



Rupture conventionnelle : attention au formalisme !

publié le 12/11/2011, vu 3340 fois, Auteur : [Xavier Berjot | SANCY Avocats](#)

Dans un arrêt du 23 septembre 2011 (n° 10/09122), la Cour d'appel de Lyon a jugé qu'elle nulle la rupture conventionnelle signée par le salarié n'ayant pas reproduit sur le formulaire la mention « lu et approuvé », et n'ayant pas eu communication d'un exemplaire de ce formulaire. Cette décision rappelle que la rupture conventionnelle est un dispositif de rupture du contrat de travail relativement souple, mais néanmoins formaliste.

1. Rappel sur les règles de formalisation de la rupture conventionnelle

La rupture conventionnelle est définie par l'article L. 1237-11, alinéa 1^{er} du Code du travail selon lequel « *l'employeur et le salarié peuvent convenir en commun des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie* ».

L'article L. 1237-11 du Code du travail ajoute que la rupture conventionnelle « ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties ».

Au contraire, sa conclusion implique un accord global des parties, non seulement sur le principe de la rupture du contrat de travail, mais aussi sur ses conséquences.

Si cette solution est évidente, cette réalité doit se traduire à l'occasion de la formalisation de la rupture conventionnelle.

Rappelons à cet égard que celle-ci doit obligatoirement être matérialisée sur un formulaire administratif type, établi par arrêté ministériel (arrêté du 18 juillet 2008 (JO du 19 juillet 2008) pour le formulaire relatif aux salariés non protégés et arrêté du 28 juillet 2008 (JO du 6 août 2008) pour les salariés protégés).

Ces deux formulaires mentionnent que chaque partie doit dater et signer la convention, après y avoir apposé la mention « *lu et approuvé* ».

La circulaire DGT n° 2008-11 du 22 juillet 2008 relative à l'examen de la demande d'homologation d'une rupture conventionnelle d'un contrat de travail à durée indéterminée a rappelé qu'« *il est impératif pour chaque partie de dater, signer et porter la mention « lu et approuvé de façon manuscrite* ».

De la même manière, si les parties établissent une convention distincte du formulaire, il est recommandé que celle-ci soit signée des deux parties, après qu'elles y ont apposé la mention « lu et approuvé », même si les textes ne le prévoient pas.

2. La solution de l'arrêt du 23 septembre 2011

Dans l'arrêt du 23 septembre 2011, le salarié avait bien signé le formulaire administratif, mais n'y avait pas apposé la mention manuscrite « lu et approuvé ».

Le salarié soutenait ainsi que la rupture conventionnelle de son contrat de travail lui avait été imposée par l'employeur, qui lui « avait fait croire qu'il s'agissait d'un licenciement ordinaire. »

Il ajoutait qu'il n'avait pas été convoqué au seul entretien préalable à la signature de la rupture conventionnelle, et que l'information qu'il pouvait se faire assister ne lui avait donc pas été communiquée.

Enfin, le salarié affirmait, sans être contesté sur ce point, que le double de la convention ne lui avait pas été remis, ce qui l'avait, selon lui, placé dans l'impossibilité de contester la rupture pendant le délai de rétractation de 15 jours.

La Cour d'appel de Lyon a fait droit à ses prétentions, aux motifs suivants :

- Le salarié n'avait pas daté la convention et n'avait pas fait précéder sa signature de la mention manuscrite « lu et approuvé ».

- La seule indication, sur le formulaire, de l'absence d'assistance des parties au cours des entretiens au moyen d'une croix apposée sur la case correspondante ne démontre pas que le

salarié a été informé de la possibilité qu'il avait de se faire assister au cours des entretiens.

- Aux termes de l'article 1325 du code civil, les actes sous seing privé qui contiennent des conventions synallagmatiques, ne sont valables qu'autant qu'ils ont été faits en autant d'originaux qu'il y a de parties ayant un intérêt distinct. Ainsi la convention de rupture conventionnelle d'un contrat de travail (...) doit être établie en deux exemplaires, chaque partie ayant un intérêt distinct.

En conséquence, la Cour a annulé cette rupture conventionnelle et considéré qu'elle devait s'analyser comme un licenciement sans cause réelle et sérieuse, ouvrant droit pour le salarié à une indemnité compensatrice de préavis et à une indemnité pour licenciement abusif.

3. Les enseignements de l'arrêt du 23 septembre 2011

L'arrêt de la Cour d'appel de Lyon s'inscrit dans la série de décisions des juges du fond ayant considéré que l'annulation d'une rupture conventionnelle vaut licenciement sans cause réelle et sérieuse et non licenciement nul.

La différence est importante, car la nullité du licenciement peut entraîner la réintégration du salarié.

Le conseil de prud'hommes des Sables d'Olonne a retenu cette analyse dans un jugement du 25 mai 2010, s'agissant d'une rupture conventionnelle conclue avec un salarié victime d'un accident du travail (CPH des Sables d'Olonne du 25 mai 2010, n° 09-68).

Le conseil de prud'hommes de Bobigny a statué dans le même sens, le 6 avril 2010, concernant une rupture conventionnelle entachée d'irrégularités (CPH de Bobigny du 6 avril 2010, n° 08-4910).

La Cour d'appel de Toulouse a adopté la même solution, dans un arrêt du 3 juin 2011, s'agissant d'une rupture conventionnelle annulée car conclue dans un contexte de harcèlement moral (CA de Toulouse du 3 juin 2011 n° 10-00.338).

Il appartiendra à la Cour de cassation de se prononcer sur la question des effets de l'annulation de la rupture conventionnelle, qui pourraient dépendre de chaque motif d'annulation.

Au-delà de cette question juridique, l'arrêt de la Cour d'appel de Lyon invite les parties à la plus grande prudence :

- Chaque partie doit impérativement dater la convention, y apposer la mention manuscrite « lu et approuvé » et la signer ;

- Il est impératif de remettre un exemplaire de la rupture conventionnelle au salarié, au besoin en conservant la preuve de cette remise ;

- Il est nécessaire de pouvoir prouver que le salarié a eu connaissance du fait qu'il pouvait être assisté durant les entretiens préalables et recueillir toutes informations utiles auprès de Pôle Emploi.

Xavier Berjot

Avocat Associé

OCEAN AVOCATS

www.ocean-avocats.com