

Faits - Procédure -Prétentions

Le 1<sup>er</sup> mars 2010, Madame C. a été embauchée par la SARL ZM DESTOCK en qualité de responsable de magasin à temps complet à durée indéterminée.

Le 4 décembre 2010, il a été convenu entre Madame C. Florence et la SARL ZM DESTOCK, et ce en date du 31 décembre 2010, couvrant le délai de rétraction de mettre fin au contrat de travail par rupture conventionnelle et l'envoi auprès de l'administration administrative de la convention pour homologation.

A cette date, il reste dû à Madame C. un solde de salaire pour novembre 2010, le salaire de décembre 2010, l'indemnité de congés payés et également des heures supplémentaires.

Les documents de rupture n'ont pas été remis à Madame C.

Le 22 décembre 2010, le Tribunal de commerce de Chalon-sur-Saône, a placé la SARL ZM DESTOCK en redressement judiciaire.

Le 10 mars 2011, le Tribunal de commerce de Chalon-sur-Saône, a prononcé la liquidation judiciaire de la SARL ZM DESTOCK, la SCP BTSG a été désignée en qualité de liquidateur.

C'est dans ces conditions que Madame C. a saisi le Conseil de prud'hommes de Chalon-sur-Saône pour faire valoir ses demandes.

DISCUSSION

Sur les Heures supplémentaires

**Vu l'article R. 1452-6 du Code du travail « Toutes les demandes liées au contrat de travail entre les mêmes parties font, qu'elles émanent du demandeur ou du défendeur, l'objet d'une seule instance. »**

**Attendu que Madame C. a été contrainte de saisir le Conseil de prud'hommes pour recouvrer ses droits,**

**Attendu que les heures supplémentaires dues à Madame C. découlant du contrat de travail entre les mêmes parties doivent faire l'objet d'une seule instance,**

**En conséquence, cette demande est recevable en l'état.**

**Vu l'article L. 3171-4 du Code du travail, « En cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies, l'employeur fournit au juge les éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié. Au vu de ces éléments et de ceux fournis par le salarié à l'appui de sa demande, le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles... »**

**Attendu qu'il appartient au salarié qui demande le paiement d'heures supplémentaires de fournir préalablement au juge des éléments de nature à étayer sa demande,**

**Vu l'arrêt de la Cour de Cassation Sociale du 24 novembre 2010 n° 09-40928, à savoir « ...un simple relevé manuscrit des heures de travail effectuées par le salarié suffit à étayer sa demande... »**

**Attendu que Madame C. fournit au Conseil un relevé d'heures supplémentaires réalisées pour les périodes allant du 1<sup>er</sup> mars 2010 au 05 juin 2010 pour un total de 93 heures,**

**Vu le bulletin de salaire de décembre 2010, 25 heures supplémentaires ont été régularisées, majorées à hauteur de 10 %,**

**En conséquence, au vu des éléments fournis par les deux parties, le Conseil dit qu'il existe bien des heures supplémentaires,**

**Qu'il y a lieu de verser à Madame C. la somme de 864,95 euros au titre des heures supplémentaires.**

Sur la contestation de la rupture conventionnelle

**Attendu l'article L. 1222-1 du Code du travail « le contrat de travail est exécuté de bonne foi »**

**Attendu l'article 1184 du Code civil « La condition résolutoire est toujours sous entendue dans les contrats synallagmatiques, pour le cas où l'une des deux parties ne satisfera point à son engagement. Dans ce cas, le contrat n'est point résolu de plein droit. La partie envers laquelle l'engagement n'a point été exécuté a le choix ou de forcer l'autre à l'exécution de la convention lorsqu'elle est possible ou d'en demander la résolution avec dommages et intérêts... »**

**Attendu que l'employeur a pour obligation première de fournir au salarié le travail convenu et moyennant le salaire convenu.**

**Attendu que l'employeur n'a effectivement pas respecté ses engagements en ne versant pas les salaires de novembre et décembre à Madame C.,**

**Attendu que l'inexécution du contrat de travail par la SARL ZM DESTOCK, à savoir le non-paiement des salaires de novembre et décembre 2010, rend la rupture inévitable, imposée par l'employeur,**

**Attendu que cette situation d'inexécution du contrat de travail par l'employeur ne pouvait permettre le consentement libre et éclairé de la salariée comme le prévoit l'article L. 1237-11 du Code du travail, à savoir « 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 destinées à garantir la liberté du consentement des parties ».**

**Attendu qu'il ne s'agit pas d'un vice de consentement au sens de l'article 1109 du Code civil, à savoir « 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 » mais une altération du libre consentement de la salariée.**

**Attendu que Madame C. Florence a validé le mode de rupture et non le principe de rupture.**

**En conséquence le Conseil dit que la rupture conventionnelle est nulle, et requalifie cette rupture en rupture abusive.**

Sur les dommages et intérêts pour rupture abusive

**Vu l'article L. 1235-5 du Code du travail, « Ne sont pas applicables au licenciement d'un salarié de moins de deux ans d'ancienneté dans l'entreprise et au licenciement opéré dans une entreprise employant habituellement moins de onze salariés, les dispositions relatives :**

**1° Aux irrégularités de procédure, prévues à l'article L. 1235-2 ;**

**2° A l'absence de cause réelle et sérieuse, prévues à l'article L. 1235-3 ;**

**3° Au remboursement des indemnités de chômage, prévues à l'article L. 1235-4.**

**Le salarié peut prétendre, en cas de licenciement abusif, à une indemnité correspondant au préjudice subi.»**

**Attendu que le Conseil dit que la rupture du contrat de travail de Madame C. est abusive,**

**Qu'il y a lieu, en conséquence, d'allouer à Madame C. la somme de 800,00 euros à titre de dommages et intérêts pour rupture abusive.**

Sur les dommages et intérêts pour non-remise d'une attestation Pôle emploi

**Attendu l'article R. 1234-9 du Code du travail : « L'employeur délivre au salarié, au moment de l'expiration ou de la rupture du contrat de travail, les attestations et justifications qui lui permettent d'exercer ses droits aux prestations mentionnées à l'article L. 5421-2 et transmet sans délai ces mêmes attestations à l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1. »**

**Attendu l'article 1147 du Code civil : « Le débiteur est condamné, s'il y a lieu, au paiement de dommages et intérêts soit à raison de l'inexécution de l'obligation, soit à raison du retard dans l'exécution, toutes les fois qu'il ne justifie pas que l'inexécution provient d'une cause étrangère qui ne peut lui être imputée, encore qu'il n'y ait aucune mauvaise foi de sa part... »**

**Attendu que Madame C. n'a pas reçu son attestation Pôle emploi à l'issue de la rupture de son contrat de travail,**

**Qu'il y a lieu d'allouer à Madame C. la somme de 100,00 euros à titre de dommages et intérêts.**

**Le Conseil ordonne la remise du certificat de travail conforme, ainsi que l'attestation Pôle emploi conforme à Madame C..**

#### **PAR CES MOTIFS**

**Dit que la rupture conventionnelle établie entre Madame C. et la SARL ZM DESTOCK est nulle et requalifie cette rupture comme rupture abusive. Fixe la créance de Madame C. sur la liquidation judiciaire de la SARL ZM DESTOCK aux sommes suivantes :**

**- 864,95 euros au titre des heures supplémentaires et 1/10<sup>ème</sup> de congés payés**

**- 800,00 euros à titre de dommages et intérêts pour rupture abusive**

**- 100,00 euros à titre de dommages et intérêts pour non remise de l'attestation pôle emploi conforme ordonne la remise du certificat de travail conforme et de l'attestation Pôle emploi conforme.**

