir une indemnité spécifique de rupture conventionnelle, puis voir sa rupture conventionnelle annulée pour percevoir ensuite une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse. Le salarié doit restituer l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle.

Dans cet arrêt du 30 mai 2018, une salariée a signé une rupture conventionnelle, et obtient des juges du fond la nullité de cette rupture conventionnelle ainsi qu'une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse. Mais elle est par la suite elle aussi condamnée à payer son ancien employeur à rembourser l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle qu'elle avait préalablement perçue.

La Cour de Cassation rejette le pourvoi formé par la requérante au motif que « la nullité emporte obligation à restitution des sommes perçues en exécution de cette convention ».

Vous pouvez me poser vos questions sur conseiller juridique.net:

http://www.conseil-juridique.net/joan-dray/avocat-1647.htm

Joan DRAY

Avocat à la Cour

joanadray@gmail.com

76/78 rue Saint-Lazare

75009 PARIS

TEL: 09.54.92.33.53

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés