



# Rupture conventionnelle et assistance de l'employeur à l'entretien préalable

Commentaire d'arrêt publié le 30/06/2019, vu 1774 fois, Auteur : [Me Jérémie DUCLOS](#)

**La conclusion d'une rupture conventionnelle entre l'employeur et le salarié répond à un formalisme rigoureux qui doit garantir le libre consentement des parties.**

La conclusion d'une rupture conventionnelle entre l'employeur et le salarié répond à un formalisme rigoureux qui doit garantir le libre consentement des parties.

L'entretien préalable à la signature de la convention de rupture matérialise cette exigence de formalisme à titre de validité.

La faculté pour le salarié de se faire assister au cours de l'entretien préalable pose parallèlement la question de l'assistance de l'employeur pendant cette étape.

L'assistance de l'employeur lors de l'entretien préalable à la signature de la convention de rupture entraîne-t-elle la nullité de la rupture conventionnelle lorsque le salarié a signé seul, sans avoir été préalablement informé de son droit à être assisté ni de la circonstance que son employeur serait lui-même assisté ?

Dans un arrêt rendu le 05 juin 2019 (n° 18-10.901), publié au bulletin, la chambre sociale de la Cour de cassation a estimé que l'assistance de l'employeur lors de l'entretien préalable à la signature de la convention de rupture ne peut entraîner la nullité de la rupture conventionnelle que si elle a engendré une contrainte ou une pression pour le salarié qui se présente seul à l'entretien.

Les modalités d'assistance des parties au cours de l'entretien préalable à la signature d'une convention de rupture sont fixées à l'article L. 1237-12 du code du travail qui pose le principe selon lequel, lors du ou des entretiens, l'employeur a la faculté de se faire assister quand le salarié en fait lui-même usage.

Le salarié doit en informer l'employeur préalablement. Lorsque l'employeur souhaite également se faire assister, il en informe à son tour le salarié.

L'employeur peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ou, dans les entreprises de moins de cinquante salariés, par une personne appartenant à son organisation syndicale d'employeurs ou par un autre employeur relevant de la même branche.

Dans cette décision, la Cour de cassation précise que le salarié non assisté au cours de l'entretien préalable, ni informé de son droit à être assisté, ne peut se prévaloir de la nullité de la rupture conventionnelle que lorsque cette situation lui a causé une contrainte ou une pression.

Autrement dit, dans cette situation, la nullité ne peut être invoquée que lorsque le consentement du salarié a été vicié, ce qui rejoint le principe posé à l'article L. 1237-11, alinéa 2, du code du travail : la rupture conventionnelle ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties.

Par le passé, il avait déjà été jugé que le défaut d'information du salarié sur la possibilité de se faire assister lors de l'entretien n'a pas pour effet d'entraîner la nullité de la convention de rupture (Cass. Soc., 29 janvier 2014 n° 12-27.594).

Il semble donc que la Cour de cassation souhaite attacher la sanction de la nullité de la rupture conventionnelle qu'à des cas où le consentement du salarié n'a pas été garanti, étant précisé que l'existence de faits de harcèlement moral n'étant pas suffisante en elle-même (Cass. Soc., 23 janvier 2019, n° 17-21.550), ou en cas de manquement important dans la procédure, comme par exemple l'absence d'entretien préalable (Cass. Soc., 1<sup>er</sup> décembre 2016, n° 15-21.609).

Me Jérémie DUCLOS

Avocat à la Cour

<https://www.duclos-avocat.com/> ????????