

LES CONSÉQUENCES D'UN LICENCIEMENT DISCIPLINAIRE POSTÉRIEUR À UNE RUPTURE CONVENTIONNELLE

Cass. soc., 25-6-25, n°24-12096

Le licenciement disciplinaire intervenu après la signature d'une rupture conventionnelle qui n'a fait l'objet d'aucune rétractation par les parties ne remet pas en cause la validité de celle-ci. Le salarié peut ainsi prétendre à l'indemnité de rupture conventionnelle. Le licenciement pour faute grave a pour seul effet de mettre fin au contrat de travail avant la date initialement prévue par les parties.

Faits

Un salarié et son employeur signent une rupture conventionnelle à effet différé. Passé le délai de rétractation, la convention de rupture est adressée à la Dreets (Direccte au moment des faits) pour homologation. La convention est homologuée. L'employeur ayant eu connaissance de faits de harcèlement sexuel commis par le salarié, après que le délai de rétractation soit passé, décide de licencier pour faute grave. Le salarié est privé de son indemnité spécifique de rupture conventionnelle.

RC

***et licenciement :
un drôle de ménage***

faits après l'homologation mais avant la date prévue de rupture du contrat. Suite à cette décision, le salarié décide de former un pourvoi en cassation.

Au soutien de son pourvoi, le salarié argumente qu'en l'absence de rétractation, l'employeur peut licencier un salarié entre la date d'expiration du délai de rétractation et la date prévue de fin de contrat à la condition que les manquements soient survenus ou que l'employeur ait eu connaissance de ces manquements, durant cette période. Par ailleurs, selon le salarié, la faute commise n'est pas susceptible de remettre en cause la validité de la rupture conventionnelle. Elle peut tout au plus mettre un terme plus tôt au contrat.

Procédure

Le salarié saisit la juridiction prud'homale afin d'obtenir le paiement de sommes au titre de la rupture de son contrat. En appel, le salarié est débouté. La cour d'appel estime qu'en raison du licenciement disciplinaire intervenu postérieurement à la signature de la rupture conventionnelle, cette dernière est non avenue au motif que l'employeur a eu connaissance de ces

Question de droit

Un employeur peut-il licencier un salarié pour faute grave après l'expiration du délai de rétractation mais avant la date prévue de fin du contrat, et le priver de l'indemnité de rupture conventionnelle ?

Solutions

La Cour de cassation donne la réponse suivante : « *en l'absence de rétractation de la convention de*

LES CONSÉQUENCES D'UN LICENCIEMENT DISCIPLINAIRE POSTÉRIEUR A UNE RUPTURE...

rupture, l'employeur peut licencier le salarié pour faute grave, entre la date d'expiration du délai de rétractation et la date d'effet prévue de la rupture conventionnelle, pour des manquements survenus ou dont il a eu connaissance au cours de cette période.

Toutefois la créance d'indemnité de rupture conventionnelle, si elle n'est exigible qu'à la date fixée par la rupture, naît dès l'homologation de la convention, le licenciement n'affectant pas la validité de la rupture conventionnelle, mais ayant seulement pour effet, s'il est justifié, de mettre un terme au contrat de travail avant la date d'effet prévue par les parties dans la convention ».

La Cour de cassation casse partiellement l'arrêt de la cour d'appel.

Le licenciement est validé, mais elle remet les parties devant une autre cour d'appel pour trancher la question de l'indemnité de rupture conventionnelle.

C'est la première fois que la Cour de cassation se prononce sur un licenciement disciplinaire intervenu entre la fin du délai de rétractation et la date prévue de fin du contrat dans une procédure de rupture conventionnelle.

Cet arrêt vient confirmer l'autonomie de la rupture conventionnelle comme mode de rupture du contrat de travail. L'arrêt met également en lumière le principe selon lequel tant que la rupture du contrat de travail n'est pas effective, les règles l'entourant continuent à s'appliquer.

