

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL Rupture conventionnelle homologuée – Existence de faits de harcèlement moral n'affectant sa validité qu'en présence d'un vice du consentement.

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 23 janvier 2019
Mme B. contre Société Cordirom (p. n° 17-21.550, Publié)

Sur le moyen unique :

Vu les articles L.1237-11, L.1152-1 et L.1152-3 du code du travail ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Mme B. a été engagée par la société Cordirom en qualité d'agent administratif et commercial le 10 juin 2011 ; que les parties ont signé une convention de rupture du contrat de travail le 28 avril 2014 ; que la salariée a saisi la juridiction prud'homale ;

Attendu que pour déclarer nulle la rupture conventionnelle, l'arrêt retient qu'un salarié peut obtenir l'annulation de la rupture de son contrat de travail dès lors qu'il établit qu'elle est intervenue dans un contexte de harcèlement moral, sans avoir à prouver un vice du consentement, que la salariée n'invoque en l'espèce aucun vice du consentement mais que, le harcèlement moral étant constitué, il convient de constater la nullité de la rupture conventionnelle ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'en l'absence de vice du consentement, l'existence de faits de harcèlement moral n'affecte pas en elle-même la validité de la convention de rupture intervenue en application de

l'article L.1237-11 du Code du travail, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, en toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 17 mai 2017, entre les parties, par la cour d'appel de Bastia ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Bastia, autrement composée ;

(M. Cathala, prés. - SCP Didier et Pinet, av.)

Note.

En censurant l'arrêt de la Cour d'appel de Bastia, qui avait jugé « *qu'un salarié peut obtenir l'annulation de la rupture (conventionnelle) de son contrat de travail, dès lors qu'il établit qu'elle est intervenue dans un contexte de harcèlement moral, sans avoir à prouver un vice de consentement* », la Chambre sociale de la Cour de cassation s'en est strictement tenue à sa jurisprudence antérieure.

En effet, par arrêt du 30 janvier 2013 (1), elle avait approuvé une cour d'appel d'avoir « *souverainement estimé que la salariée était, au moment de la signature de l'acte de rupture conventionnelle, dans une situation de violence morale du fait du harcèlement moral dont elle a constaté l'existence et des troubles psychologiques qui en sont résulté* ».

Commentant cet arrêt dans son rapport annuel de l'année 2013, la Cour de cassation en éclairait le sens de la manière suivante : « *Si le fait que le salarié ait été victime d'un harcèlement moral ne peut suffire à caractériser une violence morale, il en va autrement lorsque ce harcèlement n'a pas cessé et a eu pour effet de placer le salarié dans un état de fragilité psychologique tel qu'il peut penser n'avoir d'autre choix que d'accepter la rupture de son contrat de travail pour mettre fin à une situation devenue insupportable et dont les effets pourraient encore s'aggraver si elle se poursuivait* ».

Cette décision annonçait les arrêts suivants relatifs à la rupture conventionnelle que l'on résumera en indiquant que, pour la Chambre sociale de la Cour de cassation, la seule voie d'annulation d'une rupture conventionnelle réside dans la démonstration par le salarié de l'existence d'un vice du consentement (ou éventuellement d'une fraude) (2). Cette jurisprudence s'est appliquée aussi bien aux situations de harcèlement moral qu'aux suspensions du contrat de travail à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie (3), d'un congé de maternité et des quatre semaines suivant l'expiration de cette période (4) ou encore après qu'un salarié ait été reconnu apte avec réserves à la reprise du travail (5).

Il ne fait pas de doute qu'à côté des réels avantages que la rupture conventionnelle offre, tant à l'employeur qu'au salarié (rupture sécurisée pour l'employeur, versement de l'indemnité de licenciement, droit à l'assurance chômage), cette jurisprudence très libérale a contribué à son essor impressionnant (6).

Avec le recul, la question peut se poser de savoir si cette jurisprudence est suffisamment protectrice des droits des salariés dans certaines situations de fragilité ou lorsque l'employeur est débiteur à leur égard d'une obligation de recherche de reclassement (7).

S'agissant du harcèlement moral, auquel on se limitera dans ce bref commentaire, il faut examiner

cette question du point de vue de la victime du harcèlement moral.

La première question qui mérite d'être discutée est celle de savoir s'il peut exister un harcèlement moral qui ne s'accompagne pas de violence morale, de pressions psychologiques, d'altération de l'état de santé de la victime, qui seraient, selon la jurisprudence de la Chambre sociale, de nature à établir l'existence d'un vice du consentement.

La connaissance que l'on a aujourd'hui du harcèlement moral, de son mécanisme, de ses manifestations, de ses effets sur la victime pousse à répondre par la négative à cette question. Mais l'obstacle est peut-être ici de nature juridique. Il tient à la définition même du harcèlement moral, qui évoque « *une dégradation des conditions de travail [du salarié] susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel* » (8). Cette définition du harcèlement moral permet-elle d'associer systématiquement une violence morale à la caractérisation du harcèlement moral ? En d'autres termes, le juge ne peut-il pas être conduit à caractériser un harcèlement moral sans que soient constatées une altération de l'état de santé physique ou mental de la victime ou une violence morale ? Dans l'affirmative, il serait bien difficile d'instaurer un lien mécanique entre harcèlement moral et vice du consentement, au sens de la jurisprudence de la Chambre sociale.

La seconde question qui mérite de retenir l'attention concerne l'intérêt qu'il y aurait, pour le salarié victime de harcèlement moral, à ce que la voie d'une rupture du contrat de travail par le biais d'une rupture conventionnelle soit fermée.

