

## 505-1 Rupture conventionnelle intervenant dans un contexte conflictuel : attention au consentement vicié du salarié donné à la suite de sanctions disciplinaires injustifiées et de pressions de l'employeur



Déborah Fallik,  
Avocate associée,  
Redlink Avocats

*Cass. soc., 8 juill. 2020, pourvoi n° 19-15.441, arrêt n° 577 F-D*

**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 conclue en application de l'article L. 1237-11 du Code du travail, la rupture conventionnelle ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties.**

### Le contexte

La rupture conventionnelle, largement conclue entre les employeurs et les salariés, suppose de respecter une procédure légale veillant à préserver le libre consentement de chacune des parties. Dans la plupart des cas, c'est évidemment le salarié qui peut tenter de se prévaloir d'un vice du consentement afin de faire reconnaître la nullité de la rupture conventionnelle conclue et faire constater qu'elle emporte les effets d'un

licenciement sans cause réelle et sérieuse. Et, depuis la création de ce mode autonome de rupture du contrat de travail, la jurisprudence a su dessiner les contours permettant d'apprécier le libre consentement du salarié. C'est dans ce contexte qu'a été rendue la décision commentée.

Dans cette affaire, une salariée a été engagée en qualité de responsable comptable et administrative le 30 avril 2009. Elle s'est vu notifier

un premier avertissement le 18 juillet 2014 et un second le 8 août 2014 avant de conclure, le 1<sup>er</sup> décembre 2014, une rupture conventionnelle. Contestant la validité de la rupture, elle a saisi la juridiction prud'homale.

La Cour d'appel de Versailles a accueilli la demande de la salariée aux motifs que les avertissements notifiés étaient injustifiés et avaient été prononcés dans un contexte de pressions ayant entraîné 3 arrêts de travail successifs pour syndrome anxiodépressif. C'est dans ce contexte qu'un pourvoi a été formé par l'employeur de la salariée.

## La position de la Cour de cassation : décryptage

La Cour de cassation confirme l'arrêt d'appel en précisant 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 conclue en application de l'article L. 1237-11 du Code du travail, la rupture conventionnelle ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties. »*

*La cour d'appel, qui a relevé que l'employeur avait fait pression sur la salariée dont la compétence n'avait auparavant jamais été mise en cause en lui délivrant deux avertissements successifs et injustifiés, qu'il l'avait dévalorisée et avait dégradé ses conditions de travail, ce qui avait eu des conséquences sur son état de santé, et qu'il l'avait incitée, par les pressions ainsi exercées, à accepter la voie de la rupture conventionnelle, a, exerçant son pouvoir souverain d'appréciation, retenu que le consentement de la salariée avait été vicié, et a, par ce seul motif, légalement justifié sa décision. »*

*"Dans le cadre d'un contexte identifié comme conflictuel, la jurisprudence est fluctuante".*

La jurisprudence reconnaît largement la validité du consentement donné par le salarié dans le cadre d'une rupture conventionnelle en admettant notamment qu'il puisse être donné :

- en cas de suspension du contrat de travail en raison d'un arrêt de travail, qu'il soit la résultante, ou non, d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail ;
- en cas de suspension du contrat de travail durant un congé parental d'éducation (CA Nîmes, 12 juin 2012, n° 11-120) ;
- ou lors d'un congé maternité (Cass. soc., 25 mars 2015, n° 14-10.149).

Ajoutons que la jurisprudence avait jusqu'alors fait preuve d'une interprétation plus souple que l'administration qui, dans sa circulaire du 17 mars 2009 (Circulaire DGT n° 2009-04 du 17 mars 2009, relative à la rupture conventionnelle d'un contrat de travail à durée indéterminée), avait limité la conclusion d'une rupture conventionnelle en cas de suspension du contrat de travail en distinguant selon la nature de celle-ci. Ainsi, la circulaire ne permettait pas de conclure une rupture conventionnelle lorsque la rupture du contrat de travail était strictement encadrée par la

réglementation (comme en cas de licenciement d'un salarié en arrêt de travail pour maladie professionnelle, accident du travail ou une salariée en congé maternité, etc.).

Globalement la jurisprudence a pu rendre des décisions pragmatiques afin d'apprécier la validité du consentement donné, en fonction des faits de l'espèce (sachant que, rappelons-le, l'appréciation de la validité du consentement relève de l'appréciation des juges du fond). Évidemment, la Cour de cassation n'entend pas ici revenir sur sa jurisprudence passée mais illustre désormais ce que peut être un vice du consentement donné dans un contexte conflictuel.

Ainsi la Cour de cassation avait déclaré nulle une rupture conventionnelle conclue avec un salarié souffrant de troubles mentaux (troubles de la mémoire et de l'attention notamment), atteint d'une maladie (une tumeur à évolution lente) qui le rendait inapte à prendre une décision (Cass. soc., 16 mai 2018, n° 16-25.852). À cela s'ajoutent également les nombreuses décisions qui rappellent que la rupture conventionnelle signée dans un contexte de harcèlement moral est nulle (Cass. soc., 29 janv. 2020, n° 18-24.296).

Dans le cadre d'un contexte identifié comme conflictuel, la jurisprudence est fluctuante et la notification d'une sanction disciplinaire n'est pas, en tant que telle, de nature à vicier le consentement donné. Le consentement du salarié qui s'est vu infliger deux avertissements a été admis comme non vicié (Cass. soc., 15 janv. 2014, n° 12-23.942) alors que le vice du consentement a pu être reconnu alors que la rupture conventionnelle a été conclue après la notification d'un avertissement (Cass. soc., 9 janv. 2015, n° 14-10.192).

En réalité, tout comme dans l'arrêt rendu le 8 juillet 2020, et sans revenir sur la possibilité de conclure une rupture conventionnelle dans un contexte conflictuel, les juges s'attardent à comprendre le contexte dans lequel la rupture conventionnelle intervient.

*"En réalité, les juges s'attardent à comprendre le contexte dans lequel la rupture conventionnelle intervient".*

Cette appréciation va désormais jusqu'à apprécier le contexte conflictuel et, partant, le bien-fondé des sanctions disciplinaires prononcées antérieurement, si elles existent. En effet, la solution de la décision commentée aurait, on peut l'imaginer, été toute autre si les avertissements notifiés avaient été justifiés.

Prudence donc désormais lors de la conclusion de la rupture conventionnelle : bien que le contexte conflictuel ne soit pas en tant que tel de nature à empêcher la conclusion d'une rupture conventionnelle, les juges semblent vouloir apprécier les origines de ce conflit pour apprécier la licéité du consentement donné.

Cette décision fera réfléchir à deux fois désormais avant d'engager une procédure de rupture conventionnelle dans un contexte conflictuel...

## TEXTE DE L'ARRÊT

ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, DU 8 JUILLET 2020

La société Get Things Done, anciennement dénommée GTD - Gramme transports déménagement GTD, société par actions simplifiée, dont le siège est 3 avenue Henri Colin, [...], a formé le pourvoi n° B 19-15.441 contre l'arrêt rendu le 6 février 2019 par la cour d'appel de Versailles (15e chambre), dans le litige l'opposant :

1°/ à D..., domiciliée 11 ter rue du colonel Fabien, [...],

2°/ à Pôle emploi, dont le siège est 1-5 avenue du X..., [...], défendeurs à la cassation.

La demanderesse invoque, à l'appui de son pourvoi, le moyen unique de cassation annexé au présent arrêt.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de Mme Capitaine, conseiller, les observations de la SCP Delvolvé et Trichet, avocat de la société Get Things Done, de la SCP Gatineau, Fattaccini et Rebeyrol, avocat de D..., après débats en l'audience publique du 26 mai 2020 où étaient présentes Mme Farthouat-Danon, conseiller doyen faisant fonction de président, Mme Capitaine, conseiller rapporteur, Mme Van Ruymbeke, conseiller, et Mme Pontonnier, greffier de chambre,

la chambre sociale de la Cour de cassation, composée des président et conseillers précités, après en avoir délibéré conformément à la loi, a rendu le présent arrêt.

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Versailles, 6 février 2019), D... a été engagée en qualité de responsable comptable et administrative le 30 avril 2009 par la société GTD.

2. L'employeur lui a notifié un premier avertissement le 18 juillet 2014 et un second le 8 août 2014, et les parties ont signé une rupture conventionnelle le 1<sup>er</sup> décembre 2014.

3. Contestant la validité de la rupture, la salariée a saisi la juridiction prud'homale.

Examen du moyen

Enoncé du moyen

4. L'employeur fait grief à l'arrêt de prononcer la nullité de l'acte de rupture conventionnelle du contrat de travail de la salariée et de le condamner à lui payer des dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, et une indemnité compensatrice de préavis avec les congés payés afférents, alors :

« 1°/ que le pouvoir d'appréciation dont jouit le juge appelé à contrôler la régularité en la forme et au fond d'une sanction disciplinaire ne peut s'exercer en dehors d'une demande d'annulation de cette sanction régie par les articles L. 1333-1 et L. 1333-2 du code du travail, de sorte que tant qu'elle n'est pas annulée par le juge, une sanction

disciplinaire est réputée régulière et fondée ; que pour considérer que le consentement de la salariée à la convention de rupture conventionnelle avait été surpris par la violence en raison du caractère infondé des deux avertissements des 18 juillet et 8 août 2014, dont l'annulation n'était pas demandée par la salariée, et sans remettre en cause, conformément aux dispositions régissant les conditions du contrôle de la régularité des sanctions disciplinaires, les avertissements délivrés qui demeuraient ainsi réguliers tant sur la forme qu'au fond, la cour d'appel a violé les articles L. 1333-1 et L. 1333-2 du code du travail ;