La spécificité réaffirmée de la rupture conventionnelle comme mode de rupture autonome du contrat de travail

La singularité de la rupture conventionnelle comme mode de rupture du contrat de travail se perçoit à la lecture du Code du travail. La rupture conventionnelle est insérée au sein du livre 2 titre III « *rupture du contrat à durée indéterminée* » dans un chapitre VII intitulé « *autres cas de rupture* ».

Un mode de rupture à part entière

Ce mode de rupture ne peut donc être utilisé pour mettre un terme à un CDD.

De plus, hormis les cas prévus par la loi (rupture anticipée d'un CDD, d'un contrat d'apprentissage, accord GPEC, PSE), la rupture conventionnelle est le seul mode de rupture du contrat d'un commun accord.

L'article L 1237-11 donne le ton. La rupture conventionnelle n'est ni un licenciement, ni une démission et ne « *peut être imposée par l'une ou l'autre des parties* ». Ce que rappelle d'ailleurs la Cour de cassation dans l'arrêt du 25 juin dans son visa.

N'étant ni un licenciement ni une démission, il n'y a en principe pas de préavis dans le cadre d'une rupture conventionnelle. Les parties

Horaires de travail

Le réajustement des horaires de travail résultant d'une nouvelle organisation entraînant possiblement une dégradation des conditions de travail des salariés concernés et conduisant à une réduction du nombre de jours non-travaillés, justifie le recours à une expertise du CHSCT (Cass. soc., 9-4-25, n°23-21703).

Conseil supérieur de la Prud'homie

L'arrêté du 5 mai 2025, portant nomination au Conseil supérieur de la prud'homie, est paru au JO du 7.

Astreinte

La totalité d'une astreinte constitue du temps de travail effectif si, par les nombreuses interventions du salarié, celui-ci était en réalité soumis à des contraintes intenses (Cass. soc., 14-5-25, n°24-14319).

Hygiène – Sécurité

Deux textes sont parus au JO du 1^{er} juin :

- le décret n°2025-482 du 27 mai 2025 relatif à la protection des travailleurs contre les risques liés à la chaleur ;
- l'arrêté du 27 mai 2025 relatif à la détermination des seuils de vigilance pour canicule du dispositif spécifique de Météo-France visant à signaler le niveau de danger de la chaleur dans le cadre de la protection des travailleurs contre les risques liés aux épisodes de chaleur intense.

Faute lourde – Avantage intra-entreprise

Le seul détournement d'un avantage tarifaire réservé aux salariés de l'entreprise au profit de tiers ne caractérise pas la faute lourde du salarié en l'absence d'intention de nuire (Cass. soc., 6-5-25, n°23-13302).

sont libres de choisir la date de fin du contrat de travail, ainsi que le rappelle la Direction générale du travail (Circ. DGT n°2009-04 du 17 mars 2009).

La rupture conventionnelle contient une série d'étapes qui ne seront qu'évoquées ici : tenue d'un ou plusieurs entretiens, signature de la convention de rupture (qui peut avoir lieu le même jour que l'entretien mais aussi après celui-ci, Cass. soc., 13-3-24, n°22-10551), un délai de rétractation de quinze jours calendaires à compter du lendemain de la signature (circ. DGT n°2009-04 précitée). Ensuite vient un délai de quinze jours ouvrables au cours duquel l'administration homologue ou non la convention de rupture. En la matière, le silence de l'administration à l'issue de ce délai vaut acceptation de la rupture (art. L 1237-14).

L'arrêt du 25 juin permet de mettre en lumière les enjeux liés d'une part au délai de rétractation et d'autre part à l'homologation.

La Cour nous dit (point 11) que même en l'absence de rétractation de la convention de rupture, l'employeur conserve la possibilité de licencier le salarié.