En effet, si la jurisprudence de la Chambre sociale de la Cour de cassation évoluait dans le sens préconisé par la Cour d'appel de Bastia, associant systématiquement, sans que le salarié ait à le prouver, vice de consentement et harcèlement moral, la conséquence inévitable serait l'abandon par les employeurs de toute conclusion de rupture conventionnelle dans un contexte de harcèlement moral.

Une telle situation serait-elle réellement un progrès pour les victimes de harcèlement moral ? C'est ce qu'il faut examiner. Et la réponse n'est pas si évidente.

(1) Cass. Soc. 30 janvier 2013, n° 11-22.332.

(2) Cass. Soc. 28 mai 2014, n° 12-28.082.

(3) Cass. Soc. 30 septembre 2014, n° 13-16.297.

(4) Cass. Soc. 25 mars 2015, n° 14-10.149.

(5) Cass. Soc. 28 mai 2014, n° 12-28.082.

(6) 437.700 ruptures conventionnelles en 2018 selon la DARES.

(7) C'est la raison pour laquelle la circulaire DGT n°2009-04 du 17 mars 2009 relative à la rupture conventionnelle préconisait de ne pas recourir à la rupture conventionnelle dans ces situations.

(8) Art. L. 1152-1, C. trav.

Naturellement, on évoque ici une situation qui impose au salarié de quitter l'entreprise afin d'éviter une détérioration encore plus grave de sa santé. C'est une hypothèse malheureusement fréquente.

La rupture du contrat de travail peut intervenir à l'initiative de l'employeur après constatation par le médecin du travail de l'inaptitude du salarié. Dans ce cas, le licenciement peut être prononcé dans des délais brefs si le médecin du travail, usant des dispositions des articles L. 1226-2-1 ou L. 1226-12 du Code du travail, mentionne que le maintien du salarié dans son emploi serait gravement préjudiciable à sa santé, dispensant ainsi l'employeur d'une recherche de reclassement. Cependant, si le départ du salarié de l'entreprise peut se faire rapidement, en étant indemnisé, d'une part il se fait à la suite d'un constat d'inaptitude à son emploi, ce qui peut être difficile à accepter, d'autre part il contraint le salarié victime de harcèlement moral à contester ultérieurement le licenciement devant le juge prud'homal pour le faire juger sans cause réelle et sérieuse, voire nul, car provoqué par une situation de harcèlement moral.

La victime de harcèlement moral peut également prendre acte de la rupture du contrat de travail en raison du harcèlement qu'elle subit (9). C'est évidemment la procédure la plus rapide de retrait du salarié de la relation de travail. Mais elle se fait sans aucune indemnisation. Elle ne garantit pas le bénéfice des allocations chômage et elle nécessite aussi, *a posteriori*, une action prud'homale pour faire juger que cette prise d'acte produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, voire nul. On sait que cette démarche n'est pas toujours facile, d'autant que la jurisprudence de la Chambre sociale de la Cour de cassation impose au salarié de faire la démonstration que le harcèlement empêche la poursuite de la relation de travail (10)

Par comparaison avec ces deux modes de rupture, la rupture conventionnelle ne présente pas que des inconvénients.

Elle peut être prononcée dans des délais très brefs, à l'issue de l'entretien avec l'employeur. Elle s'accompagne d'une indemnisation. Elle ouvre droit au régime d'assurance-chômage. Bien sûr, si le salarié victime de harcèlement moral qui a conclu une rupture conventionnelle veut la faire annuler, il devra invoquer un vice du consentement. Mais il n'est pas certain que cette démonstration soit hors de portée. On rappellera,

tout d'abord, qu'il s'agit d'une appréciation souveraine des juges du fond (11). Ensuite, il appartient au salarié de prouver qu'il n'a pas eu d'autre choix que de conclure une rupture conventionnelle. Le juge prend en compte ici, notamment, la nécessité pour le salarié de mettre rapidement fin à la relation de travail, les éléments démontrant la dégradation de son état de santé, les pressions exercées sur lui par l'employeur en vue de la signature de la rupture conventionnelle, qui conduisent finalement à un « choix imposé ». Cependant, si les actions prud'homales concernant le licenciement pour inaptitude ou la prise d'acte en raison du harcèlement moral subi peuvent déboucher sur une indemnisation au titre d'un licenciement nul, permettant d'écarter l'application du barème prud'homal, un doute subsiste sur l'effet d'une annulation d'une rupture conventionnelle en raison d'un vice de consentement lié à un contexte de harcèlement moral.

En effet, la Chambre sociale de la Cour de cassation a jugé récemment que « lorsque le contrat de travail est rompu en exécution d'une convention de rupture ensuite annulée, la rupture produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse » (12). Doit-on en conclure que tel serait le cas aussi pour une rupture conventionnelle annulée pour vice de consentement lié à un harcèlement moral ? Ce serait introduire une différenciation contestable quant aux effets des différents modes de rupture du contrat de travail liés à un harcèlement moral.

La rupture du contrat de travail est le plus souvent la conséquence d'une situation insupportable pour le salarié victime de harcèlement moral, qui doit en sortir le plus vite possible. Dans ces conditions, il n'est pas sûr que la « neutralisation » de la rupture conventionnelle, à laquelle conduirait la solution de la Cour d'appel de Bastia, constitue un progrès pour les victimes de harcèlement moral.

Hervé Gosselin,
ancien Conseiller à la Chambre sociale
de la Cour de cassation

(9) On n'évoquera pas la demande de résiliation judiciaire du contrat de travail qui, du fait de la longueur de la procédure, ne paraît guère adaptée aux situations de harcèlement moral.

(10) Cass. Soc. 26 mars 2014, n° 12-23.634.

(11) Cass. Soc. 23 mai 2013, n° 12-13.865 ; Cass. Soc. 28 janvier 2016, n° 14-10.308.

(12) Cass. Soc. 30 mai 2018, n° 16-15.273.