



la rupture conventionnelle et les vices du consentement

publié le 31/05/2013, vu 4571 fois, Auteur : [Maître Joan DRAY](#)

La loi n°2008-596 datant du 25 Juin 2008 et figurant à l'article L.1237-11 du Code du Travail pose un principe très clair de l'interdiction pour les parties, d'imposer une rupture conventionnelle du contrat de travail. En effet, l'employeur peut opter soit pour un licenciement du salarié soit pour une rupture conventionnelle, qui elle s'apparente plutôt à une résiliation judiciaire, tel qu'il en a été décidé par la chambre sociale de la Cour de Cassation dans son arrêt du 10 Avril 2013. Au commencement, une affaire fut traitée par la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en date du 30 Janvier 2013 a démontrée que suite au harcèlement, entre autre, qu'a pu subir un salarié lors de la conclusion de la convention de rupture, cette dernière devait alors s'analyser comme étant un licenciement sans cause réelle et sérieuse, et par là même produire les effets que pourrait entraîner ce dernier. L'accent est donc à mettre, sur l'existence d'un quelconque différend entre les parties à l'instant même de la conclusion de ladite convention de rupture. Il est dès lors nécessaire se s'interroger également sur l'éventuelle requalification de cette convention en un licenciement sans cause réelle et sérieuse. La question reste à savoir: quel va être le régime applicable à la rupture conventionnelle et quel sera la place du consentement du salarié dans un tel acte?

La loi n°2008-596 datant du 25 Juin 2008 et figurant à l'article L.1237-11 du Code du Travail pose un principe très clair de l'interdiction pour les parties, d'imposer une rupture conventionnelle du contrat de travail.

En effet, l'employeur peut opter soit pour un licenciement du salarié soit pour une rupture conventionnelle, qui elle s'apparente plutôt à une résiliation judiciaire, tel qu'il en a été décidé par la chambre sociale de la Cour de Cassation dans son arrêt du 10 Avril 2013.

Au commencement, une affaire fut traitée par la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en date du 30 Janvier 2013 a démontrée que suite au harcèlement, entre autre, qu'a pu subir un salarié lors de la conclusion de la convention de rupture, cette dernière devait alors s'analyser comme étant un licenciement sans cause réelle et sérieuse, et par là même produire les effets que pourrait entraîner ce dernier

L'accent est donc à mettre, sur l'existence d'un quelconque différend entre les parties à l'instant même de la conclusion de ladite convention de rupture. Il est dès lors nécessaire se s'interroger également sur l'éventuelle requalification de cette convention en un licenciement sans cause réelle et sérieuse. La question reste à savoir: quel va être le régime applicable à la rupture conventionnelle et quel sera la place du consentement du salarié dans un tel acte?

- **Apparition d'un vice de violence lors de la rupture conventionnelle**

C'est dans une récente affaire, qu'a été décidé par la chambre sociale de la Cour de Cassation

datant du 23 Mai 2013, qu'une avocate menacée de licenciement par son employeur (pour cause d'erreurs et de différents manquements), celle fut contrainte par de nombreuses pressions, de choisir le mode de rupture conventionnelle.

Il faut savoir que ce dernier confère certains avantages pour l'employeur, à savoir une absence d'obligation dans la justification qui va motiver la rupture mais aussi la simple signature de ce document qui va prononcer cette rupture.

C'est pour cela que l'article L.1237-11 du Code du Travail encadre strictement la conclusion de la convention et énonce que l'employeur et le salarié peuvent donc 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.

Il est donc évident que cette rupture doit résulter d'un commun accord ce qui exclu de surcroît la présence d'un vice du consentement ou bien encore d'une contrainte. Dans l'arrêt cité plus haut le consentement de l'avocate avait bel et bien été vicié ce qui aura valu une requalification de la rupture conventionnelle en un licenciement sans cause réelle et sérieuse, par les juges du fond et approuvé par la Cour de Cassation.

En outre cette décision exploite le régime du vice de violence parfaitement défini à l'article 1112 du Code Civil admettant qu'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. Par ailleurs cette violence englobe toute contrainte d'ordre psychologique (conformément à la décision de la 3ème chambre civile de la Cour de Cassation).

Les deux maîtres mots de cette convention sont donc le libre consentement indéniable des parties leur permettant d'exercer comme il se doit leur droit de rétractation, mais aussi l'absence total de tout vice.

- Quelque mise au point opérée par la Cour

En l'espèce si les contraintes subies par la salariée en question n'entraîne pas un licenciement, mais par contre lui impose de façon unilatérale la rupture conventionnelle, il y a évidemment bien lieu de s'interroger sur le défaut d'un des éléments impératif qui caractérise cette rupture ci.

- Force est donc de constater au vu de cet arrêt, que ce manquement donnera lieu à un requalification de la rupture conventionnelle en un licenciement sans cause réelle et sérieuse comme cela fut appliqué. Ce que la Cour à décidé mérite attention: Il est vrai qu'en l'occurrence il y a bien eu un vice du consentement puisque la rupture conventionnelle a été imposée à l'avocate, et que donc le libre consentement de celle-ci fait défaut sans l'ombre d'un doute, cependant il 'en demeure pas moins que l'acte ne sera pas frappé de nullité!
- La décision va donc dans le sens d'une requalification puisqu'effectivement un élément de la qualification de l'acte fut au demeurant affecté. Il s'agit alors de porter attention sur la simultanéité d'un litige survenant entre les parties au cours de la conclusion de la convention

de rupture.

- Ce fameux article L.1237-11 marque clairement la volonté de la protection du salarié à l'élaboration de cet acte, néanmoins la Cour a ici tranché 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 de rupture, qui en revanche ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties. Une nuance est donc à noter sur la rupture du contrat de travail par démission et prise d'acte, par licenciement, et enfin par rupture conventionnelle qui diffèrent les unes des autres (quant au formalisme....) .

Je me tiens à votre disposition pour tous renseignements et contentieux.

Vous pouvez me poser vos questions sur [conseiller juridique.net](http://www.conseil-juridique.net/joan-dray/avocat-1647.htm) : <http://www.conseil-juridique.net/joan-dray/avocat-1647.htm>

Joan DRAY
Avocat à la Cour
joanadray@gmail.com

76/78 rue Saint-Lazare

75009 PARI

09.54.92.33.53

FAX: 01.76.50.19.67