

RUPTURE CONVENTIONNELLE Validité – Consentement du salarié – Intégrité – Appréciation – Existence d'un différend sur un changement de poste – Menace de licenciement pour faute grave – Défaut de versement de salaire – Nullité de la rupture – Licenciement sans cause réelle et sérieuse.

COUR D'APPEL DE VERSAILLES 16 décembre 2014

D. contre société FMS Borgne

(extrait)

Monsieur D a été engagé par la société FMS Borgne le 5 mai 2008, sous contrat à durée déterminée de trois mois, en qualité de poseur ; à l'échéance, le contrat s'est poursuivi et est devenu à durée indéterminée ; en mars 2011, sans toutefois signature d'aucun avenant, Monsieur D s'est vu proposer un poste de commercial.

Le 25 octobre 2011, une rupture conventionnelle du contrat de travail a été signée par les deux parties ; Monsieur D n'a pas exercé sa faculté de rétractation ; la rupture a pris effet le 2 décembre 2011, la société FMS Borgne une somme de 1.500 €, correspondant à l'indemnité de licenciement, calculée sur la base de 1.684,10 € par mois, soit 1.235,01 €, mais arrondis.

(...)

MOTIFS DE LA DÉCISION

Sur la validité de la rupture conventionnelle

L'article L.1237-11 du Code du travail édicte :

« 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 destinée à garantir la liberté du consentement des parties ».

Si l'existence, au moment de sa conclusion, d'un différend entre les parties au contrat de travail n'affecte pas par elle-même la validité de la convention, la rupture conventionnelle, qui ne peut être imposée, suppose un consentement donné par le salarié en connaissance de cause et dont l'intégrité doit être assurée ; l'employeur ne saurait l'utiliser pour détourner des garanties accompagnant un licenciement.

Même si le salarié n'a pas utilisé sa faculté de rétractation, la convention de rupture conventionnelle doit néanmoins respecter ces principes.

En l'espèce, selon les écritures faisant état de ces circonstances et au vu des pièces produites respectivement, notamment des bulletins de salaire, les parties admettent que :

- à compter de mars 2011, Monsieur D a occupé un poste de commercial, restant toutefois qualifié d'ouvrier dans ses bulletins de salaire ;

- un premier document de rupture conventionnelle du contrat de travail a été élaboré par la société FMS Borgne, mais sa date, soit celle du 9 septembre 2011, est discutée ;

- il prévoyait un délai de rétractation au 24 septembre 2011, et visait le versement d'une somme de 1.151,92 € ;

- il n'a jamais été signé, un rendez-vous du 26 septembre 2011 ayant été infructueux ;

- par deux courriers des 27 et 28 septembre 2011, Monsieur D a dénoncé les termes du projet de rupture conventionnelle, et formulé des réclamations relatives au défaut de paiement de commissions, au montant de

la rémunération d'heures supplémentaires et de frais kilométriques ;

- il a, en outre, évoqué expressément un entretien du 14 septembre au cours duquel *«vous m'avez demandé de quitter l'entreprise en me promettant de me verser deux mois de préavis et mon indemnité de licenciement»* ;

- il a enfin successivement demandé *«de bien vouloir procéder à mon licenciement avec les indemnités dues»*, puis *«souhaité rouvrir la négociation concernant votre proposition de rupture conventionnelle (conformément à la loi en vigueur qui prévoit, entre autres, que nous puissions, l'un comme l'autre, nous faire assister) sur la base de mon précédent courrier»* et *«espéré que vous souhaitiez reprendre les négociations (selon la procédure) afin de clôturer ce litige»* ;

- en tout cas, depuis le 14 septembre 2011, il n'assurait plus de fonctions ;

- compte tenu de son absence, selon elle injustifiée, la société FMS Borgne a cessé de le rémunérer depuis cette date et jusqu'au 16 octobre 2011, début d'un congé pour maladie échu le 20 octobre ;

- entre-temps, le 11 octobre 2011, elle lui a adressé deux courriers :

- le premier évoquant un essai non concluant au poste de commercial, une proposition de reprise du poste de poseur, et des difficultés s'en ayant suivi, dans le cadre d'une demande de rupture conventionnelle formulée selon elle par l'intéressé, lequel serait en tout cas en absence injustifiée depuis le 14 septembre, de sorte que si elle avait souhaité *«éviter un licenciement pour faute grave compte tenu de votre situation»*, elle le mettait *«aujourd'hui»* en demeure de reprendre son travail ;

- le second le convoquant à un entretien fixé au 21 octobre, afin, compte tenu *«d'une volonté commune de mettre fin au contrat qui nous lie»*, de discussion *«sur les modalités de cette rupture»*, pourtant déjà annoncées dans l'autre courrier, à savoir paiement de 1.151,92 € au titre de l'indemnité de licenciement et absence de paiement d'un préavis ;

- du 21 octobre au 4 novembre 2011, il a été payé pour congés payés ;

- à compter du 5 novembre 2011, il a été *«dispensé de travail»*, mais non rémunéré.

Monsieur D fait valoir que, le 25 octobre 2011, jour de signature de la rupture conventionnelle litigieuse, il se trouvait mis dans une situation de contrainte économique, dès lors qu'il n'avait pas été payé depuis plus d'un mois, sans aucune faute de sa part, puisque le 13 septembre 2011, il lui avait été enjoint de quitter l'entreprise ; ainsi, son consentement a été vicié par ce défaut total de ressources, dans le cadre d'un différend solide, spécialement sur sa réclamation du paiement d'un préavis, et ce vice affecte selon lui la rupture conventionnelle signée, qui est entachée de nullité.

La société FMS Borgne maintient que l'affectation au poste de commercial était à l'essai et que celui-ci n'a pas été concluant, que Monsieur D a toujours lui-même demandé une rupture conventionnelle, que *«la première rupture»*, même si datée du 9 septembre précédent, a été soumise à sa signature le 13 septembre 2011, qu'il

ne s'est ensuite plus présenté à son travail, sans jamais justifier cette absence, que, lors de l'entretien du 21 octobre 2011, il était assisté d'un conseiller du salarié, et que la convention de rupture ensuite signée a repris précisément les termes de la discussion menée à cette date, étant rappelé qu'il disposait d'un délai de quinze jours pour se rétracter, ce qu'il n'a pas fait.

Toutefois, elle n'établit d'aucune manière que la promotion au poste de commercial était à l'essai, ni en quoi cet essai n'aurait pas été concluant ; dès lors, le conflit sur la nature des fonctions est démontré.

La société FMS Borgne affirme encore, en ne le prouvant pas plus, que Monsieur D s'est trouvé demandeur à une rupture conventionnelle dès début septembre 2011 ; elle ne l'a, notamment, jamais convoqué à cette fin ; l'existence de l'entretien du 13 septembre 2011 est reconnue respectivement ; à cette date, le premier projet de rupture conventionnelle présenté était manifestement antidaté ; la situation est demeurée identique le 26 septembre suivant ; le salarié ne pouvait ainsi, de toute façon, conclure une convention qui mentionnait un délai de rétractation expirant deux jours avant.

Pour la période du 14 au 26 septembre, Monsieur D soutient avoir été renvoyé chez lui, et si la société FMS Borgne le conteste, elle n'en convient pas moins qu'*«il a été convenu que les deux parties se reverraient le 26 septembre»*, ce qui corrobore l'hypothèse d'une discussion ouverte, y compris sur le poste à occuper ; elle n'a pas écrit pour communiquer sa position, ni n'a mis en demeure son salarié de se présenter.

Au-delà, les courriers de Monsieur D des 27 et 28 septembre 2011 révèlent une confusion sur la mise en œuvre de ses droits ; il a contradictoirement évoqué une procédure de licenciement et une rupture conventionnelle ; rien ne permet, en tout cas, de retenir qu'il abandonnait sa réclamation tendant au paiement de deux mois de préavis.

Dans son premier courrier du 11 octobre 2011, nullement spontané, mais adressé en réponse aux précédents, la société FMS Borgne a clairement fait état d'un possible licenciement pour faute grave, qui aurait exclu tout paiement de préavis ; elle a confirmé son intention de ne pas le rémunérer depuis le 14 septembre.

Le conflit s'est amplifié, avec expression d'une menace ; elle pesait nécessairement lors de l'entretien du 21 octobre suivant, et le consentement de Monsieur D, même assisté ce jour-là, ne peut être tenu pour avoir été parfaitement éclairé ; sous l'emprise de difficultés économiques non mises en doute, et par l'effet de diverses pressions mettant en cause sa compétence et tenant à l'intention de l'employeur de le licencier à une date future ignorée, avec persistance d'absence de ressources entre-temps, il s'est trouvé contraint moralement à régulariser un document de rupture conventionnelle ne satisfaisant nullement sa revendication, et supposant en fait qu'il reconnaîtrait des torts.

