Nullité de la rupture conventionnelle

Par **fayevalentine**, le **27/10/2012** à **11:31**

Bonjour à tous,

J'ai un petit cas à vous soumettre dans lequel je souhaite obtenir la nullité d'une rupture conventionnelle pour vice du consentement.

La rupture conventionnelle a été signée dans un contexte conflictuel entre le salarié et son employeur, ce qui constitue une première cause de nullité de la convention.

Au delà de ce premier motif, j'ai relevé d'autres irrégularités de procédure susceptibles d'emporter la nullité de la rupture conventionnelle:

1) Le Code du Travail prévoit que si le salarié fait usage de son droit de se faire assister lors de l'entretien préalable, alors, et uniquement dans ce cas là, l'employeur est autorisé, à son tour à se faire assister.

Quid: l'employeur s'est fait assisté alors que le salarié lui, ne l'était pas.

La loi ne prévoit aucune sanction dans ce cas. De même, je n'ai trouvé aucune jurisprudence sur le sujet. Certes, j'ai des arguments pour démontrer que cette irrégularité cause un préjudice au salarié mais aucune illustration jurisprudentielle me permettant de dire que cela constitue une cause de nullité de la rupture. Donc, si vous avez des idées ou des jurisprudences sur le sujet, je suis preneuse.

2) Par ailleurs, "l'entretien" a eu lieu le même jour que la signature, comme cela ressort du formulaire cerfa.

Même problème: aucune juisprudence sur le sujet. Bien sûr, on peut dire que le salarié n'a pu bénéficié d'aucun temps de réflexion, qu'il n'a pas été mis en mesure de signer en toute connaissance de cause, qu'il ne s'agissait que d'un entretien de façade etc... Je viens ici encore à la pêche aux jurisprudences et aux idées.

Merci à vous!

Par **marianne76**, le **27/10/2012** à **14:36**

Bonjour,
En pratique déjà il est d'usage de faire deux entretiens préalables et non un seul. En cas de

litige devant les prud'hommes un seul entretien cela risquerait d'être sanctionné.
Par ailleurs, effectivement l'employeur ne peut se faire assister si l'employé ne l'est pas. Cette convention ne devrait pas passer le cap de l'homologation . En effet la convention doit être homologuée par la Direction départementale de l'emploi qui vérifie justement que les droits du salarié ont bien été respectés (tenue des entretiens, montant de l'indemnité, respect du délai de rétractation, etc.),

Par **Camille**, le **27/10/2012** à **15:10**

Bonjour,
Le code du travail ne dit pas très clairement que l'entretien préalable au licenciement de l'article L1232-2 et que l'entretien conduisant à la convention du principe de rupture de l'article L1237-12 ne pourraient pas être le même entretien, bien que ce ne soit pas l'usage, mais une chose est certaine, cet entretien devra alors suivre exactement les règles visées à la section de la rupture conventionnelle. Forcément.

Or, s'il n'est pas clairement dit que l'employeur ne peut se faire assister au cours de l'entretien préalable au licenciement que si le salarié se fait assister, en revanche c'est clairement dit pour la rupture conventionnelle, dans l'article L1237-12 aussi (alinéa 4)(texte similaire qu'on ne retrouve pas clairement dans la section "Entretien préalable")(sous-entendu "au licenciement").

[citation]Bien sûr, on peut dire que le salarié n'a pu bénéficié d'aucun temps de réflexion, qu'il n'a pas été mis en mesure de signer en toute connaissance de cause[/citation]
Je me permets de rappeler que, s'agissant d'une rupture conventionnelle, il y a un délai de réflexion de quinze jours après la signature : Article 1237-13, alinéa 3, comme le mentionne Marianne.

Par **marianne76**, le **27/10/2012** à **16:03**

Bonjour,
Effectivement pendant 15 jours le salarié peut se rétracter et ensuite il y l'envoi de la rupture pour homologation.On attend encore 15 jours si mes souvenirs sont bons. Ce n'est que passé ce délai que sans réaction de la direction de l'emploi on peut considérer que la rupture est faite. De toute façon tout cela doit être calculé dans la convention, c'est à l'employeur de mettre la date de fin de contrat en tenant compte de ces deux paramètres.

Par **Camille**, le **27/10/2012** à **21:11**

Bonsoir,
Oui, avec la "chausse-trappe" un peu habituelle dans ce genre de textes...
[citation]
Article L1237-14

Copyright © 2025 Juristudiant.com - Tous droits réservés

A l'issue du délai de rétractation, la partie la plus diligente adresse une demande d'homologation à l'autorité administrative, avec un exemplaire de la convention de rupture. Un arrêté du ministre chargé du travail fixe le modèle de cette demande.

L'autorité administrative dispose d'un délai d'instruction de quinze jours ouvrables, [s] **à compter de la réception de la demande**[/s], pour s'assurer du respect des conditions prévues à la présente section et de la liberté de consentement des parties. A défaut de notification dans ce délai, l'homologation est réputée acquise et l'autorité administrative est dessaisie.

La validité de la convention est subordonnée à son homologation.
[/citation]
Traduction en clair : si la "partie la plus diligente" expédie la demande en courrier simple et non pas en LR/AR, alors que rien n'est spécifié dans le texte, et que l'administration ne répond pas, il sera officiellement impossible de computer le délai...
Et un juge pourra toujours considérer que la convention n'a pas été homologuée, puisque rien ne prouvera que l'administration a bien reçu la demande. Donc pas valide...
[smile17]

Par **marianne76**, le **27/10/2012** à **21:20**

Bonjour,
Faudrait vraiment être crétin pour envoyer le courrier en lettre simple [smile4]

Par **Camille**, le **27/10/2012** à **21:40**

Re,
Je sais, je sais... mais ça s'est déjà vu...
(dans des circonstances différentes, mais du même genre...) [smile4]

Par **marianne76**, le **27/10/2012** à **22:01**

[smile4]Ce n'est pas faux

Par **fayevalentine**, le **28/10/2012** à **10:53**

Le délai de 15 jours auquel vous faites référence, n'est qu'un délai de rétractation. Pour moi, ce délai de 15 jours ne doit pas être confondu avec le délai dont doit disposer le salarié pour prendre, en toute connaissance de cause, la décision de signer une rupture conventionnelle.

Dans mon cas, il se trouve que le délai de rétractation a été réduit à néant par l'employeur. Sans rentrer dans les détails, l'employeur, a, par des manoeuvres que l'on pourrait qualifier

Copyright © 2025 Juristudiant.com - Tous droits réservés

de déloyales, dissuadé le salarié de faire usage de son droit de rétractation.

Mais, il me semble qu'au stade de l'entretien, il y a également à dire s'agissant du délai de réflexion dont aurait du bénéficier le salarié avant d'accepter la rupture de son contrat de travail. En l'espèce, le salarié n'a pu bénéficier que d'un seul entretien - au cours duquel il n'était pas assisté - qui s'est soldé par la signature de la convention de rupture.

Par **marianne76**, le **28/10/2012** à **12:11**

Bonjour,
[citation]Le délai de 15 jours auquel vous faites référence, n'est qu'un délai de rétractation. [/citation]
C'est exactement ce que j'ai écrit, j'ai bien parlé de délai de rétractation. Mais un délai de rétractation permet justement de réfléchir et donc de revenir sur une décision prise trop à la légère.
En ce qui concerne l'entretien, rien n'est précisé dans la loi mais en pratique ainsi que je l'ai indiqué il est conseillé deux entretiens et dans le cadre d'une procédure cela pourrait être pris en compte, les conseils des prud'hommes en général optent pour cette exigence . Pour le moment au niveau de la cour de cass je n'ai rien vu passer, mais je n'ai pas vraiment fouillé non plus.
En revanche il n'est pas prévu de délai entre le moment où l'entretien a lieu et le moment où l'on signe la convention, cela peut être fait le jour même. Je pense que le législateur a été souple du fait justement de la possibilité de rétractation.
En revanche si le salarié peut prouver des manoeuvres de part de l'employeur, il est toujours possible de faire annuler pour vices du consentement , tout dépend en quoi consistent ces manoeuvres et si elles peuvent être démontrées.

