LABRUGERE
Avocat

Avocat au Barreau de Lyon
Droit du travail - Droit de la sécurité sociale
07 49 98 20 89
f.labrugere@labrugere-avocat.fr

L'ARRÊT DE LA SEMAINE

CA PARIS, 13/06/2024, RG n° 21/03893 : La remise en cause d'une rupture conventionnelle par l'employeur

Rappel des faits

Un salarié a été engagé par une société à compter du 21 décembre 1981 en qualité de spécialiste d'entretien.

Le 19 juin 2018, les parties ont conclu une **rupture conventionnelle** prévoyant un départ de l'entreprise le 30 septembre 2018 et le versement d'une indemnité de rupture d'un montant de **131.826 euros.**

Ultérieurement, soutenant que son consentement avait été **vicié** lors de la signature de la rupture conventionnelle, la société a saisi les juridictions prud'homales afin que son ancien salarié soit condamné à lui **rembourser** l'indemnité de rupture versée.

Règles de droit

Selon l'article L. 1237-11 du CT, 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.

En présence d'un vice du consentement, la rupture peut être déclarée **nulle (Cass. soc., 19 juin 2024, n° 23-10.817).**

Motifs de la décision

Au cas d'espèce, l'employeur soutient que son consentement a été **vicié** lors de la signature de la rupture conventionnelle en raison des **manoeuvres dolosives** du salarié qui a délibérément menti sur le projet professionnel qu'il entendait réaliser.

Sur ce point, la Cour relève que l'employeur entend engager la responsabilité civile **pour dol** du salarié, réclamant ainsi que ce dernier lui verse des dommages-intérêts en réparation du préjudice subi à hauteur du montant de **l'indemnité payée** au titre de la rupture conventionnelle.

A cet égard, elle rappelle qu'il appartient ainsi **à l'employeur** d'établir que le salarié avait exercé des manoeuvres dolosives à son égard en lui **mentant sciemment** sur les raisons de son départ.

Or, elle constate que ce n'est que **plus de 3 mois** après la date de conclusion de la rupture conventionnelle litigieuse que le salarié a été engagé par une entreprise concurrente.

Il ne résulte d'aucun élément versé aux débats que des négociations sont intervenues entre cette dernière et le salarié **avant le** 19 juin 2018, voire avant le 4 juillet 2018, date à laquelle le délai de rétractation de la rupture conventionnelle prenait fin.

Par ailleurs, il appartient à l'employeur d'établir que le projet de reconversion professionnelle présenté par le salarié à son employeur a **déterminé le consentement** de ce dernier à la rupture conventionnelle, ce qu'il ne fait pas.

Dès lors, la Cour d'appel juge que le dol du salarié n'est pas établi et **déboute** l'employeur de sa demande pécuniaire.