Dès lors, il doit être, par infirmation du jugement, déclaré bien fondé à solliciter la requalification en licenciement sans cause réelle et sérieuse de la rupture

conventionnelle intervenue à l'initiative de l'employeur dans les conditions ci-dessus.

(...)

Par ces motifs

Infirme le jugement du 23 janvier 2014 excepté en ce qu'il a rejeté les demandes de Monsieur D relatives à une requalification du contrat à durée déterminée, à un maintien de couverture santé et au paiement d'heures supplémentaires ; la demande de la société FMS Borgne formée en application de l'article 700 du Code de procédure civile ;

Statuant à nouveau,

Dit que la rupture conventionnelle en date du 25 octobre 2011 est entachée de nullité ;

La requalifie en licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Condamne la société FMS Borgne à payer à Monsieur D les sommes de 3.368,20 € à titre d'indemnité compensatrice de préavis ; 336,82 € à titre d'indemnité compensatrice de congés payés sur préavis avec intérêt légal à compter du jour de la réception de sa convocation devant le bureau de conciliation du Conseil de prud'hommes ; 10.104,60 € à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse avec intérêt légal à compter du présent arrêt.

(Mme Bézio, prés. – Mes Dadi, Pélissier, av.)

Note.

Créée par la loi du 25 juin 2008, qui transposait l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008, la rupture conventionnelle est un dispositif consistant, pour l'employeur, à rompre le contrat de travail avec l'accord du salarié, sans motif déclaré, avec un formalisme faible, mais censé protéger le salarié (1). En réalité, il s'agit d'un cadre juridique sécurisé exclusivement au profit de l'employeur ; il en va ainsi en droit du travail depuis quelques années : ce sont les délinquants qui réclament, et obtiennent des pouvoirs publics, la « sécurité ».

Les buts poursuivis par les « partenaires sociaux » signataires de cet accord sont atteints au-delà de toute espérance : des centaines de milliers de ruptures, peu

de contentieux et peu de chance de succès pour le salarié qui tente l'annulation de la rupture (2). Pour couronner le tout, la Cour de cassation n'a de cesse de valider cette rupture, dite abusivement « *d'un commun accord* » :

- aucune difficulté si la convention de rupture est signée dans un contexte conflictuel de profonds différends (3) ;

- pas de problème si le salarié se trouve en période de suspension de contrat suite à un accident de travail (4) ;

- le salarié se rétracte dans le délai réglementaire ; qu'à cela ne tienne : l'employeur peut alors effectuer un licenciement disciplinaire (5) ; une telle situation permet à l'employeur de « négocié » la rupture sous la menace constante de lui substituer une faute grave qui ne sera contrôlée que bien plus tard et seulement si le salarié engage un contentieux (5 bis) ;

- l'employeur peut convoquer le salarié pour un entretien préalable à un licenciement, puis faire signer une rupture conventionnelle le jour de l'entretien (6) ;

- alors que le ministère du Travail avait expressément exclu la rupture conventionnelle durant le congé de maternité par la circulaire du 17 mars 2009, la Chambre sociale la justifie au cours de ce congé et pendant les quatre semaines de protection qui suivent l'expiration du congé (7)...

Après ce florilège particulièrement favorable à l'employeur, que reste-t-il pour le salarié ? Quelques dispositions du Code civil, pourtant peu habitué à reconnaître le caractère inégalitaire de la relation de travail.

Selon les dispositions de l'article L.1237-11 du Code du travail, « *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* », et, selon l'article 1109 du Code civil, « *Il n'y a point de consentement valable si le consentement n'a été donné que par erreur ou s'il a été extorqué par violence ou surpris par dol* ».

(1) Pour un exposé de ce dispositif, on se reportera à O. Pujolar, Rupture conventionnelle et régime de la rupture du contrat de travail à durée indéterminée, Dr. Ouv., 2010, p. 307 ; P. Masanovic et S. Baradel, Les nouveaux modes de rupture du contrat de travail, Dr. Ouv., 2009, p. 182 ; F. Gaudu, Les ruptures d'un commun accord, Dr. Ouv., 2008, p. 603.

(2) V. deux études de 2012 publiées sous l'égide du Centre d'études de l'emploi : R. Dalmaso, B. Gomel, D. Méda, E. Serverin, *Les raisons de rompre un CDI par rupture conventionnelle*, Connaissance de l'emploi n°97, et *Des ruptures conventionnelles vues par des salariés. Analyse d'un échantillon de cent une ruptures conventionnelles signées fin 2010* ; les deux études disp. sur <http://www.cee-recherche.fr>.

