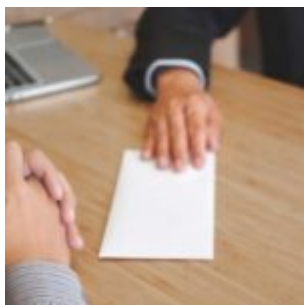


Une rupture conventionnelle peut être requalifiée en démission !



© 2024 Les Echos Publishing

La rupture conventionnelle homologuée permet à l'employeur et au salarié de mettre un terme, d'un commun accord, à un contrat à durée indéterminée. Pour être valable, le consentement du salarié doit être libre et éclairé. Autrement dit, il ne doit pas être obtenu à la suite d'une erreur, d'un dol ou d'un acte de violence. Sinon, la rupture conventionnelle peut être annulée par les juges, produisant ainsi les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse. Mais qu'en est-il lorsque c'est le consentement de l'employeur qui est vicié ?

Dans une affaire récente, un salarié exerçant les fonctions de responsable commercial avait conclu une rupture conventionnelle avec son employeur. Un an plus tard, ce dernier avait saisi la justice en vue de faire annuler la rupture. Selon lui, son consentement avait été obtenu à la suite de manœuvres dolosives de la part du salarié. Et pour cause, celui-ci avait demandé à bénéficier d'une rupture conventionnelle afin de se reconvertir professionnellement dans le management. Alors qu'en réalité, il projetait de créer une entreprise au sein du même secteur d'activité que son employeur, un projet auquel deux anciens salariés étaient d'ailleurs associés.

Saisies du litige, la Cour d'appel de Toulouse ainsi que la Cour de cassation ont relevé que le salarié avait volontairement dissimulé des éléments qu'il savait déterminant pour son employeur. Et ce, afin d'obtenir son consentement à la signature d'une rupture conventionnelle. Elles en ont déduit que le consentement de l'employeur avait été vicié par des manœuvres dolosives du salarié et donc que la rupture conventionnelle devait être annulée. Dès lors, la rupture du contrat de travail, qui était intervenue aux torts du salarié, devait être requalifiée en démission.

À savoir : les juges ont condamné le salarié à verser à l'employeur 20 334 € au titre de l'indemnité compensatrice de préavis due en cas de démission et à lui rembourser l'indemnité de rupture du contrat de travail qu'il avait perçue (18 775 €).

[Cassation sociale, 19 juin 2024, n° 23-10817](#)

© 2024 Les Echos Publishing