LICENCIEMENT ET RUPTURE CONVENTIONNELLE. Dans un arrêt du 25 juin 2025[1] destiné à être publié au Bulletin, la Cour de cassation se prononce sur les conditions et les effets d'un licenciement notifié après une rupture conventionnelle homologuée, mais avant que celle-ci ne prenne effet. Elle admet ainsi que l'employeur puisse licencier le salarié tant que le contrat de travail est en cours d'exécution, mais considère que l'indemnité de rupture convenue initialement entre les parties reste acquise au salarié et ce, même si le licenciement prononcé repose sur une faute grave avérée. Une décision qui vient préciser la jurisprudence de la Cour de cassation en cas de « concours » de ruptures, décryptée par Marion Ayadi, Avocate associée, et Marion Peringuey, Avocate collaboratrice au sein du cabinet Yards.

Licenciement pour faute grave après une rupture conventionnelle homologuée

Marion Ayadi, Avocate associée et **Marion Peringuey,** Avocate collaboratrice, cabinet Yards

LES FAITS ET LA PROCÉDURE

Un salarié, directeur commercial, et son employeur ont signé une rupture conventionnelle le 15 janvier 2018. La convention de rupture prévoyait notamment le versement d'une indemnité spécifique d'un montant de 68 000 € et devait prendre effet le 30 juin 2018.

À l'issue du délai de rétractation de 15 jours calendaires, la convention de rupture a été adressée à la Direccte (devenue la Dreets en 2021) et homologuée le 20 février 2018 au terme du délai d'instruction de 15 jours ouvrables imparti à l'administration.

Le 26 février 2018, l'employeur a découvert que le salarié était visé par une plainte pour harcèlement sexuel, déposée par une autre salariée de l'entreprise.

À l'issue d'une enquête interne menée par l'ex-CHSCT, le salarié a été convoqué à un entretien préalable à un éventuel licenciement puis licencié pour faute grave par courrier du 23 avril 2018 (soit après l'homologation, mais avant la prise d'effet de la rupture conventionnelle prévue le 30 juin 2018), donc sans préavis, ni indemnité de licenciement.

Le salarié a contesté son licenciement devant le conseil de prud'hommes et sollicité la condamnation de l'employeur notamment au paiement de dommages et intérêts pour licenciement nul, et de l'indemnité spécifique de rupture prévue par la convention de rupture signée le 15 janvier 2018.

Par jugement du 25 mars 2021, le conseil de prud'hommes a annulé la rupture conventionnelle pour vice du consentement de l'employeur, considéré que le licenciement reposait sur une faute grave et débouté le salarié de l'ensemble de ses demandes.

Saisie par le salarié, la Cour d'appel de Versailles[2] a partiellement infirmé cette décision, estimant que le consentement de l'employeur n'avait pas été vicié lors de la signature de la rupture conventionnelle ; elle a cependant considéré que cette rupture était non avenue du fait du licenciement intervenu avant sa prise d'effet. Considérant ensuite que le licenciement pour faute grave prononcé sur la base de faits découverts après l'expiration du délai de rétractation était fondé, la cour a débouté le salarié de l'intégralité de ses demandes.

Devant la Cour de cassation, le salarié a fait valoir :

- qu'en l'absence de rétractation dans le délai de 15 jours calendaires imparti suivant la signature de la convention, l'employeur ne pouvait plus le licencier que pour des manquements survenus ou dont il avait eu connaissance entre l'expiration du délai de rétractation et la date d'effet de la rupture conventionnelle ;
- que la faute éventuellement commise pendant cette période pouvait tout au plus faire obstacle à la poursuite du contrat de travail jusqu'à la date d'effet prévue de la rupture conventionnelle.

Selon lui, la cour d'appel ne pouvait dès lors juger la rupture conventionnelle non avenue, ni le priver de l'indemnité spécifique de rupture, celle-ci ayant été définitivement acquise à la date d'homologation.

Il appartenait dès lors à la Cour de cassation de déterminer :

- si le licenciement prononcé après l'homologation de la rupture conventionnelle rendait cette rupture non avenue ;
- les conséquences de l'articulation de ces deux ruptures successives.

LA SOLUTION DE LA COUR DE CASSATION

Dans une décision qui se veut didactique, la chambre sociale casse l'arrêt d'appel au visa des articles L. 1237-11, L. 1237-13 et L. 1237-14 du Code du travail, selon lesquels :

1. Cass. soc., 25 juin 2025, n° 24-12.096 FS-B.
2. CA Versailles, 20 déc. 2023, n° 21/01152.