Le délai de rétractation permet en principe aux parties de confirmer leur choix ou au contraire de revenir sur celui-ci. Ce temps de réflexion est crucial, en atteste un arrêt du 14 janvier 2016 (Cass. soc., 14-2-16, n°14-26220) dans lequel la Cour juge prématurée une demande d'homologation avant l'expiration du délai de rétractation. La sentence d'une demande prématurée étant la

nullité de la convention (Cass. soc., 6-12-17, n°16-16851).

Le délai de rétractation est donc une période durant laquelle la volonté commune de rompre le contrat n'est pas encore définitive. C'est en raison de cette faculté de revenir sur son choix que la Cour de cassation a décidé que lorsqu'une procédure disciplinaire a été engagée avant la signature d'une rupture conventionnelle et que par la suite le salarié se rétracte de celle-ci, l'employeur peut reprendre la procédure disciplinaire et convoquer le salarié à un nouvel entretien préalable, à condition de respecter les règles de prescription des faits fautifs (Cass. soc., 3-3-15, n°13-15551).

Dans l'espèce du 25 juin 2025, il n'y aurait aucune difficulté si l'employeur avait eu connaissance durant le délai de rétractation, ou même avant, des faits fautifs et qu'il se serait rétracté à ce moment-là. L'engagement de la procédure de licenciement pour faute grave n'aurait pas pu être contestée, sous réserve du respect des délais de prescription du fait fautif qui n'est pas interrompu par une tentative de rupture conventionnelle.

La solution de l'arrêt du 25 juin selon laquelle l'indemnité de rupture demeure acquise au salarié une fois la convention homologuée et nonobstant un licenciement pour faute grave ultérieur, met en lumière l'un des points cardinaux de la procédure de rupture conventionnelle : l'homologation administrative.

Bien que l'effet obligatoire de la convention s'acquière par l'absence

de rétractation durant le délai imparti, l'homologation administrative donne, on peut le dire, une autorité définitive à cette convention (sous réserve qu'elle ne soit pas annulée en justice). La force juridique de l'homologation s'exprime pleinement lorsque la Cour énonce que la créance d'indemnité conventionnelle « naît dès l'homologation de la convention ». L'homologation rend certain un droit qui, en quelque sorte, était en suspens, en attente.

L'indemnité de rupture naît dès l'homologation de la convention

La solution rendue à propos de l'indemnité de rupture n'est pas nouvelle. En effet, dans un arrêt du 11 mai 2022 (Cass. soc., 11-5-22, n°20-21103), la Cour de cassation avait dit mot pour mot que « la créance d'indemnité de rupture conventionnelle, si elle n'est exigible qu'à la date fixée par la rupture, naît dès l'homologation de la convention ». En l'espèce, un salarié et un employeur avaient signé une rupture conventionnelle, aucun ne s'était rétracté, la convention avait été homologuée. Le salarié est décédé quelques temps avant la date prévue de rupture du contrat. Les ayants droit du salarié avaient alors réclamé l'indemnité de rupture, ce à quoi ont fait droit les juges du fond estimant que l'homologation avait fait rentrer l'indemnité de rupture dans le patrimoine du salarié. L'arrêt du 25 juin 2025 vient donc confirmer la solution déjà formulée en 2022.

LES CONSÉQUENCES D'UN LICENCIEMENT DISCIPLINAIRE POSTÉRIEUR A UNE RUPTURE...

La solution, outre qu'elle soit favorable au salarié, est aussi respectueuse des pouvoirs de l'administration. En effet, celle-ci a la tâche de vérifier plusieurs points durant la phase d'homologation : le consentement des parties, la tenue d'au moins un entretien, le montant de l'indemnité de rupture qui ne peut être inférieure au montant de l'indemnité légale – ou conventionnelle si elle est plus favorable – de licenciement (art. L 1237-13).

L'administration, un acteur, et non un simple figurant

L'administration a également rajouté d'autres points à vérifier, tels que le respect du délai de rétractation, la signature de la convention par les deux parties, etc (circ. DGT n°2008-11 du 22 juillet 2008). La place de l'administration dans le processus de rupture conventionnelle, avait par ailleurs été affirmé dans un arrêt du 14 janvier 2016 (Cass. soc., 14-1-16, n°14-26220) dans lequel la Cour a énoncé que le juge judiciaire ne peut homologuer une convention de rupture en lieu et place de l'administration.