(3) Cass. Soc. 30 septembre 2013, n° 12-19711 et 15 janvier 2014, n° 12-23942.

(4) Cass. Soc. 30 septembre 2014, n° 13-16297, RDT 2014 p. 684 n. B. Lardy-Pélissier.

(5) Cass. Soc. 3 mars 2015, n° 13-15551.

(5 bis) v. par ex. CA Douai 30 janv. 2015, RG n° 14/00919.

(6) Cass. Soc. 3 mars 2015, n° 13-20549.

(7) Cass. Soc. 25 mars 2015, n° 14-10149, reproduite dans ce numéro avec les obs. de Y. Leroy.

L'erreur, la violence et le dol constituent donc des vices du consentement susceptibles d'annuler une convention de rupture conventionnelle. Selon l'article 1112 du Code civil, « Il y a violence lorsqu'elle est de nature à faire impression sur une personne raisonnable, et qu'elle peut lui inspirer la crainte d'exposer sa personne ou sa fortune à un mal considérable et présent. On a égard, en cette matière, à l'âge, au sexe et à la condition des personnes ». La jurisprudence a appliqué cette notion de violence aux situations de menaces et de pressions effectuées pour inciter un salarié à « choisir la voie de la rupture conventionnelle » (8). Consentement vicié également lorsque l'employeur engage une procédure de licenciement, inflige une sanction disciplinaire injustifiée et effectue un entretien sans véritable échange (9). Consentement altéré, enfin, lorsque le salarié se trouve dans une situation de violence morale du fait d'un harcèlement moral (10).

L'arrêt de la Cour d'appel de Versailles s'inscrit dans cette optique civiliste et s'inspire de l'article 1112 du Code civil lorsqu'il évoque « sous l'emprise de difficultés économiques non mises en doute, et par l'effet de diverses pressions mettant en cause sa compétence et tenant à l'intention de l'employeur de le licencier à une date future ignorée, avec persistance d'absence de ressources entre-temps ». La Cour d'appel indique que le salarié s'est trouvé dans une situation de contrainte morale résultant de difficultés économiques provoquées par l'employeur, celui-ci ayant demandé au salarié de ne plus se présenter à l'entreprise en attendant de recevoir les documents de rupture, le salarié n'ayant touché aucun salaire pendant un mois et ayant été menacé de licenciement pour abandon de poste. Il a donc été placé sciemment dans une situation difficile et diverses pressions ont été exercées sur lui quant à son avenir dans la société avant de lui proposer la rupture conventionnelle. Conclusion pour les magistrats : « le salarié s'est trouvé contraint moralement à régulariser un document de rupture conventionnelle ne satisfaisant nullement sa revendication ».

Cet arrêt peut être rapproché de celui de la Cour d'appel de Bordeaux qui annule une convention de rupture conventionnelle pour une salariée ayant connu un état dépressif lourd et n'ayant pas été convoquée à une visite de reprise : « dès lors, c'est dans des conditions de fragilité psychologique toutes

particulières et face à l'annonce d'un licenciement que Mlle L... a signé, dans un temps très court et sans être assistée de qui que ce soit, un acte de rupture conventionnelle ; l'ensemble de ces éléments démontre incontestablement que Mlle L... n'a pas consenti de façon libre et éclairée à la rupture de son contrat de travail » (11). Ce sont bien la contrainte, la violence morale, la fragilité psychologique, l'état de nécessité et de dépendance économique qui, dans ces situations, obligent le salarié à signer une convention de rupture conventionnelle.

Il devra en être de même pour les situations où l'employeur aura donné des renseignements erronés sur les droits du salarié, notamment sur les droits aux allocations de chômage (12). Mais, selon l'article 1110 du Code civil, « l'erreur n'est une cause de nullité de la convention que lorsqu'elle tombe sur la substance même de la chose qui en est l'objet ». Ce qui explique, sans doute, que la Cour de cassation a validé des conventions de rupture conventionnelle alors qu'aucune information n'avait été donnée au salarié sur la possibilité de se faire assister par un conseiller du salarié (13), ou que l'employeur avait commis une erreur sur la date d'expiration du délai de rétractation (14).

