Image not found or type unknown

Rupture conventionnelle: le consentement de l'employeur peut être vicié.

Jurisprudence publié le **03/07/2013**, vu **3023 fois**, Auteur : Michèle BAUER,Avocat Bordeaux

La jurisprudence s'est beaucoup intéressée à la rupture conventionnelle et à la remise en cause de cette dernière à la suite du consentement vicié du salarié... cependant, la rupture est-elle valable si le consentement de l'employeur est vicié ?

J'ai beaucoup publié sur la rupture conventionnelle et notamment sur la nullité de la rupture dans l'hypothèse d'un vice du consentement du salarié.

Or, la rupture conventionnelle doit être consentie par le salarié mais aussi par l'employeur.

L'arrêt rendu par la Cour d'appel de METZ en est une illustration:

Une Société rompt le contrat de travail avec un de ses salariés en concluant une rupture conventionnelle.

Après la signature de cette rupture, elle découvre que son salarié aurait volé du matériel, la gendarmerie l'informe de cette infraction.

Elle agit alors devant le Conseil de Prud'hommes puis la Cour d'appel pour solliciter l'annulation de cette rupture conventionnelle, en effet l'entreprise n'aurait jamais conclu cette rupture si elle avait su que le salarié l'avait volé.

Le salarié étant tenu d'agir de bonne foi à l'égard de son employeur (et vice versa), la Cour d'appel de METZ a considéré que *la société est bien fondée à invoquer une erreur sur les qualités essentielles de son co-contractant viciant son consentement puisque si elle avait eu connaissance du comportement frauduleux de son salarié à son détriment, la rupture conventionnelle n'aurait pas été conclue avec celui-ci ou, en tout cas, ne l'aurait pas été aux mêmes conditions, l'indemnité conventionnelle de rupture de 90 000 euros représentant près de 20 mois de salaire*.

Cette solution apparaît comme logique.

La rupture conventionnelle a été annulée.

Il faut préciser que dans cette affaire, après la découverte des faits, la Société a licencié le salarié pour faute grave, la Cour d'appel a jugé que le licenciement était bien justifié sur une faute grave.

CA Metz, 6 mai 2013, n° 11/01105

Contact: cabinet@michelebaueravocate.com 33 Cours Pasteur- 33 000 BORDEAUX tél 05 47 74 51 50

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés