



Rupture conventionnelle et vice du consentement

publié le 11/02/2014, vu 2114 fois, Auteur : [Xavier Berjot | SANCY Avocats](#)

Des décisions récentes de la Cour de cassation viennent de statuer sur la question de l'annulation de la rupture conventionnelle du contrat de travail, en présence d'un vice du consentement allégué. Elles offrent l'occasion de rappeler le régime applicable en la matière.

1. Motif de recours

La liberté du consentement des parties étant une condition de la rupture conventionnelle, le salarié peut remettre en cause cette dernière, à condition d'établir que son consentement était vicié lors de la négociation et la conclusion de la convention.

A titre d'exemple, est nulle la convention de rupture conclue alors que le salarié était, au moment de la signature de l'acte, dans une situation de violence psychologique en raison d'un harcèlement moral (Cass. soc. 30 janvier 2013, n° 11-22332)

De même, si l'existence d'un différend entre les parties n'affecte pas, par elle-même, la validité de la convention de rupture signée dans ce contexte, cette dernière peut être annulée si l'employeur fait pression sur le salarié pour qu'il choisisse la voie de la rupture conventionnelle (Cass. soc. 23 mai 2013, n° 12-13865).

Cela étant, la remise en cause de la convention de rupture ne peut pas intervenir sous n'importe quelle condition, sous peine de menacer la sécurité juridique du dispositif.

Dans trois arrêts du 29 janvier 2014 (n° 12-27594, n° 12-25951 et n° 12-24539), la Cour de cassation a posé pour principe que des erreurs matérielles dans la rédaction de la convention ou un défaut d'information du salarié ne justifient l'annulation d'une rupture conventionnelle homologuée que s'ils ont vicié son consentement.

Les motifs d'annulation invoqués devant la Cour de cassation étaient les suivants :

- Le défaut d'information du salarié sur la possibilité d'être assisté au cours de l'entretien préalable ;
- Le défaut d'information du salarié sur la possibilité de contacter Pôle Emploi préalablement à la signature de la rupture conventionnelle ;
- Une erreur dans le calcul du délai de rétractation de 15 jours calendaires.

Dans les trois cas, la Cour de cassation a considéré que seuls un vice du consentement ou la privation de la possibilité de se rétracter pouvaient justifier l'annulation de la rupture conventionnelle.

Il appartient donc au juge du fond de caractériser un éventuel vice du consentement, avant de

procéder à l'annulation de la rupture conventionnelle.

Ces décisions sont de nature à sécuriser la rupture conventionnelle : la remise en cause de la convention ne peut pas intervenir sous n'importe quelle condition, le salarié devant faire la démonstration d'un vice du consentement.

La Cour d'appel de Rouen avait déjà jugé, dans un arrêt du 12 avril 2011 (n° 10-4389), que le contenu des dispositions de la convention de rupture, relatives au régime social et fiscal de l'indemnité, n'est pas un élément objectivement de nature à contribuer à vicier le consentement du salarié.

De la même manière, l'absence de précision sur la portabilité du droit individuel à la formation ou sur le maintien des garanties complémentaires santé / prévoyance ne sont pas de nature à vicier le consentement du salarié.

Dans le silence de la loi, il appartient aux juridictions de se prononcer sur les conséquences de telle ou telle irrégularité, en recherchant donc si le consentement du salarié a pu être vicié.

2. Conséquences du recours

Si le juge annule une rupture conventionnelle, au motif que le consentement du salarié a été vicié, il reste à déterminer les conséquences de sa décision.

En particulier, se pose la question de savoir si l'annulation de la rupture conventionnelle emporte les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse ou d'un licenciement nul.

La différence est importante, car la nullité du licenciement peut entraîner la réintégration du salarié.

A ce jour, la Cour de cassation n'a pas eu à statuer directement sur ce sujet.

Dans les arrêts du 30 janvier 2013 et 23 mai 2013 (cf. § 1), les juges du fond avaient considéré que l'annulation de la rupture conventionnelle produisait les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse et les pourvois ne remettaient pas en cause cette solution.

Cela étant, il n'est pas exclu que la question se pose un jour devant la Cour de cassation.

A titre d'exemple, l'article L. 1152-3 du Code du travail dispose que toute rupture du contrat de travail qui résulterait d'un harcèlement moral est nulle de plein droit.

Sur ce fondement, la Cour de cassation pourrait faire produire à la rupture conventionnelle conclue dans ce contexte les effets d'un licenciement nul.

La Cour d'appel de Poitiers (CA Poitiers 28 mars 2012, n° 10/02441) a d'ailleurs jugé que le fait pour l'employeur de proposer une rupture conventionnelle à un salarié victime d'un accident du travail constitue une fraude qui entraîne les mêmes effets qu'un licenciement nul.

Xavier Berjot

Avocat Associé

OCEAN Avocats

www.ocean-avocats.com