**(Mme Fuchet, prés. – M. Wattebled, mand. synd. – Me Papis, av.)**

#### **Note.**

Le Centre d'études de l'emploi a récemment publié une étude qualitative, analysant à la loupe 101 cas de ruptures conventionnelles pour cerner leurs causes (1). Les chercheurs en ont conclu que « si on confronte les situations observées à la situation de mobilité voulue et sécurisée présentée comme étant l'objectif de la rupture conventionnelle, alors on doit conclure que le dispositif n'a atteint sa cible que dans un peu moins du quart des cas, ceux qui correspondent à ce que l'on a appelé une « vraie » démission. Pour toutes les autres situations, la rupture conventionnelle n'a pas apporté de bénéfice au salarié, si

ce n'est, **pour un tiers d'entre eux**, celui de mettre fin à une souffrance et/ou une insatisfaction au travail ». En effet, « plus d'un quart de l'échantillon a déclaré vouloir quitter son emploi parce qu'il n'offrait ou n'offrirait pas d'évolution en termes de poste, de responsabilité et/ou de salaire ». Les raisons du départ peuvent être également « liées à des problèmes de relation au travail (...). Dans 43 cas, le départ a résulté de conditions de travail physiques ou morales dégradées : changement d'horaires imposés, de management (40 entretiens), forte pression, « mise au placard », etc. ». Sur les ruptures étudiées, 27 ressemblaient fort à une prise d'acte et 6 à une résiliation judiciaire.

Dans l'affaire ici commentée, une salariée avait signé une rupture conventionnelle avec son employeur qui ne lui versait plus son salaire depuis deux mois.

Le Conseil de prud'hommes de Chalon-sur-Saône, dans une formule certes un peu rapide, décide alors « que l'inexécution du contrat de travail par la SARL ZMDESTOCK, à savoir le non-paiement des salaires de novembre et décembre 2010, rend la rupture inévitable, imposée par l'employeur, (...), que cette situation d'inexécution du contrat de travail par l'employeur ne pouvait permettre le consentement libre et éclairé de la salariée comme le prévoit l'article L. 1237-11 du Code du travail (...), qu'il ne s'agit pas d'un vice du consentement au sens de l'article 1109 du Code civil à savoir « 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 », mais une altération du libre consentement de la salariée. Attendu que [la salariée] a validé le mode de rupture et non le principe de rupture. En conséquence le Conseil dit que la rupture conventionnelle est nulle, et requalifie cette rupture en rupture abusive » (ci-dessus).

Le Code civil permet explicitement d'annuler une convention sur le fondement des vices du consentement. Mais ceux-ci sont très restrictifs et difficiles à prouver. Le consentement de la salariée en l'espèce n'a subi aucun vice. On perçoit pourtant de manière assez évidente qu'elle a été contrainte de se séparer de son employeur qui ne lui versait plus ses salaires.

Or, le Code du travail, dans son article L.1237-11, dispose que « 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 (...) ». Le Code du travail précise donc qu'employeur et salarié peuvent convenir en commun d'une rupture, ce qui suppose nécessairement que la convention ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties, puis rajoute que la rupture ne peut être imposée. Cet ajout est-il une simple redondance ou une réelle précision supplémentaire (2) ?

(1) R. Dalmaso et al., *Des ruptures conventionnelles vues par les salariés*, juillet 2012, l'étude est disponible sur le site confédéral de la CFDT qui est le commanditaire de ce travail.

(2) F. Gaudu « Les ruptures d'un commun accord » Dr. Ouv. 2008, p. 494, spéc., § 26, disp. sur <http://sites.google.com/site/droitouvrier>

Nous sommes ici dans une relation de travail, la théorie des vices du consentement ne peut trouver à elle seule application dans une relation par définition inégalitaire. Le consentement peut être altéré sans pour autant avoir été vicié.