Par **fayevalentine**, le **28/10/2012** à **14:42**

Merci pour ces précisions.

Effectivement, il y a peu de jurisprudence de la Cour de Cass pour le moment du fait de la jeunesse de ce dispositif.

Par **Camille**, le **28/10/2012** à **15:22**

Bonjour,
[citation]Le délai de 15 jours auquel vous faites référence, n'est qu'un délai de rétractation. Pour moi, ce délai de 15 jours ne doit pas être confondu avec le délai dont doit disposer le salarié pour prendre, en toute connaissance de cause, la décision de signer une rupture conventionnelle. [/citation]
Admettons, mais ce deuxième délai, vous le trouvez écrit où ? Rien vu dans le code du travail. Pour moi, comme le dit Marianne, c'est ce fameux délai de 15 jours après la signature qui en

Copyright © 2025 Juristudiant.com - Tous droits réservés

fait office.

[citation]Dans mon cas, il se trouve que le délai de rétractation a été réduit à néant par l'employeur. Sans rentrer dans les détails, l'employeur, a, par des manoeuvres que l'on pourrait qualifier de déloyales, dissuadé le salarié de faire usage de son droit de rétractation.[/citation]
Oui, mais, malheureusement, je suppose que l'employeur, puisque c'est sûrement lui qui s'y est collé, a bien respecté ce délai de 15 jours avant d'expédier la demande de contrôle/homologation. Donc, vous ne pourrez pas arguer devant les Prud'hommes que *"le délai de rétractation a été réduit à néant par l'employeur"*.
"Dissuader" est une chose, "quinze jours de réflexion" en est une autre, au cours desquels l'employé pouvait aller à la pêche aux renseignements.

Et donc, a priori, pas clairement de "deuxième délai", même antérieur au premier.
Et rien, dans le code, ne semble interdire que, au cours de l'entretien préalable au licenciement, les deux parties aboutissent à se mettre d'accord sur le principe d'une rupture conventionnelle".
De là à en arriver, dans la foulée et au cours de la même réunion, à coucher tout ça sur du papier vélin de luxe et à apposer les signatures qui vont bien, ça ne paraît toujours pas interdit, mais un peu douteux quand même.

Mais, ce n'est même pas la question, dans le cas présent.

En vertu du L1237-12, l'employeur devra exhiber
- un courrier de convocation à l'entretien préalable au licenciement dans lequel figure expressément la volonté de l'employeur de parvenir à un accord de rupture conventionnelle et donc, dans lequel figure le droit pour l'employé de se faire assister, droit que l'employé devra faire impérativement connaître à l'employeur avant la date prévue pour l'entretien pour que l'employeur puisse lui-même en faire autant et informer l'employé de sa décision ;
- le courrier de l'employé à l'employeur qui dit qu'il va demander à se faire assister ;
- le courrier de l'employeur à l'employé qui dit qu'il en fera autant ;
Le tout, [s]avant la date prévue pour l'entretien[/s]…

Ce qui résulte de :
[citation][s]Lors du ou des entretiens[/s], l'employeur a la faculté de se faire assister [s]quand le salarié en fait lui-même usage[/s]. Le salarié en informe l'employeur [s]auparavant[/s] ; si l'employeur souhaite également se faire assister, [s]il en informe à son tour le salarié[/s].[/citation]
Donc, si tout ça n'a pas été fait, la procédure n'est pas valable.

