



LA RUPTURE CONVENTIONNELLE QUAND IL EXISTE UN LITIGE AVEC LE SALARIE

Jurisprudence publié le **06/08/2014**, vu **1141 fois**, Auteur : [MAURICEPHILIPPE](#)

Peut-il y a avoir rupture conventionnelle quand il existe un litige entre l'employeur et le salarié ?

~~Dans les conditions fixées par les articles L. 1237-11 à L. 1237-16 du Code du travail, issus de la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008, l'employeur et le salarié, d'un commun accord, peuvent convenir de rompre le contrat à durée indéterminée.

La rupture conventionnelle se fait en plusieurs temps :

- 1.Négociation de l'indemnité de rupture
- 2.Négociation de la fin de contrat qui ne peut intervenir avant le lendemain du jour de l'homologation
- 3.Rédaction de la convention de rupture
- 4.Attente du délai de rétraction de chacune des parties ne pouvant excéder 15 jours.
- 5.Homologation de la convention

La question soulevée était de savoir si les parties pouvaient régulariser une rupture conventionnelle alors qu'il existait entre eux un litige.

Différentes Cour d'Appel ont exclu la rupture conventionnelle quand il existait un différend entre l'employeur et le salarié.

L'arrêt de la Cour de Cassation du 23 mai 2013 était très attendu.

Pour la Cour de Cassation, l'existence d'un litige entre le salarié et l'employeur ne remet pas en cause la validité de la rupture conventionnelle à condition que le consentement ait été libre.

En conséquence, la rupture conventionnelle ne peut pas être imposée à l'une ou l'autre des parties.

En conséquence, la solution de la Cour est simple. Même en cas de litige entre l'employeur et le salarié la rupture conventionnelle est admise à la seule condition que cet accord entre les parties ait été librement consenti et n'ait donc pas fait l'objet de manœuvres destinées à tromper le caractère libre du consentement.