

Rupture conventionnelle : précision de la Cour de Cassation

Les ruptures conventionnelles sont en progression.: **37 595 ruptures conventionnelles** conclues au premier trimestre **2009**, **77 914** au premier trimestre **2016**, **129 643 au dernier trimestre 2022** (derniers chiffres publiés par la direction du Ministère du Travail).

L'annulation de la rupture conventionnelle n'est possible qu'en cas de fraude ou de vice du consentement, auxquels s'ajoute l'absence de remise ou de signature d'un exemplaire au salarié.

Non seulement les possibilités sont donc très limitées, mais **la charge de la preuve appartient au salarié** qui devra, par exemple, faire la démonstration qu'il a été victime d'une fraude de l'employeur qui l'a intentionnellement manipulé, ou qu'il l'a menacé d'un licenciement pour faute grave s'il ne signait pas.

• Analyse de jurisprudence

▫ Les faits

Un salarié conclut une rupture conventionnelle avec son employeur le 24 mars 2017, prévoyant comme date d'effet prévisible le 20 avril 2017. Plus d'un an après cette date, le 20 juin 2018, l'intéressé saisit le Conseil de Prud'hommes d'une demande d'annulation de la rupture conventionnelle et du paiement d'indemnités s'y rapportant.

L'employeur oppose au salarié l'irrecevabilité de son action, en s'appuyant sur les dispositions **de l'article L 1237-14 dernier alinéa du Code du travail**, qui prévoit que *« le recours juridictionnel doit être formé, à peine d'irrecevabilité, avant l'expiration d'un **délai de douze mois** à compter de la date d'homologation de la convention »*. Il allègue que ce délai étant écoulé, l'action du salarié n'est pas recevable.

Le salarié, approuvé par la Cour d'appel, soutient au contraire que ce délai ne s'applique pas à l'action en reconnaissance d'un licenciement verbal, la contestation d'un licenciement pouvant être entreprise dans un délai de deux ans (délai désormais réduit lui aussi à 12 mois, **article L 1471-1** du Code du travail).

• Décision de la Cour de cassation

La Chambre sociale de la Cour de cassation donne raison à l'employeur. Elle énonce que « *lorsque le contrat de travail a été rompu par l'exercice par l'une ou l'autre des parties de son droit de résiliation unilatérale, la signature postérieure d'une rupture conventionnelle vaut renonciation commune à la rupture précédemment intervenue* ».

Elle considère que « *les parties ayant conclu le 24 mars 2017 une convention de rupture qui n'avait pas été remise en cause, il en résultait qu'en signant une rupture conventionnelle, les parties avaient d'un commun accord renoncé au licenciement verbal antérieur invoqué par le salarié, étant rappelé que le délai de prescription prévu à l'article L. 1237-14 du code du travail était applicable (Cass. Soc. 11 mai 2023 n° 21-18117)* ».

La signature d'une rupture conventionnelle empêche l'invocation du licenciement verbal antérieur.

Conclusion

Il est donc extrêmement difficile de remettre en cause la validité d'une rupture conventionnelle hors cas de fraude ou de vice du consentement auxquels s'ajoute l'absence de remise ou de signature d'un exemplaire au salarié