Enfin, selon l'article 1116 du Code civil, « Le dol est une cause de nullité de la convention lorsque les manœuvres pratiquées par l'une des parties sont telles qu'il est évident que, sans ces manœuvres, l'autre partie n'aurait pas contracté. Il ne se présume pas et doit être prouvé ». La Cour d'appel de Metz a annulé une convention à la demande de l'employeur lorsque le salarié avait dissimulé des faits de vol (15). La Cour d'appel d'Amiens retient le dol à l'encontre de l'employeur : « l'employeur qui décide de donner à l'entretien préalable un double objet doit non seulement informer le salarié sur chaque mode de rupture envisageable, mais également lui permettre de vérifier que le reclassement est impossible et, de ce fait, la rupture inévitable. Le salarié reproche notamment à l'employeur de ne pas lui avoir présenté de proposition de reclassement au cours de l'entretien préalable. La société Supermarché LCC ne justifiant pas, dans la procédure actuelle, de ses recherches pour reclasser M. S., il sera retenu que le salarié n'a pas été mis en mesure de vérifier que l'employeur avait respecté l'obligation de reclassement prescrite par l'article L. 1233-4 du Code du travail. Il s'ensuit que M. S. s'est

(8) Cass. Soc. 23 mai 2013, n° 12-13865, rapport A. David, Dr. Ouv. 2013 p. 496 ; G. Auzero « La volonté du salarié en matière de ruptures bilatérales », Dr. Ouv. 2013 p. 483.

(9) Cass. Soc. 12 février 2014, n° 12-29208.

(10) Cass. Soc. 30 janvier 2013, n° 11-22332.

(11) Bordeaux, 10 janvier 2013, n° 11/03570.

(12) Cass. Soc. 5 novembre 2014, n° 13-16372.

(13) Cass. Soc. 29 janvier 2014, n° 12-27594, Dr. Ouv. 2014 p. 413.

(14) Cass. Soc. 29 janvier 2014, n° 12-24539, Dr. Ouv. 2014 p. 415.

(15) CA Metz, 6 mai 2013, n° 11/01105.

engagé dans la voie conventionnelle, dans la croyance, entretenue par l'allégation d'une impossibilité de reclassement, qu'une rupture conventionnelle était préférable à un licenciement. Il s'en déduit que le consentement du salarié a été vicié à raison d'un dol incident au sens de l'article 1116 du Code civil. Dans une telle situation, la rupture du contrat de travail produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse » (16).

Pour finir, le droit commun des obligations arrive à la rescousse du salarié bien démuni : la rédaction d'une convention de rupture en un seul exemplaire provoque sa nullité, selon l'arrêt de la Cour de cassation du 6 février 2013 : « *la remise d'un exemplaire de la convention de rupture au salarié est nécessaire à la fois pour que chacune des parties puisse demander l'homologation de la convention et pour garantir le libre consentement du salarié, en lui permettant d'exercer ensuite son droit de rétractation en connaissance de cause ; ayant constaté que tel n'était pas le cas en l'espèce, la Cour d'appel, qui en a déduit à bon droit que la convention de rupture était atteinte de nullité, a,*

par ce seul motif, légalement justifié sa décision » (17). L'article 1325 du Code civil prévoit, en effet, que « *les actes sous seing privé qui contiennent des conventions synallagmatiques ne sont valables qu'autant qu'ils ont été faits en autant d'originaux qu'il y a de parties ayant un intérêt distinct...* ».

Comme l'a indiqué Anaïs Ferrer, « *une définition souple des vices du consentement devrait être reconnue par la Cour de cassation. L'interprétation des articles du Code civil sur les vices du consentement devrait être adaptée à la relation inégalitaire de travail* » (18). Et c'est le mérite de la décision de la Cour d'appel de Versailles de rappeler en préambule que « *si l'existence, au moment de sa conclusion, d'un différend entre les parties au contrat de travail n'affecte pas, par elle-même, la validité de la convention, la rupture conventionnelle, qui ne peut être imposée, suppose un consentement donné par le salarié en connaissance de cause et dont l'intégrité doit être assurée ; l'employeur ne saurait l'utiliser pour détourner des garanties accompagnant un licenciement* ».

Michel Desrués, Défenseur syndical

(16) CA Amiens, 27 novembre 2013, n° 13/00744.

(17) Cass. Soc. 6 février 2013, n° 11-27000, Dr. Ouv. 2013 p.507 n. A. Ferrer.

(18) Note in Le Droit ouvrier, juin 2014, n° 791, p. 417.