



**Annulation d'une rupture conventionnelle pour vice du
consentement de l'employeur**

Il n'est pas exceptionnel qu'un salarié invoque un vice du consentement en matière de rupture conventionnelle mais il est plus rare que l'employeur soit à l'origine de l'action en annulation de la rupture conventionnelle.

Par arrêt en date du 19 juin 2024, destiné à être publié au Bulletin, la Chambre Sociale de la Cour de cassation (pourvoi 23-10817) a jugé que :

« – Lorsque le contrat de travail est rompu en exécution d'une convention de rupture ensuite annulée en raison d'un vice du consentement de l'employeur, la rupture produit les effets d'une démission.

– Ayant retenu que la dissimulation intentionnelle du salarié caractérisait un dol et que la convention de rupture était nulle, la cour d'appel a exactement décidé que la nullité produisait les effets d'une démission ».

Il convient de rappeler qu'il y a dol lorsque le consentement a été donné par erreur, elle-même provoquée par les manœuvres frauduleuses de l'autre partie.

Au cas d'espèce, le salarié avait sollicité une rupture conventionnelle en faisant valoir une lassitude à son poste, une absence d'évolution et son souhait de suivre une formation en omettant de préciser que sa demande de rupture conventionnelle était, en réalité, motivée par un projet bien avancé de création de société concurrente à celle de son employeur, aux côtés d'anciens salariés de l'entreprise.

Cette dissimulation de son projet réel entraîne l'annulation de la rupture conventionnelle à laquelle l'employeur avait accepté de consentir et produit les effets d'une démission.

L'arrêt de la Cour d'appel ayant été confirmé par la Cour de cassation, le salarié a été valablement condamné à restituer l'indemnité de rupture conventionnelle qui lui avait été versée ainsi qu'une indemnité compensatrice à son employeur pour le préavis qu'il n'avait pas effectué (soit près de 40.000 euros au total).

Cass. Soc. 19 juin 2024, n°23-10.817