



Rupture d'un commun accord, quelle alternative à la rupture conventionnelle ?

publié le **23/10/2014**, vu **3854 fois**, Auteur : [Pierre Lebrun](#)

Lorsque l'employeur et le salarié souhaitent rompre un contrat de travail d'un commun accord, ils ne peuvent que s'en remettre aux dispositions relatives à la rupture conventionnelle

Existe-t-il une alternative à la rupture conventionnelle ? Non, estime la Cour de cassation dans son arrêt, publié au bulletin, du 15 octobre 2014.

En l'espèce, un employeur et une salariée mettent fin d'un commun accord au CDI de cette dernière par un simple document signé des deux parties. Toutefois, cette rupture amiable ne respecte pas le formalisme de la rupture conventionnelle, figurant aux articles L. 1237-11 et suivants du Code du travail.

La salariée saisit la juridiction prud'homale, estimant que son licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse.

Pour l'employeur, la rupture du contrat de travail peut résulter d'un commun accord, sans qu'il soit nécessaire de respecter le formalisme de la rupture conventionnelle. Autrement dit, la rupture conventionnelle n'est pas le seul mode de rupture offert aux parties en cas de rupture d'un commun accord du contrat de travail.

Ce n'est pas de l'avis de la Cour de cassation : le CDI peut effectivement être rompu d'un commun accord, mais cette rupture doit impérativement respecter les dispositions légales relatives à la rupture conventionnelle. En l'espèce, le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse.

Conclusion : Si vous souhaitez rompre un contrat de travail d'un commun accord, la seule possibilité offerte reste la rupture conventionnelle, qui requiert un formalisme particulier prévu par le Code du travail.

Référence : **Cour de cassation
chambre sociale**

Audience publique du mercredi 15 octobre 2014

N° de pourvoi: 11-22251

Publié au bulletin