



Rupture conventionnelle homologuée: l'employeur et le salarié ne peuvent renoncer par avance à l'indemnité spécifique.

Jurisprudence publié le **31/12/2010**, vu **3537 fois**, Auteur : [Michèle BAUER, Avocat Bordeaux](#)

Parfois, la rupture conventionnelle est une sorte de démission déguisée que l'employeur accepte pour permettre à un salarié de bénéficier des allocations chômage.

Seulement lorsque l'employeur accepte une telle rupture, il doit verser à son salarié son indemnité de rupture conventionnelle à savoir au minimum l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement.

Aussi, la question tranchée par la Cour d'appel d' Angers était de savoir si le salarié et l'employeur peuvent se mettre d'accord et décider que le salarié renoncera à l'indemnité de rupture conventionnelle après l'homologation de cet acte.

La réponse de la Cour d'appel d'Angers : **NON.**

A défaut d'indemnité de rupture, il ne peut y avoir de rupture conventionnelle.

Le versement d'une indemnité de rupture est d'ordre public, les parties ne peuvent y déroger.

En outre, l'indemnité de rupture est un élément essentiel de la rupture conventionnelle, son absence pourrait même avoir pour conséquence une requalification de la rupture conventionnelle en licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse.

Alors prudence, lorsque vous êtes employeur... évitez ce genre d'accord qui se retournera très vite contre vous.

En l'espèce, c'est le salarié qui a proposé de ne pas percevoir cette indemnité et c'est le salarié qui a saisi le Conseil de Prud'hommes pour pouvoir en obtenir le paiement.

CA Angers 5 janvier 2010 n° 09-1048

Contact: cabinet@michelebaueravocate.com [33 Cours Pasteur- 33 000 BORDEAUX](#) tél 05 47 74 51 50