Image not found or type unknown

-> Rupture conventionnelle : quand le chantage au paiement du salaire constitue un vice du consentement

Jurisprudence publié le **17/05/2022**, vu **1295 fois**, Auteur : Assistant-juridique.fr

La nullité de la rupture conventionnelle homologuée peut être prononcée en raison d'un vice du consentement comme la violence.

L'arrêt rendu par la cour d'appel de Lyon le 21 janvier 2022 (CA Lyon 21-1-2022 n° 19/04124, C. c/ Sté Jolidon France) traite d'une rupture conventionnelle homologuée conclue dans un contexte où l'employeur exerçait un chantage par la promesse du versement d'un arriéré de salaire. Le salarié n'avait pas reçu de salaire depuis 4 mois lorsqu'il s'est vu proposer une rupture conventionnelle. L'arriéré s'élevait alors à 7 000 €. L'employeur a effectué une première régularisation partielle de 1 500 € juste avant la signature de la convention de rupture, puis une seconde de 3 200 € pendant le délai de rétractation.

Pour la cour d'appel, la nullité de la rupture conventionnelle doit être prononcée en raison de l'existence d'une violence et d'un vice du consentement au moment de la signature de l'acte, dès lors que l'employeur, qui ne payait plus le salarié depuis plusieurs mois, a contraint celui-ci à accepter la rupture par la promesse du versement de l'arriéré de salaire. En effet, le salarié pouvait légitimement craindre qu'à défaut d'acceptation, il ne soit jamais réglé des salaires impayés.

La cour d'appel fonde sa décision sur les dispositions du Code civil qui permettent d'obtenir la nullité de toute convention en cas de vice du consentement (C. civ. art. 1109 et s., dans leur version applicable au litige). Aux termes de l'article 1112 du Code civil (article 1140 du même Code depuis la réforme du droit des contrats de 2016), il y a violence lorsque celle-ci 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. Ce vice du consentement doit être apprécié en tenant compte de l'âge, du sexe et de la condition des personnes.

En l'espèce, c'est la crainte du salarié concernant sa fortune ou ses intérêts patrimoniaux qui était invoquée. Selon la cour d'appel, cette crainte déterminante du consentement du salarié était bien caractérisée au moment de la signature de l'acte.

Source : efl.fr

Pour plus d'infos : Comment se déroule une rupture conventionnelle (conditions, indemnité) ?

Voir aussi notre guide : Rupture conventionnelle : mode d'emploi

Articles sur le même sujet :

- Rupture conventionnelle : mode d'emploi
- Licencier un salarié pour faute
- Saisir le Conseil de Prud'hommes
- Annulation d'une rupture conventionnelle : possible ou pas ?
- Homologation d'une rupture conventionnelle : procédure
- Annulation d'une démission
- Démission d'un salarié en CDI : comment démissionner ?
- Démission : préavis obligatoire ?
- Les indemnités de démission d'un salarié
- Prise d'acte de la rupture du contrat de travail : mode d'emploi
- Résiliation en justice du contrat de travail : mode d'emploi

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés