



SOPHIE
PERIER
AVOCAT

RUPTURE CONVENTIONNELLE OU LICENCIEMENT : PEUT-ON LAISSER LE CHOIX AU SALARIE ?



Dans un arrêt rendu le 15 novembre 2023 (n°22-16.957), la Chambre sociale de la Cour de cassation est venue trancher cette question.

En l'espèce, un ouvrier du bâtiment avait commis des manquements graves en refusant de porter ses équipements de protection individuelle justifiant son licenciement.

L'employeur a engagé une procédure de licenciement à l'égard du salarié tout en lui proposant lors de l'entretien préalable le bénéfice d'une rupture conventionnelle.

Le salarié avait ainsi le choix entre une rupture conventionnelle ou être licencié.

En l'occurrence, le salarié a décidé de signer une rupture conventionnelle avant de saisir la juridiction prud'homale d'une demande d'annulation de cette dernière au motif que son consentement avait été vicié du fait de la menace du licenciement.

Or, la Cour de cassation adopte une position claire en considérant que l'existence d'un différend entre les parties n'affecte pas par elle-même la validité de la convention de rupture, et qu'en s'abstenant d'user de son droit de rétractation, le salarié ne démontrait aucunement que la rupture conventionnelle avait été imposée par l'employeur.

Il est donc tout à fait possible de basculer sur une rupture conventionnelle en cours de procédure de licenciement si les deux parties y sont favorables et que la procédure administrative est respectée.

Cass. Soc 15 novembre 2023 n°22-16.957

Droit du travail & Droit de la sécurité sociale

4 rue Alfred Kastler - 14000 CAEN
02 61 53 67 70 – Case Palais n°46
contact@avocats-perier.fr



À LA UNE
DU DROIT SOCIAL