

Rupture conventionnelle et licenciement : quelle indemnité est due au salarié ?



© 2025 Les Echos Publishing

Employeur et salarié ont la possibilité de rompre, d'un commun accord, un contrat de travail à durée indéterminée au moyen d'une rupture conventionnelle homologuée. Pour ce faire, ils doivent signer une convention qui fixe, notamment, l'indemnité de rupture allouée au salarié et la date de rupture du contrat. Une convention qui, au terme d'un délai de rétractation de 15 jours calendaires, doit être adressée à l'administration pour homologation. Mais que se passe-t-il lorsqu'au cours de cette procédure, des faits constitutifs d'une faute grave sont portés à la connaissance de l'employeur ? Le salarié peut-il être licencié pour faute grave ? Et dans l'affirmative, le salarié a-t-il droit à une indemnité ? Réponses de la Cour de cassation.

Dans une affaire récente, un directeur commercial avait signé une convention de rupture conventionnelle avec son employeur laquelle prévoyait une rupture de son contrat de travail au 30 juin et une indemnité de rupture de 68 000 €. Une convention qui avait été adressée à l'administration, puis homologuée. Mais avant le terme du contrat de travail, l'employeur avait eu connaissance de faits de harcèlement sexuel commis par le salarié. Il l'avait alors licencié pour

faute grave le 23 avril, soit environ 2 mois avant la date de fin du contrat prévue dans la convention de rupture conventionnelle. Le salarié avait toutefois saisi la justice en vue, notamment, de contester son licenciement.

Le salarié peut être licencié pour faute grave...

Saisi du litige, la Cour de cassation a indiqué que le salarié pouvait bien être licencié pour faute grave avant la date de fin de son contrat de travail prévue par la convention de rupture conventionnelle. Et ce, dès lors que les faits constitutifs de la faute grave avaient été portés à la connaissance de l'employeur entre le terme du délai de rétractation (15 jours calendaires) et la date de rupture du contrat indiquée dans la convention de rupture. Aussi, le contrat de travail du salarié avait pris fin lors de la notification de licenciement, soit le 23 avril.

... mais a droit à l'indemnité de rupture spécifique

Selon les juges, le licenciement pour faute grave du salarié n'avait pas pour autant remis en cause la rupture conventionnelle. Et pour cause, la rupture ayant été homologuée par l'administration avant la date du licenciement, elle devait produire ses effets ! Autrement dit, l'indemnité de rupture spécifique prévue dans la convention devait être versée au salarié.

[Cassation sociale, 25 juin 2025, n° 24-12096](#)