

**LEXYMORE #062024**



Elissaveta PETKOVA, avocate

# QUESTIONS DE DROIT

**Nullité de la rupture conventionnelle  
du salarié pour dol : QUID ?**



LEXYMORE



**Arrêt de la  
Cour de cassation  
du 19 juin 2024  
(n° 14-13830)**

**QUID ?**



LEXYMORE

**La Cour de cassation vient de rendre un arrêt majeur avec une solution inédite et très intéressante pour les employeurs.**

**Un salarié avait demandé  
une rupture conventionnelle  
dans le cadre d'une reconversion  
professionnelle.**

**L'employeur avait découvert  
après la signature de la rupture  
conventionnelle que  
le salarié a en réalité  
créé une société concurrente  
avec deux anciens salariés.**

L'employeur  
a demandé et obtenu  
**la nullité de la rupture  
conventionnelle**  
pour vice de son  
consentement au titre du  
dol du salarié.

**Il a été retenu que le salarié  
avait volontairement dissimulé  
des éléments dont il connaissait  
le caractère déterminant  
pour l'employeur.**

Le salarié n'était pourtant pas soumis  
à une clause de non-concurrence  
et l'existence d'une concurrence  
déloyale n'a pas été soutenue.

**La rupture  
conventionnelle  
annulée pour vice  
du consentement  
de l'employeur  
vaut démission.**

**C'est la première fois que  
la Cour de cassation  
adopte une telle position  
et en tire cette conséquence.**

**Le salarié a été condamné à :**

- ① Rembourser l'indemnité de rupture conventionnelle.**
- ② A régler à l'employeur le montant du préavis de démission qu'il n'a pas effectué.**

## **L'employeur a tout intérêt :**

**1**

**À ce que le salarié précise  
le motif de la demande  
de rupture conventionnelle par écrit.**

**2**

**À mentionner lui-même, par écrit  
qu'il donne son accord uniquement  
si le salarié n'entame pas  
de projets concurrents et respecte  
ses obligations post-contractuelles.**

Ces écrits permettront à l'employeur de démontrer ce qui aura déterminé son consentement et soutenir l'existence d'un vice du consentement plus tard.

Il pourrait aussi rappeler au salarié lors de l'entretien préalable que si le motif invoqué par le salarié n'est pas réel, il pourrait être considéré comme démissionnaire.



LEXYMORE

# DROIT SOCIAL

Avocats et bien **PLUS**