Le maintien des règles entourant le contrat de travail jusqu'à la rupture de ce dernier

La Cour, sans le dire expressément, énonce que bien que la rupture conventionnelle soit acquise pour les parties, les règles qui entourent le contrat de travail continuent de

Dans l'arrêt du 25 juin qui retient notre attention, la solution de l'arrêt d'appel était critiquable si l'on se penche sur le terrain de l'homologation.

En effet, en privant le salarié de son indemnité, nonobstant l'acceptation donnée par l'administration par le biais de l'homologation, les juges du fond ont dénié toute force juridique à l'acte administratif que constitue l'homologation. Or, un acte administratif n'a plus d'existence, ou de force obligatoire, que s'il est annulé en raison de son illégalité, ou bien abrogé ou encore retiré (le retrait et l'abrogation d'un acte administratif se distinguant par le fait qu'un acte abrogé ne produit un effet que pour l'avenir, alors que le retrait a un effet aussi bien pour l'avenir que pour le passé, cf. art. L 240-1 du Code des relations entre le public et l'administration). Les juges du fond, dans le présent arrêt, avaient donc privé d'effet l'homologation et la convention de rupture, alors même que l'acte administratif n'avait pas été déclaré illégal, qu'il n'avait été ni abrogé, ni retiré, conservant ainsi son existence juridique, et alors même que par ailleurs, la convention de rupture n'avait pas été atteinte de nullité pour quelque raison que ce soit. La solution de la Cour de cassation mérite donc l'approbation.

s'appliquer jusqu'à la rupture effective de celui-ci. C'est la position qu'adopte la DGT depuis bien longtemps (Circ. DGT n°2009-04 du 17 mars 2009).

Fonctionnaires stagiaires

Le décret n°2025-402 du 2 mai 2025, modifiant certaines dispositions applicables aux fonctionnaires stagiaires, est paru au JO du 4.

Activité partielle – Fraude

Le chef d'entreprise qui, alors que son activité est à l'arrêt en raison de la pandémie de Covid-19, embauche en plein confinement des salariés et les place aussitôt en activité partielle se rend coupable de fraude en vue d'obtenir des prestations indues, passible de sanctions pénales (Cass. crim., 29-4-25, n°24-84167).

Désignations des conseillers prud'hommes

L'arrêté du 14 mai 2025, portant modification de l'annexe de l'arrêté du 7 avril 2025 fixant le tableau de répartition entre les sections du conseil de prud'hommes pour le mandat prud'homal 2026-2029, est publié au JO du 23.

Licenciement – Barème

Dans les entreprises de moins de onze salariés, les montants minimaux de l'indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse du salarié licencié sont fixés jusqu'à dix ans d'ancienneté. Au-delà, le salarié a droit à une indemnité entre les planchers et les plafonds généraux, peu important l'effectif de l'entreprise (Cass. soc., 29-4-25, n°23-23494).

Entretien préalable Convocation – Report

La Cour de cassation considère que si la lettre de convocation à un entretien préalable de licenciement doit parvenir cinq jours francs avant la date de l'entretien, ce délai ne s'applique pas en cas de report de l'entretien du fait de la maladie du salarié (Cass. soc., 21-5-25, n°23-18003).

La subordination du salarié et le pouvoir disciplinaire de l'employeur perdurent donc jusqu'au dernier jour du contrat. Ni l'expiration du délai de rétractation, ni l'homologation donnée par l'administration ne mettent fin à la subordination et au pouvoir disciplinaire.

