



Nullité de la rupture conventionnelle : restitution de l'indemnité perçue !

publié le **16/06/2018**, vu **2782 fois**, Auteur : [Xavier Berjot | SANCY Avocats](#)

En cas de nullité de la rupture conventionnelle, qui s'assimile à un licenciement sans cause réelle et sérieuse, le salarié doit restituer l'indemnité de rupture conventionnelle. La Cour de cassation vient de réaffirmer cette solution juridique.

1/ Rappels sur l'indemnité de rupture conventionnelle

La rupture conventionnelle s'accompagne obligatoirement d'une indemnité spécifique de rupture conventionnelle au profit du salarié.

Son montant ne peut pas être inférieur à celui de l'indemnité légale de licenciement (C. trav. art. L. 1237-13) :

- « *La convention de rupture définit les conditions de celle-ci, notamment le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle qui ne peut pas être inférieur à celui de l'indemnité prévue à l'article L. 1234-9 [indemnité légale de licenciement].* »

Depuis le 26 septembre 2017 (ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017, art. 39), le taux de l'indemnité légale de licenciement est fixé à :

- 1/4 de mois de salaire brut par année d'ancienneté ;
- 1/3 de mois par année à partir de 10 ans d'ancienneté.

(C. trav. art. R. 1234-2)

Cette indemnité minimum est due au salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, licencié alors qu'il compte 8 mois d'ancienneté ininterrompus au service du même employeur (C. trav. art. L. 1234-9).

NB. Les entreprises dont le secteur d'activité est représenté par le MEDEF, la CGPME et l'UPA [la plupart des entreprises, sauf, par exemple, celles du secteur associatif] doivent appliquer l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail. Elles sont ainsi tenues de verser au salarié, au minimum, l'indemnité prévue par la convention collective, si celle-ci est plus avantageuse pour le salarié.

2/ Conséquences de la nullité de la rupture conventionnelle

Lorsqu'une rupture conventionnelle est annulée (ex. à la suite d'un harcèlement moral, d'un vice du consentement, etc.), cette annulation produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

La Cour de cassation (Cass. soc. 30 mai 2018, n°16-15273) rappelle que la nullité de la rupture conventionnelle emporte l'obligation, pour le salarié, de restituer les sommes perçues en exécution de la rupture conventionnelle.

L'annulation de la rupture conventionnelle n'est pas sans conséquence pour le salarié, surtout s'il a négocié une indemnité supérieure au minimum légal ou conventionnel...

En effet, le salarié devra restituer l'indemnité de rupture conventionnelle perçue, à charge pour lui de solliciter une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Dans cette hypothèse, le salarié peut prétendre à une indemnité encadrée par les barèmes « Macron » (planchers et plafonds : <https://www.service-public.fr/simulateur/calcul/bareme-indemnite-prudhomales>).

L'arrêt du 30 mai 2018 ne précise toutefois pas si le salarié dont la rupture conventionnelle est annulée peut prétendre à une indemnité de licenciement et une indemnité de préavis, en plus de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Les faits de l'espèce ne permettent pas d'obtenir la réponse à cette question.

Il semblerait logique que le salarié puisse percevoir ses indemnités de rupture, si l'annulation de la rupture conventionnelle produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Xavier Berjot
Avocat Associé
OCEAN Avocats
www.ocean-avocats.com