

Accueil > Vos droits > Veille juridique > Divers > **Rupture conventionnelle et remise du formulaire**

# Rupture conventionnelle et remise du formulaire

JURIDIQUE Publié dimanche 22 mai 2022 / par Secteur juridique

Le Code du travail ne précise pas le nombre de formulaires devant être signés en cas d'acceptation d'une rupture conventionnelle. En même temps, ce n'est pas le nombre d'exemplaires qui importe mais la remise du document.

De manière générale, il est considéré que trois exemplaires doivent être établis : un pour l'employeur, un pour le salarié et un exemplaire pour l'administration.



Dans cette affaire, le formulaire établissait que plusieurs exemplaires avaient été établis, mais le salarié contestait en avoir reçu un et demandait l'annulation de la convention de rupture.

La cour d'appel rejette la demande du salarié au motif que le formulaire précise que la convention a été établie en trois exemplaires.

Mais ce n'est pas suffisant pour la Cour de cassation qui casse l'arrêt d'appel : « *Il résulte de ces textes que seule la remise au salarié d'un exemplaire de la convention signé des deux parties lui permet de demander l'homologation de la convention et d'exercer son droit de rétractation en toute connaissance de cause.* » (Cass. soc., 13 avril 2022, n°20-22895).

Il ne suffit donc pas à l'employeur d'indiquer le nombre d'exemplaires signés, il lui incombe, en cas de contestation, de rapporter la preuve de la remise d'un exemplaire au salarié.

Cette position se comprend dans la mesure où chacune des deux parties peut demander

ALERTE : DU 30 MAI AU 3 JUIN 2022 : XXV<sup>e</sup> CONGRÈS CONFÉDÉRAL À ROUEN



## CE QUE DIT LA LOI

L'article L 1237-11 du Code du travail dispose :

« *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. Elle est soumise aux dispositions de la présente section, destinées à garantir la liberté du consentement des parties.* »

L'article L 1237-14 précise :

« *À 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.*

(...)

*La validité de la convention est subordonnée à son homologation.*

*L'homologation ne peut faire l'objet d'un litige distinct de celui relatif à la convention. Tout litige concernant la convention, l'homologation ou le refus d'homologation relève de la compétence du conseil de prud'hommes, à l'exclusion de tout autre recours contentieux ou administratif. 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.* »

## ACTUALITÉS

Toute l'actualité  
InFO militante  
Communiqués de FO  
Éditoriaux de FO  
Dossiers  
Rapports financiers

## FORCE-OUVRIERE.FR

Rechercher sur le site



Qu'est-ce que FO ?  
Pourquoi adhérer  
Adhérer à FO

## VOS DROITS

Les Chiffres utiles  
Votre Fiche de paye  
Tous vos droits  
Veille juridique  
L'InFO des CSE  
Consommation  
Vos impôts

## NOUS SUIVRE

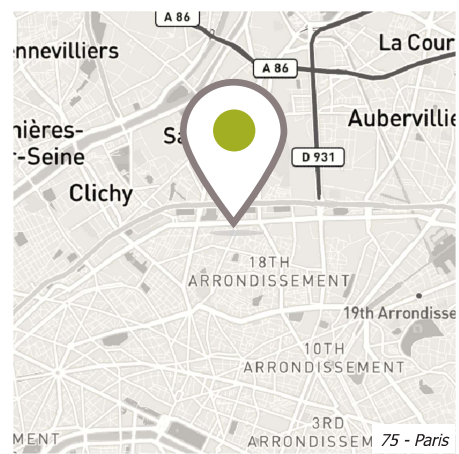
## NOTRE NEWSLETTER

rboucetta@mairie-lille.fr

## NOS ACTIONS

Le groupe FO au CESE  
Pourquoi adhérer à FO ?  
Campagnes  
Entre Militants  
Outils syndicaux  
Vidéos & Interviews  
Contacts  
« Bienvenue dans le monde du travail »

## FO AUTOUR DE VOUS



Voir la page de l'UD >

Choisir un autre lieu >