



Union Régionale UNSA des Hauts de France
(Nord-Pas-de-Calais-Picardie)

Bourse du travail

**254 Boulevard de l'Usine – 10010
59040 LILLE Cédex**

ur-hautsdefrance@unsa.org - 03 20 62 93 24

Service juridique : 03 20 62 93 25 - sophie.cogez@unsa.org

LE ZOOM JURIDIQUE

17 avril 2018

Rupture conventionnelle et convention de rupture

Sans la remise par l'employeur d'un exemplaire de la convention de rupture, la rupture conventionnelle est nulle. C'est le principe posé par la Cour de Cassation, chambre civile, le 07 mars 2018.

[L'article L.1237-11](#) du Code du travail prévoit que pour rompre un contrat de travail, l'employeur et le salarié peuvent signer une rupture conventionnelle. Cette rupture sera valable si elle respecte les différentes étapes de la procédure :

- entretien(s) entre l'employeur et le salarié ;
- signature d'une convention ;
- respect du délai de rétractation ;
- homologation de la convention par la Direccte (autorisation de l'inspecteur du travail pour un salarié protégé).

La convention de rupture est un document autonome du CERFA mais peut être également envoyée avec la demande d'homologation. Avant cet arrêt du 07 mars, la jurisprudence avait estimé que la remise de l'exemplaire de la convention au salarié constituait une obligation puisqu'elle lui permettait d'exercer son droit de rétractation en toute connaissance de cause et aussi user de son droit de demander l'homologation de la convention de rupture ([cass. soc. 6 février 2013, n° 11-27000](#)).

Dans la continuité de la jurisprudence antérieure, le 07 mars 2018, la Cour de cassation indique les conséquences de la non remise par l'employeur de la convention au salarié, à savoir : la nullité de la rupture conventionnelle produisant ainsi les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.