En l'espèce, le salarié ne contestait pas son licenciement pour faute grave, mais seulement ses effets. Le moyen énonçait effectivement qu'« *en l'absence de rétractation de la convention de rupture conventionnelle, l'employeur ne peut prononcer le licenciement du salarié, entre la date d'expiration du délai de rétractation et la date d'effet prévue de la rupture conventionnelle, que pour des manquements survenus ou dont il a eu connaissance au cours de cette période* ». Il ajoute que « *une faute commise par le salarié ou révélée à l'employeur postérieurement à l'expiration du délai de rétractation n'est pas susceptible de remettre en cause la convention de rupture, cette faute pouvant tout au plus faire obstacle à la poursuite du contrat de travail jusqu'à la date d'effet prévue de la rupture* ». Le licenciement en tant que tel ne posait pas problème, c'est la privation de l'indemnité de rupture suite à ce licenciement qui était contestée.

La Cour de cassation devait donc régler la question de savoir qui de la rupture conventionnelle ou du licenciement pour faute grave l'emportait.

Précédemment, la Cour a déjà affirmé que la conclusion d'une rupture conventionnelle vaut renonciation

à la rupture unilatérale intervenue antérieurement (Cass. soc., 11-5-23, n°21-18117 ; Cass. soc., 3-3-15, n°13-20549). Dans le cadre d'un licenciement classique, la Cour a jugé qu'un salarié qui commet une faute grave durant son préavis peut se voir infliger une sanction disciplinaire, mais il ne peut être licencié une deuxième fois. La faute pouvant uniquement permettre de mettre un terme au préavis de manière anticipée (Cass. soc., 12-12-01, n°99-45290). L'indemnité de licenciement dans un pareil cas, demeurera acquise au salarié (Cass. soc., 11-9-19, n°18-12606). Ainsi « *rupture sur rupture ne vaut* »¹.

La cause originelle de la rupture du contrat domine !

La Cour de cassation applique le même raisonnement dans l'arrêt du 25 juin. La cause première de la rupture du contrat est une rupture conventionnelle. Il faut donc appliquer le régime qui va avec elle. Néanmoins, comme dit plus haut, le contrat se poursuit jusqu'à la date effective de rupture. Les droits et obligations des parties demeurent donc inchangés. En l'espèce, même si l'employeur n'avait découvert les faits de harcèlement commis par le salarié, que postérieurement au délai de rétractation, la date de rupture n'étant pas intervenue, il pouvait encore sanctionner le salarié. Mais en raison de l'autonomie du

mode de rupture que constitue la rupture conventionnelle, l'indemnité restait acquise au salarié, seule la date de rupture pouvait être modifiée afin d'être avancée.

L'absence de rétractation durant le délai imparti fige donc le mode de rupture, mais la prise d'effet de la rupture peut intervenir avant la date convenue par les parties dès lors que l'une d'elle reproche à l'autre un manquement suffisamment grave.

La Cour de cassation octroie à l'employeur ce qu'elle avait déjà accordé au salarié en matière de prise d'acte. Il résulte en effet d'un arrêt du 6 octobre 2015 (Cass. soc., 6-10-15, n°14-17539) qu'un salarié peut prendre acte de la rupture après l'expiration du délai de rétractation dès lors que l'employeur commet des manquements après ladite expiration, ou bien si l'employeur a commis des manquements plus anciens, mais que le salarié ne les a découverts qu'après ce délai.

L'arrêt commenté laisse toutefois un peu perplexe lorsqu'il est énoncé que « *le licenciement n'affectant pas la validité de la rupture conventionnelle, mais ayant seulement pour effet, s'il est justifié, de mettre un terme au contrat de travail avant la date d'effet prévue par les parties dans la convention* ».

Qu'en est-il si le licenciement n'est pas justifié ?

La Cour ne donne pas de réponse. On peut penser qu'en vertu de la règle selon laquelle rupture sur rup-

¹ VR. PIETRI. JCP édition sociale, n°37, 20-9-22, p. 30 et s.

LES CONSÉQUENCES D'UN LICENCIEMENT DISCIPLINAIRE POSTÉRIEUR A UNE RUPTURE...

ture ne vaut, la rupture conventionnelle ne sera pas touchée. Il paraît donc difficile de reconnaître en pareil cas un licenciement sans cause réelle et sérieuse, et d'appliquer les règles afférentes.

