

■ RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

393-5 Rupture conventionnelle et vices du consentement : la Cour de cassation précise sa ligne jurisprudentielle



Philippe Pacotte,
Avocat associé,
Delsol Avocats

Stéphanie
Daguerra,
Avocat,
Delsol avocats

Cass. soc., 9 juin 2015, pourvoi n° 14-10.192, arrêt n° 954 F-D

Le consentement d'un salarié signant une rupture conventionnelle est vicié lorsque les juges constatent que :

- d'une part, l'employeur a adressé au salarié, concomitamment à la signature de la rupture conventionnelle, un avertissement se concluant par une incitation à rompre le contrat de travail ;
- d'autre part, lorsque l'employeur a indiqué au salarié lors des différents entretiens précédant la rupture, qu'il percevrait une indemnité au titre de la clause de non-concurrence et que, après l'homologation de la rupture, l'employeur a renoncé à l'application de cette clause.

Les faits

Le 15 février 2011, un employeur notifie un avertissement à un salarié aux termes duquel il invite ce dernier soit à exécuter son contrat de travail de bonne foi, soit à prendre ses responsabilités en prenant l'initiative de rompre son contrat de travail. Le même jour, le salarié demande à bénéficier d'un « *licenciement conventionnel* ».

Plusieurs entretiens sont organisés aux cours desquels les parties conviennent des modalités de la rupture conventionnelle.

Le 17 avril 2011, une rupture conventionnelle est signée. Cette convention est homologuée par l'autorité administrative le 26 avril 2011. Le 2 mai 2011, l'employeur libère le salarié de son obligation de non-concurrence. Un différend apparaît concernant la clause de non-concurrence, le salarié considérant que l'employeur s'était engagé à lui verser la contrepartie financière.

Les demandes et argumentations

Le salarié saisit les juridictions prud'homales d'une demande de requalification de la rupture conventionnelle en licenciement sans cause réelle et sérieuse. La cour d'appel fait droit aux demandes du salarié constatant, compte tenu des circonstances de la rupture du contrat de travail, l'existence d'un vice du consentement.

L'employeur forme un pourvoi en cassation aux motifs que ne suffit pas à caractériser l'existence d'un vice du consentement : un différent entre les parties et un désaccord relatif à l'interprétation de la convention et aux suites de la rupture, apparu postérieurement à l'homologation de l'accord.

La décision, son analyse et sa portée

La Cour de cassation rejette ce pourvoi et approuve l'arrêt rendu par la Cour d'appel « *ayant*

relevé, d'une part que l'employeur avait adressé au salarié, le jour où s'était tenu l'entretien à l'issue duquel ce salarié avait demandé un « licenciement conventionnel », un avertissement se concluant par une incitation à rompre son contrat de travail, d'autre part qu'il avait été indiqué au salarié lors des différents entretiens préalables à la rupture qu'il percevrait une indemnité égale aux deux tiers de son salaire net mensuel pendant douze mois au titre de la clause de non-concurrence, alors que l'employeur l'avait délié le 2 mai 2011 de cette clause, la cour d'appel qui, exerçant son pouvoir souverain d'appréciation, a fait ressortir que **le consentement du salarié avait été vicié, a légalement justifié sa décision** ».

• L'annulation d'une convention de rupture conventionnelle

La rupture conventionnelle a été introduite par la loi du 25 juin 2008⁽¹⁾ et, depuis lors, la Cour de cassation ne cesse d'en préciser les contours.

Il ressort de la jurisprudence récente que les juges sont réticents à annuler ces conventions. À titre d'exemple, une convention de rupture peut être valablement signée alors même que le salarié bénéficie d'une protection particulière liée à un arrêt de travail consécutif à un accident du travail ou une maladie professionnelle⁽²⁾ ou encore au titre de la maternité⁽³⁾. Plus surprenant, la Cour de cassation a admis qu'une rupture conventionnelle pouvait être signée alors même que le licenciement avait déjà été notifié, la signature postérieure d'une telle convention valant renonciation commune à la rupture précédemment intervenue⁽⁴⁾.

Toutefois, la rupture conventionnelle ne saurait être admise lorsque le consentement du salarié a été vicié. Le vice du consentement peut être défini comme « le nom commun donné aux diverses perturbations qui, lors de la formation de l'acte juridique, entament la lucidité ou la liberté du consentement (erreur, dol, violence) sans cependant l'abolir entièrement »⁽⁵⁾.

La rupture conventionnelle est avant tout une convention synallagmatique emportant des conséquences pour chacune des parties. Dès lors, le droit des contrats à vocation à s'appliquer et le consentement des parties doit être obtenu de manière libre et éclairé.

