

Rupture conventionnelle : n'oubliez pas l'exemplaire pour le salarié !



© 2022 Les Echos Publishing

La rupture conventionnelle homologuée permet à un employeur et un salarié de rompre d'un commun accord un contrat de travail à durée indéterminée. Instaurée en 2008, son succès ne se dément pas puisque plus de 453 000 ruptures conventionnelles ont été conclues en 2021.

La rupture conventionnelle homologuée obéit à une procédure qu'il convient de respecter au risque de voir la rupture remise en cause. Ainsi, elle débute par un entretien au cours duquel l'employeur et le salarié conviennent de mettre un terme à son contrat de travail et règlent les modalités de la rupture (montant de l'indemnité de rupture, sort des avantages en nature...). Elle doit ensuite être officialisée par la rédaction d'une convention de rupture (via le [formulaire Cerfa n° 14598*01](#)).

Cette convention doit être établie en deux exemplaires datés et signés par l'employeur et le salarié. Et si l'employeur doit en conserver un exemplaire, il doit absolument remettre l'autre au salarié. Ceci permet, en effet, d'informer ce dernier qu'il dispose d'un délai de 15 jours à compter de la signature de la convention pour revenir sur sa décision et en aviser l'employeur.

Attention : c'est à l'employeur qu'il appartient de prouver qu'il a bien remis un exemplaire de la convention au salarié. Pour se ménager cette preuve, il doit remettre son exemplaire au salarié contre décharge ou lui faire apposer de manière manuscrite, dans la convention, une mention indiquant qu'un exemplaire de la convention lui a bien été remis ce jour.

La Cour de cassation vient de rappeler que le fait pour l'employeur de ne pas remettre au salarié un exemplaire de la convention de rupture entraîne l'annulation de la rupture conventionnelle.

Dans cette affaire, l'employeur estimait que l'absence de remise de la convention au salarié ne remettait pas en cause la rupture conventionnelle car ce dernier, en tant que directeur de service, connaissait la procédure de rupture conventionnelle homologuée et, notamment, le délai de rétractation de 15 jours. Mais cet argument n'a pas été retenu par les juges : tout salarié, quelles que soient ses fonctions, doit se voir remettre un exemplaire de la convention de rupture conventionnelle.

À savoir : l'annulation de la rupture conventionnelle par les tribunaux équivaut à un licenciement sans cause réelle et sérieuse et oblige donc l'employeur à verser des dommages-intérêts au salarié.

[Cassation sociale, 16 mars 2022, n° 20-22265](#)

© 2022 Les Echos Publishing