Tout n'est pas réglé !

Le salarié pourrait-il demander une indemnisation à hauteur du préjudice subi ? Ou plus probablement, et pour respecter le principe d'autonomie

de la rupture conventionnelle, le salarié pourrait demander une indemnité compensatrice dont le montant équivaldrait à la rémunération qu'il aurait touchée s'il avait continué de travailler jusqu'à la date prévue par la convention de rupture. La question demeure en suspens.

L'application des règles en cas d'enchevêtrement des modes de rupture, a connu une clarification bienvenue avec l'arrêt du 25 juin 2025, néanmoins celle-ci n'est pas encore totale.

HI

Représentativité patronale

L'arrêt du 8 juillet 2025, fixant la liste des organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives au niveau national et interprofessionnel, est paru au *JO* du 9.

Reclassement – Liste des offres disponibles

Ne répond pas aux exigences de l'article D 1233-2-1 III relatif au contenu de la liste des offres disponibles, une bourse aux emplois de l'entreprise sur laquelle figure l'ensemble des postes vacants en France mais ne reflète pas l'état des postes disponibles dans une époque contemporaine des licenciements.

L'obligation de reclassement n'est donc pas satisfaite (Cass. soc., 6-5-25, n°23-23051).

Procédure civile

Le décret n°2025-619 du 8 juillet 2025, portant diverses mesures de simplification de la procédure civile, est paru au *JO* du 9 et clarifie la procédure de contestation relative :

- aux désignations des représentants de proximité ;
- à la consultation des salariés appelés à se prononcer sur la validation d'un accord d'entreprise.

Vidéosurveillance – Salarié Faute – Preuve

Les données issues du système de vidéosurveillance générale d'un aéroport, dont la finalité est la sécurité des personnes et des biens, peuvent être utilisées comme preuve de la faute d'un salarié chargé du contrôle des bagages, dès lors que ce système de surveillance n'a pas été mis en place à l'insu du salarié et que les données à caractère personnel concernant le salarié ont été collectées conformément au RGPD (Cass. soc., 21-5-25, n°22-19925).

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Versailles, 20 décembre 2023), M. [H] a été engagé en qualité de directeur commercial par la société Atlas Copco applications industrielles le 2 novembre 2011.
2. Le 15 janvier 2018, les parties ont signé une rupture conventionnelle devant prendre effet le 30 juin 2018 et prévoyant le versement d'une indemnité spécifique de rupture.
3. À l'issue du délai de rétractation, la convention a été adressée à la Direccte et a fait l'objet d'une homologation.
4. Le 11 avril 2018, le salarié a été convoqué à un entretien préalable à un éventuel licenciement, puis il a été licencié pour faute grave le 23 avril 2018.
5. Il a saisi la juridiction prud'homale afin d'obtenir le paiement de sommes au titre de la rupture de son contrat de travail.

Examen des moyens

Sur le premier moyen, pris en sa première branche, et en sa seconde branche en ce qu'elle fait grief à l'arrêt de dire que le licenciement pour faute grave est bien fondé et de débouter le salarié de sa demande de rappel de salaires, et sur le second moyen.

6. En application de l'article 1014, alinéa 2, du code de procédure civile, il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur ces griefs qui ne sont manifestement pas de nature à entraîner la cassation.

Mais sur le premier moyen, pris en sa seconde branche, en ce qu'elle fait grief à l'arrêt de dire que la convention de rupture est non avenue et de débouter le salarié de sa demande d'indemnité de rupture.