2°/ que l'existence d'un différend entre les parties au contrat de travail n'affecte pas par elle-même la validité de la convention de rupture ; que le désaccord exprimé par la salariée sur l'existence ou la portée des griefs fondant les sanctions disciplinaires notifiées par son employeur, qui traduit l'existence d'un différend entre eux, est impropre à caractériser un vice de violence de nature à affecter la validité de la convention de rupture conclue, de sorte qu'en jugeant le contraire, la cour d'appel a violé les articles 1109 et 1112 du code civil dans sa rédaction antérieure à l'ordonnance du 10 février 2016, ensemble l'article 1237-11 du code du travail ;

3°/ que la violence morale de nature à vicier le consentement à un acte juridique suppose des actes concrets caractérisant des pressions ou manoeuvres illégitimes en vue d'inciter la personne sur laquelle elles sont exercées à consentir à la convention ; qu'en considérant néanmoins que les deux avertissements délivrés à la salariée 6 mois auparavant, qui, fussent-ils injustifiés, procèdent de l'exercice légitime par l'employeur de son pouvoir disciplinaire caractérisaient le vice de violence ayant entaché son consentement à la convention de rupture à l'élaboration de laquelle elle avait activement concouru, sans constater que ces sanctions procédaient d'un abus, d'une pression ou de manoeuvres de la part de l'employeur en vue de convaincre la salariée de consentir à la convention de rupture, la cour d'appel n'a pas légalement justifié sa décision au regard des articles 1109 et 1112 du code civil dans sa rédaction antérieure à l'ordonnance du 10 février 2016, ensemble l'article 1237-11 du code du travail ;

4°/ qu'après avoir constaté d'une part, que D... avait été engagée en qualité de "responsable comptable et administrative", ce dont il résultait qu'elle assumait la responsabilité, envers son employeur, des déclarations sociales et du paiement des cotisations correspondantes, et d'autre part, que l'avertissement du 8 août 2014 faisait état d'une mise en demeure de l'URSSAF du 25 juillet 2014, pour insuffisance de règlement à hauteur de 31 660 euros, dont 1 660 euros de pénalités, dont l'employeur se plaignait d'ignorer les causes et la raison pour laquelle il n'en était pas informé, la cour d'appel, qui a néanmoins retenu, de façon péremptoire, qu'il "ne résulte pas des pièces versées aux débats que la mise en demeure de l'URSSAF visée dans le second avertissement ait relevé d'un manquement contractuel de la salariée" n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations, en violation des articles 1109 et

1112 du code civil dans leur rédaction antérieure à l'ordonnance du 10 février 2016, ensemble l'article 1237-11 du code du travail ;

5°/ qu'après avoir constaté que la salariée était suivie pour un syndrome anxio-dépressif avec probable somatisation depuis le 10 janvier 2014, soit antérieurement tant à la prise de fonction du nouveau dirigeant en avril 2014 qu'aux avertissements notifiés aux juillet et août, ce dont il résultait que les arrêts de travail liés de la salariée du 13 au 29 août 2014 et du 2 au 13 octobre étaient liés à une pathologie préexistante non imputable à l'employeur, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations, en violation des articles 1109 et 1112 du code civil dans leur rédaction antérieure à l'ordonnance du 10 février 2016, ensemble l'article 1237-11 du code du travail ;

6°/ qu'à supposer qu'en retenant que la notification des avertissements n'avait pu "qu'exacerber un terrain fragilisé", la cour d'appel ait entendu caractériser l'intention de l'employeur d'exercer une violence morale de nature à convaincre la salariée de conclure la convention de rupture, la cour d'appel ne pouvait alors se dispenser de constater que l'employeur avait connaissance, à l'époque à laquelle il avait délivré les avertissements, du syndrome affectant la salariée, sans priver sa décision de base légale au regard des articles 1109 et 1112 du code civil dans leur rédaction antérieure à l'ordonnance du 10 février 2016, ensemble l'article 1237-11 du code du travail. »

Réponse de la Cour

5. 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 conclue en application de l'article L. 1237-11 du code du travail, la rupture conventionnelle ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties.

6. La cour d'appel, qui a relevé que l'employeur avait fait pression sur la salariée dont la compétence n'avait auparavant jamais été mise en cause en lui délivrant deux avertissements successifs et injustifiés, qu'il l'avait dévalorisée et avait dégradé ses conditions de travail, ce qui avait eu des conséquences sur son état de santé, et qu'il l'avait incitée, par les pressions ainsi exercées, à accepter la voie de la rupture conventionnelle, a, exerçant son pouvoir souverain d'appréciation, retenu que le consentement de la salariée avait été vicié, et a, par ce seul motif, légalement justifié sa décision.

PAR CES MOTIFS, la Cour :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne la société GTB aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande formée par la société GTB et la condamne à payer à D... la somme de 3 000 euros ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du huit juillet deux mille vingt.