Le salarié victime d'une mauvaise exécution de son contrat de travail par l'employeur a-t-il vraiment le choix ? Confronté à une telle situation, le salarié peut soit opter pour la poursuite de son contrat de travail à des conditions indignes, injustes ou matériellement impossibles (mobilité forcée qui l'empêche de chercher ses enfants à l'école, etc.). Il peut aussi décider de prendre acte de la rupture de son contrat, ce qui l'oblige à endosser le risque de la requalification (en licenciement sans cause réelle et sérieuse ou en démission), et à vivre sans revenu jusqu'au jour de cette requalification par le juge. Il peut encore opter pour une démission qui le prive d'allocations-chômage, ou enfin choisir la résiliation judiciaire, qui le contraint à poursuivre son contrat de travail à des conditions intenable, comme dans notre cas en l'espèce. Entre Charybde et Scylla, le salarié a fait son choix : la rupture conventionnelle. Celle-ci lui permet de mettre fin immédiatement à une situation intenable, en continuant à percevoir une partie de ses revenus.

Mais à quoi a alors consenti le salarié en signant la rupture conventionnelle, qu'il a peut-être d'ailleurs lui-même proposée ? Son consentement n'a pas été vicié puisqu'il a bien consenti à une rupture conventionnelle. Mais il n'a pas réellement consenti à la rupture de son contrat, qui lui a été imposée par l'inexécution fautive de ses obligations

par l'employeur. L'objet du consentement du salarié a été déplacé, comme le précise, fort justement, le jugement de Chalon : « *madame X a validé le mode de rupture et non le principe de rupture* ». Elle a choisi la rupture conventionnelle parmi les modes de rupture qu'on lui imposait, son consentement a donc bien été altéré (3).

Or, le Code civil précise bien, dans son article 1108, que le consentement est essentiel pour la validité d'une convention (4). Il s'agit ici d'adapter les dispositions du code civil aux exigences des relations de travail. L'article 1108 du code civil doit être lu à la lumière de l'article L.1237-11 du code du travail selon lequel le consentement du salarié n'est pas formé s'il a été altéré. Ainsi, si le consentement est altéré, le contrat n'est pas valablement formé et une seule solution s'imposait : la nullité de la rupture. C'est bien ce qu'ont prononcé les juges de Chalon, mais en donnant à cette nullité un effet tout à fait étonnant : la requalification en rupture abusive, ce qui n'a aucun sens d'un point de vue juridique. Les juges auraient dû donner son plein effet à la nullité : réintégration et, si cela n'est pas demandé par le salarié, la sanction indemnitaire attachée à la nullité.

Cette solution pourrait parfaitement être transposée aux cas où le salarié se voit menacé d'un licenciement infamant (licenciement pour insuffisance professionnelle, pour faute grave). Le salarié peut consentir à une rupture conventionnelle pour éviter un autre mode de rupture rendu inéluctable et extrêmement handicapant pour la poursuite de sa carrière (5).

**Anaïs Ferrer,**

*Conseillère confédérale service juridique CGT*

(3) Cette notion d'altération du consentement a été élaborée lors d'un stage réalisé à l'initiative de la CGT, en coopération avec un certain nombre d'enseignants de l'Institut des Sciences Sociales du Travail de Bourg-la-Reine.

(4) On notera que le jugement s'appuie sur l'article 1184 du Code civil qui permet de demander la résolution d'une convention qui n'est pas été correctement exécutée par l'une des parties, mais l'on comprend mal en quoi cet article fonde la solution finale.

(5) Exemple : CA. Versailles 15 déc. 2011 RG n° 10/06409 : une avocate, risquant d'être licenciée pour insuffisance professionnelle, préfère signer une rupture conventionnelle afin d'échapper aux conséquences vexatoires de son licenciement. La rupture conventionnelle est requalifiée en licenciement sans cause réelle et sérieuse.



## **DROIT DU TRAVAIL**

*par Franck Héas*

### **PARTIE I – Les relations professionnelles**

- Chapitre 1 – Les acteurs
- Chapitre 2 – L'action collective
- Chapitre 3 – Le dialogue social

### **PARTIE II – Les rapports de travail**

- Chapitre 1 – L'établissement de la relation individuelle de travail
- Chapitre 2 – La typologie des contrats de travail
- Chapitre 3 – L'exécution du contrat de travail
- Chapitre 4 – La rupture de la relation individuelle de travail

Larcier – 2012 – ISBN 978-2-35020-093-4 – 341 pages – 24 €