Or, la relation de travail se caractérise par l'existence d'un lien de subordination. Dans ces conditions, il convient d'être particulièrement vigilant sur la contrainte qui pourrait être exercée sur le salarié par l'employeur. En pratique, il n'est malheureusement pas rare de constater des situations dans lesquelles les employeurs abusent de ce mode de rupture du contrat de travail. L'employeur convoque le salarié à un entretien afin de lui demander de choisir entre un licenciement pour faute grave, sans indemnité et sans préavis, ou une rupture conventionnelle. Le salarié se trouve alors dans une situation inextricable (i) accep-

ter la rupture de son contrat de travail et percevoir des indemnités immédiatement ou (ii) être licencié dans des circonstances pouvant être vexatoires, engager un contentieux devant les juridictions prud'homales, accepter l'aléa judiciaire et attendre plusieurs années pour obtenir une indemnisation.

En l'espèce, les faits étaient différents et l'existence d'un vice du consentement semblait pouvoir être contestée par l'employeur.

• Une incitation à rompre le contrat de travail

La rupture conventionnelle constitue un mode de rupture du contrat de travail laissant à chacune des parties le soin d'apprécier les conséquences d'une telle décision. Elle doit être précédée d'un ou plusieurs entretiens, au cours desquels le salarié peut se faire assister. En outre, les parties disposent d'un délai de rétractation de quinze jours à compter de la signature de la rupture pour y renoncer. Compte tenu de ces garanties, la Cour de cassation a entendu limiter les cas d'annulation d'une rupture conventionnelle.

Ainsi, et alors que la majorité des praticiens estimait qu'une rupture conventionnelle ne pouvait intervenir alors qu'un conflit préexistait entre le salarié et l'employeur, la Cour de cassation a adopté la position contraire : « l'existence d'un différend entre les parties au contrat de travail n'affecte pas **par elle-même** la validité de la convention de rupture »⁽⁶⁾.

En l'espèce, ce n'est pas l'existence d'un conflit que les juges reprochent à l'employeur mais le fait pour ce dernier d'avoir incité le salarié à prendre l'initiative de la rupture de son contrat de travail dans un contexte disciplinaire. La Cour de cassation avait déjà adopté une solution en ce sens, dans un arrêt du 23 mai 2013, relevant « qu'après avoir relevé que **l'employeur avait menacé la salariée de voir ternir la poursuite de son parcours professionnel en raison des erreurs et manquements de sa part justifiant un licenciement** et l'avait incitée, par une pression, à choisir la voie de la rupture conventionnelle, la cour d'appel qui, exerçant son pouvoir souverain d'appréciation, a fait ressortir que le consentement de la salariée avait été vicié, a, par ce seul motif, légalement justifié sa décision »⁽⁷⁾.

Dans le cas présent, l'employeur avait notifié un avertissement justifié par différents manquements professionnels du salarié dans le suivi de son activité commerciale et par l'absence de respect des consignes données par son supérieur hiérarchique. Dans le même courrier, l'employeur relevait les faits suivants « nous sommes particulièrement inquiets quant à la teneur de vos propos à l'occasion de ma visite de janvier 2011. **Vous avez pré-cisé ne plus vouloir travailler pour le groupe Pierre Le Goff et vous avez expressément demandé à être licencié et à partir avec 5000 euros.** Sans pour autant y voir un lien de cause à effet avec votre attitude récente des 28-31 janvier et premier février, nous vous demandons soit de continuer à exercer vos fonctions avec professionnalisme en exécutant votre contrat de bonne foi dans le respect de l'obligation de loyauté qui vous incombe, **soit de prendre vos responsabilités en prenant l'initiative de la rupture de votre contrat de travail** ».

(1) L. n° 2008-596, 25 juin 2008, portant modernisation du marché du travail.

(2) Cass. soc., 30 sept. 2014, n° 13-16.297.

(3) Cass. soc., 25 mars 2015, n° 14-10.149.

(4) Cass. soc., 3 mars 2015, n° 13-20.549.

(5) G. Cornu, *Vocabulaire juridique*, PUF, 10^e édition.

(6) Cass. soc., 19 nov. 2014, n° 13-21.979.

(7) Cass. soc., 23 mai 2013, n° 12-13.865.

En l'espèce, l'employeur soutenait que le salarié était bien à l'initiative de la rupture conventionnelle. Au surplus, ce dernier avait bénéficié de plusieurs entretiens ayant pour objet de définir les modalités de mise en œuvre de la rupture conventionnelle et de l'informer de ses droits. Enfin, le salarié avait bénéficié du temps nécessaire à sa réflexion et d'un délai de rétractation. Dès lors, selon l'employeur, le salarié ne pouvait soutenir l'existence d'un vice du consentement.

Ces arguments n'ont pas su convaincre les juges. La Cour de cassation constate que l'avertissement notifié au salarié se concluait par une incitation à rompre le contrat de travail pour retenir un vice du consentement. Les faits montrent d'ailleurs que l'engagement de la procédure de rupture conventionnelle a été concomitant à la réception de l'avertissement par le salarié.

Ainsi, cette incitation, contenue dans un courrier notifiant une sanction disciplinaire, laissait présumer l'existence de pressions sur le salarié, viciant son consentement.

- **Le non-respect du versement de la contrepartie financière à la clause de non-concurrence**

Afin de justifier l'existence d'un vice du consentement, la Cour de cassation retient également « *qu'il avait été indiqué au salarié lors des différents entretiens préalables à la rupture qu'il percevrait une indemnité égale aux deux tiers de son salaire net mensuel pendant douze mois au titre de la clause de non-concurrence, alors que l'employeur l'avait délié le 2 mai 2011 de cette clause* ».

Il est intéressant de noter que l'employeur ne contestait pas le fait de s'être engagé à verser une indemnité de non-concurrence. Au surplus, il ressort de l'arrêt de cour d'appel que l'employeur avait finalement versé au salarié une indemnité de non-concurrence⁽⁸⁾. Toutefois, il n'était pas précisé la date à laquelle l'employeur s'était finalement exécuté.

L'employeur soutenait, qu'un désaccord entre les parties relatif à l'interprétation et aux suites de la rupture, apparu postérieurement à l'homologation, ne pouvait remettre en cause la convention de rupture conventionnelle. Dans ce sens, la Cour d'appel de Reims a notamment jugé que le retard de versement de l'indemnité conventionnelle n'était pas de nature à remettre en cause sa validité⁽⁹⁾. De même, la Cour de Rennes a considéré que l'absence de versement de l'indemnité compensatrice de congés payés lors du départ du salarié, si elle constituait bien un

manquement à ses obligations, n'était pas de nature à remettre en cause la validité de la rupture conventionnelle⁽¹⁰⁾. En l'espèce, la conséquence aurait pu être la simple condamnation de l'employeur à verser cette indemnité. Toutefois, cette solution aurait pu poser des difficultés dans la mesure où le versement de la contrepartie financière n'était pas la contrepartie de la rupture conventionnelle, mais celle de la clause de non-concurrence. Dès lors que la convention de rupture ne traitait pas de ce point, l'employeur ne pouvait être contraint de verser cette indemnité liée au contrat de travail.

Afin de pallier cette difficulté, la Cour de cassation considère que l'employeur, en libérant le salarié de son obligation de non-concurrence, a porté atteinte au consentement du salarié. Les juges semblent retenir l'existence de manœuvres de la part de l'employeur qui aurait promis le versement d'une indemnité sans laquelle le salarié n'aurait vraisemblablement pas contracté. Le versement d'une indemnité de non-concurrence « *égale aux deux tiers de son salaire net mensuel pendant douze mois* » devait être considéré comme un élément essentiel du consentement du salarié. L'employeur, en libérant finalement le salarié de son obligation de non-concurrence, a ainsi volontairement trompé son cocontractant en bouleversant le contexte économique entourant la mise en œuvre de la rupture conventionnelle, et sur lequel il s'était engagé. Il est en effet probable que le montant négocié au titre de l'indemnité spécifique de la rupture aurait été différent si le salarié avait su que son revenu mensuel postérieur à la rupture de son contrat de travail serait diminué du montant de l'indemnité de non-concurrence promise, laquelle représentait 2/3 de son salaire.

La portée de cet arrêt doit cependant être limitée dans la mesure où il n'est pas publié au bulletin.

L'employeur doit donc être particulièrement prudent concernant les engagements qu'il peut prendre dans le cadre d'une rupture conventionnelle. En pratique, il est recommandé de compléter le formulaire Cerfa par une convention de rupture distincte précisant les sommes accordées au salarié et les engagements pris par chacune des parties.

En définitive, cet arrêt qui peut *a priori* apparaître surprenant au vue de la ligne jurisprudentielle de la Cour de cassation visant à sécuriser la validité des ruptures conventionnelles, renforce en réalité l'exigence du juge au regard de la réalité du consentement libre du salarié, ce qui ne peut être qu'approuvé.

(8) CA Riom, 5 nov. 2013, n° 11/03122.

(9) CA Reims, 16 mai 2012, n° 11-624.

(10) CA Rennes, 6 janv. 2012, n° 10-01.589.