Reste que l'employeur aura quand même à expliquer pourquoi l'assistant du salarié était absent lors de cet entretien, le cas de l'absence de l'assistant n'étant pas prévu dans le cadre de la rupture conventionnelle.

Je ne le sens pas trop bien parti, l'employeur, sur ce coup-là…
J'ai bien peur que son conseil ait un peu "mixé" les deux procédures...

Au fait, l'employeur s'est fait assister par qui ???

Copyright © 2025 Juristudiant.com - Tous droits réservés

Par **fayevalentine**, le **28/10/2012** à **18:13**

C'est là un autre point que j'entends bien évidemment mettre en avant: le salarié n'a jamais été mis au courant de la possibilité de se faire assister.

Certes le Code du Travail, à la différence de la procédure de licenciement, n'impose aucun courrier de convocation, mais en cas de contestation, l'employeur devra prouver qu'il a bien informé le salarié de la possibilité de se faire assister, comme le suggère la jurisprudence en la matière...

Le seul hic dans le dossier, c'est que le salarié, compte tenu de son statut et de la place occupée dans l'entreprise connaissait parfaitement ses droits, et donc la possibilité de se faire assister...

L'employeur était assisté par un membre du personnel, donc rien à dire sur ce point.

Par **Camille**, le **28/10/2012** à **19:19**

Re,
[citation]L'employeur était assisté par un membre du personnel, donc rien à dire sur ce point.[/citation]
Ben, zut alors...
[smile4]

[citation]Certes le Code du Travail, à la différence de la procédure de licenciement, n'impose aucun courrier de convocation[/citation]
Si on veut. Du moins, pas une convocation, mais une "aimable invitation à entrer en pourparlers"...
Puisque...
[citation]l'employeur devra prouver qu'il a bien informé le salarié de la possibilité de se faire assister[/citation]
Et oui. Attention ! [s]Seulement s'il veut lui-même se faire assister[/s] ! Mais ça a bien été le cas ici.
(si l'employeur ne souhaitait pas se faire assister, il n'aurait aucune obligation d'information préalable)

[citation]Le seul hic dans le dossier, c'est que le salarié, compte tenu de son statut et de la place occupée dans l'entreprise connaissait parfaitement ses droits, et donc la possibilité de se faire assister... [/citation]
Selon moi, peu importe. D'abord, l'article L1237-12 n'exclut pas le cas d'un employé dont il serait de notoriété publique qu'il était parfaitement au courant de ses droits.
De plus, le préalable n'était pas indispensable pour répondre à une obligation légale d'information, mais pour permettre à l'employeur de se faire lui-même assister.
Lequel ne pouvait se le permettre qu'une fois que l'employé lui avait fait savoir qu'il aurait recours à un assistant.
[citation] l'employeur a la faculté de se faire assister [s]**quand le salarié en fait lui-même usage**[/s].[/citation]

Copyright © 2025 Juristudiant.com - Tous droits réservés

Nuance.
Donc, peu importe que l'employé était ou pas parfaitement au courant de ses droits.

Selon moi.[smile25]

Par **marianne76**, le **28/10/2012** à **19:37**

[citation]Admettons, mais ce deuxième délai, vous le trouvez écrit où ? Rien vu dans le code du travail.
Pour moi, comme le dit Marianne, c'est ce fameux délai de 15 jours après la signature qui en fait office. [/citation]
Tout à fait. Juridiquement un vrai délai de réflexion consiste à empêcher le contractant de contracter avant une certaine date. On le trouve par exemple pour le prêt immobilier où l'emprunteur ne peut signer de suite mais doit attendre minimum 15 jours de mémoire (désolée si je me trompe sur le délai). Le délai de rétractation en revanche permet au contractant de signer de suite mais il peut se rétracter, c'est le cas pour l'emprunteur pour un prêt mobilier ou pour l'achat d'un immeuble d'habitation ou bien encore pour le salarié dans le cadre d'une rupture conventionnelle. Il est évident que cette période est propice à la réflexion, bref en général c'est l'un ou l'autre mais pas les deux en même temps cela ferait double emploi. Donc comme le dit Camille le législateur a prévu un délai de rétractation point barre .