Énoncé du moyen

7. Le salarié fait grief à l'arrêt de dire que la convention de rupture de son contrat de travail signée le 15 janvier 2018 est non avenue et de le débouter de sa demande d'indemnité de rupture, alors « *qu'en l'absence de rétractation de la convention de rupture conventionnelle, l'employeur ne peut prononcer le licenciement du salarié, entre la date d'expiration du délai de rétractation et la date d'effet prévue de la rupture conventionnelle, que pour des manquements survenus ou dont il a eu connaissance au cours de cette période ; qu'il en résulte qu'une faute commise par le salarié ou révélée à l'employeur postérieurement à l'expiration du délai de rétractation n'est pas susceptible de remettre en cause la convention de rupture, cette faute pouvant tout au plus faire obstacle à la poursuite du contrat de travail jusqu'à la date d'effet prévue de la rupture ; qu'en décidant néanmoins que la convention de rupture conventionnelle était non avenue, motif pris que les faits ayant fondé la mesure de licenciement avaient été révélés à l'employeur entre la date d'expiration du délai de rétractation et la date à laquelle la rupture devait produire ses effets, bien que ces faits, à les supposer établis, aient pu tout au plus faire obstacle à l'exécution du contrat de travail pour la période postérieure à leur révélation et non priver le salarié de son droit à son indemnité de rupture, définitivement acquise, la cour d'appel a violé les articles L 1237-11, L 1237-13 et L 1237-14 du Code du travail.* ».

Réponse de la Cour

Vu les articles L 1237-11, L 1237-13 et L 1237-14 du Code du travail :

8. Selon le premier de ces textes, 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.

9. Aux termes du deuxième, la convention de rupture définit les conditions de celle-ci, notamment le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle qui ne peut pas être inférieur à celui de l'indemnité prévue à l'article L 1234-9. Elle fixe la date de rupture du contrat de travail, qui ne peut intervenir avant le lendemain du jour de l'homologation.

10. Selon le troisième, la validité de la convention est subordonnée à son homologation.

11. Il résulte de l'ensemble de ces dispositions qu'en l'absence de rétractation de la convention de rupture, l'employeur peut licencier le salarié pour faute grave, entre la date d'expiration du délai de rétractation et la date d'effet prévue de la rupture conventionnelle, pour des manquements survenus ou dont il a eu connaissance au cours de cette période. Toutefois, la créance d'indemnité de rupture conventionnelle, si elle n'est exigible qu'à la date fixée par la rupture, naît dès l'homologation de la convention, le licenciement n'affectant pas la validité de la rupture conventionnelle, mais ayant seulement pour effet, s'il est justifié, de mettre un terme au contrat de travail avant la date d'effet prévue par les parties dans la convention.

12. Pour juger non avenue la rupture conventionnelle et débouter le salarié de sa demande au titre de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle, l'arrêt retient que les faits de harcèlement sexuel reprochés à ce dernier sont établis et rendent impossible son maintien dans l'entreprise, impliquant son éviction immédiate, le licenciement pour faute grave étant bien fondé et ayant rompu le contrat de travail avant la date d'effet de la convention de rupture.

13. En statuant ainsi, la cour d'appel a violé les textes susvisés.

PAR CES MOTIFS,

la Cour :

CASSE ET ANNULE,

mais seulement en ce qu'il dit non avenue la rupture conventionnelle signée le 15 janvier 2018, en ce qu'il déboute M. [H] de sa demande d'indemnité de rupture conventionnelle et en ce qu'il statue sur les dépens et l'application de l'article 700 du code de procédure civile, l'arrêt rendu le 20 décembre 2023, entre les parties, par la cour d'appel de Versailles.

Remet, sur ces points, l'affaire et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant cet arrêt et les renvoie devant la cour d'appel de Versailles autrement composée ;

Condamne la société Atlas Copco applications industrielles aux dépens ;

En application de l'article 700 du Code de procédure civile, rejette la demande formée par la société Atlas Copco applications industrielles et la condamne à payer à M. [H] la somme de 3000 euros ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l'arrêt partiellement cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé publiquement le vingt-cinq juin deux mille vingt-cinq par mise à disposition de l'arrêt au greffe de la Cour, les parties ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du code de procédure civile.