Par **Camille**, le **28/10/2012** à **20:02**

Re,
Bien pour ça que je pense que fayevalentine ne doit pas tenter de se battre là-dessus mais, au contraire, de dire
- OK OK, l'entretien préalable au licenciement était bien "combiné" avec le ou les entretiens prévus dans le cadre de la rupture conventionnelle ;
- l'employeur s'est bien fait assister pendant cet entretien alors que l'employé n'était pas assisté pendant ce même entretien.
Là, [s]Pas OK du tout[/s] !
Rien que pour ce motif, expressément prévu, convention pas valable. Point.

Selon moi, bien sûr ! [smile25]

Par **marianne76**, le **28/10/2012** à **20:07**

Tout à fait d'accord
De plus puisque la convocation est à l'initiative de l'employeur l'usage est de se calquer sur la procédure de licenciement classique donc là encore il y a des irrégularités

Par **Camille**, le **28/10/2012** à **20:08**

Copyright © 2025 Juristudiant.com - Tous droits réservés

Re,
D'autant plus que, rien que pour ce seul motif, c'est du tout cuit puisque :
[citation]
Article L1237-11

L'employeur et le salarié peuvent convenir en commun des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie.

La rupture conventionnelle, exclusive du licenciement ou de la démission, ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties.

Elle résulte d'une convention signée par les parties au contrat. **[s]Elle est soumise aux dispositions de la présente section destinées à garantir la liberté du consentement des parties[/s]**.
[/citation]
Traduction en clair : ces dispositions doivent être impérativement et scrupuleusement respectées en tous points, sinon la garantie tombe...

Par **marianne76**, le **28/10/2012** à **20:43**

Et voilà cas réglé [smile36]

Par **Camille**, le **28/10/2012** à **22:39**

Re,
Ouais, mais il a fallu qu'on s'y mette à trois pour un vulgaire licenciement illicite camouflé en rupture conventionnelle...
Quand même pas simple, ce droit du travail... Pffff ! [smile31]

Par **marianne76**, le **28/10/2012** à **22:50**

Mais non, on a juste fait traîner un peu parce qu'on aime bien discuter[smile4]

Par **fayevalentine**, le **28/10/2012** à **23:32**

Pour nous, c'est clair, pour les conseillers prud'hommes pas toujours...enfin, c'est un autre débat!

Copyright © 2025 Juristudiant.com - Tous droits réservés

Par **marianne76**, le **28/10/2012** à **23:36**

C'est sur, mais heureusement il y a la possibilité de l'appel. Les décisions prud’hommales sont souvent censurées

Par **Camille**, le **29/10/2012** à **08:50**

Bonjour,
[citation]pour les conseillers prud'hommes pas toujours...enfin, c'est un autre débat!
[/citation]
C'est sûr, mais ici "y a pas photo".
L'employeur s'est fait assister lors de l'unique entretien de conclusion de la convention de rupture conventionnelle
L'employé ne s'est pas fait assister.
Peu importe la raison et les circonstances particulières, c'est formellement et textuellement contraire aux dispositions de l'article L1237-12.
Ce manquement implique nécessairement le non respect de la garantie de la liberté du consentement des parties.
C'est également écrit en toutes lettres dans l'article juste au-dessus, le L1237-11.
Le non respect de la liberté de consentement ne peut avoir comme conséquence que l'annulation de cette convention.
Je vois mal comment un tribunal de prud'hommes pourrait s'en sortir autrement, c'est quasiment "mécanique".

Par **marianne76**, le **29/10/2012** à **10:16**

Bonjour,
Et indépendamment de tout cela, on sait que les conseils de prud'hommes penchent plus côté salariés ....

Copyright © 2025 Juristudiant.com - Tous droits réservés