



PRESTO N°120 / NOVEMBRE 2022

Les différents modes
de ruptures
ou cessation du
contrat de travail :

Sur la rupture
d'un commun accord
du contrat et
la rupture conventionnelle
individuelle

N°120

PRESTO

Sur la rupture amiable ou d'un commun accord du contrat

Rappels sur une espèce en voie de disparition : la rupture amiable du contrat de travail

a/Rupture amiable et difficultés personnelles du salarié

La rupture amiable et le différend opposant les parties

La Cour de cassation s'est toujours efforcée de réduire les possibilités de recourir à la rupture négociée dans un contexte conflictuel. Depuis 1996, la Haute juridiction a opéré une très nette distinction entre la rupture négociée et la transaction ; lorsqu'un différend préexistait entre les parties, l'accord conclu ne saurait porter sur le principe de la rupture, mais, uniquement, sur ses conséquences ; il ne s'agit alors pas d'une rupture négociée, mais bien d'une transaction, celle-ci devant être annulée, car ayant été conclu sans que le licenciement n'ait été préalablement notifié au salarié.

b/Rupture amiable et rupture conventionnelle

Le débat sur la pérennité de l'accord de rupture amiable

Les arrêts rendus en 2003 par la Chambre sociale de la Cour de cassation n'ont pas fait taire le débat qui continuait d'exister sur la possibilité reconnue aux parties de négocier la rupture du contrat de travail, et ce alors que le Code du travail n'avait pas consacré la rupture négociée comme mode de rupture à part entière du contrat de travail, aux côtés de la démission et du licenciement.

Ce débat a, toutefois, rebondi après la **loi du 25 juin 2008** de modernisation du marché du travail qui a mis en place le régime de la rupture conventionnelle du contrat de travail.

La Cour de cassation avait admis que les contrats de travail à durée indéterminée soient rompus de façon négociée sur le fondement de **l'article 1134 du Code civil**. Cette rupture négociée se basait donc sur le droit commun des contrats et n'exigeait aucun formalisme particulier.

La rupture conventionnelle se substitue à la rupture d'un commun accord du droit commun !

Les Hauts magistrats, à l'occasion d'un arrêt (**Cass. soc., 15 octobre 2014, n°11-22251, PBR**), ont apporté une réponse très attendue quant à l'articulation de la rupture conventionnelle avec la rupture d'un commun accord du droit commun des contrats.

En l'espèce, une salariée engagée en qualité de femme toutes mains à temps complet par l'exploitant d'un fonds de commerce avait signé avec son employeur un document actant la rupture du contrat de travail en date du 3 avril 2009.

Dans les mois suivants, la salariée a saisi le conseil de prud'hommes afin de faire juger que la rupture s'analysait en un licenciement sans cause réelle et sérieuse et, ainsi obtenir le paiement des indemnités susceptibles d'en découler, s'appuyant sur le fait que les dispositions et garanties relatives à la rupture conventionnelle avaient été éludées.

L'employeur quant à lui faisait valoir que les parties restaient libres de ne pas se soumettre au nouveau régime de la rupture conventionnelle et de conclure un accord de rupture amiable sur le fondement de **l'article 1134 du code civil**.

Le 30 juin 2006, la cour d'appel de Dijon donna raison à la salariée. L'employeur forma alors un pourvoi en cassation. La Haute Cour rejeta le pourvoi formé par l'employeur.

Elle rappelle, d'une part, « *qu'aux termes de l'article L.1231-1 du code du travail le contrat de travail à durée indéterminée peut être rompu à l'initiative de l'employeur ou du salarié ou d'un commun accord dans les conditions prévues par le présent titre* » et, d'autre part, « *que selon les dispositions de l'article L.1237-11 du même code, la rupture d'un commun accord qualifiée rupture conventionnelle résulte d'une convention signée par les parties au contrat qui est soumise aux dispositions réglementant ce mode de rupture destinées à garantir la liberté du consentement des parties* ».

Puis, elle ajoute « *qu'il résulte de la combinaison de ces textes que, sauf dispositions légales contraires, la rupture du contrat de travail par accord des parties ne peut intervenir que dans les conditions prévues par le second relatif à la rupture conventionnelle* » et considère alors que « *la cour d'appel, qui a constaté que le document signé par les parties ne satisfait pas aux exigences de l'article L.1237-11 du code du travail, a décidé à bon droit que la rupture s'analysait en un licenciement sans cause réelle et sérieuse* ».

La solution retenue par la Cour de cassation est claire : la rupture d'un commun accord emprunte la voie exclusive de la rupture conventionnelle.

Toutefois, les Hauts magistrats n'abandonnent pas totalement la rupture d'un commun accord du code civil puisque l'arrêt exclut, expressément, du régime de la rupture conventionnelle, les hypothèses dans lesquelles des « *dispositions légales contraires* » permettraient de procéder à une rupture amiable traditionnelle.

Pour exemple, la rupture conventionnelle d'un contrat à durée déterminée n'étant pas permise, la rupture d'un commun accord fondée sur **l'article 1134 du code civil** conserve ici tout son intérêt. De la même manière, la rupture conventionnelle est expressément écartée par le code du travail dans l'hypothèse de départs négociés intervenant dans le cadre d'un PSE ou d'un accord de GPEC.

c/Rupture du CDD, du contrat d'apprentissage et de professionnalisation, d'un commun accord

Le CDD est un contrat de travail dont le terme est connu au moment de la signature du contrat de travail et dont les possibilités de rupture sont limitées.

Les situations dans lesquelles le CDD peut être rompu de façon anticipée sont les suivantes :

- lorsque le salarié justifie d'une embauche en CDI ;
- **en cas de rupture anticipée par accord commun entre le salarié et l'employeur ;**
- en cas de faute grave ou lourde ;
- en cas d'inaptitude du salarié constatée par la médecine du travail ;
- en cas de force majeure.

La rupture d'un commun accord du CDD, ou rupture amiable du CDD, doit résulter d'une volonté claire et non équivoque de la part du salarié et de l'employeur.

Que la rupture du CDD d'un commun accord soit à l'initiative du salarié ou de l'employeur, l'accord amiable de la rupture du CDD doit être formalisée dans un écrit.

Rupture d'un commun accord du CDD et préavis

Dans l'accord formalisant la rupture d'un commun accord du CDD, le salarié et l'employeur doivent prévoir si un préavis doit être effectué et, si tel est le cas, la durée de celui-ci.

Il n'est pas obligatoire qu'un préavis soit effectué, ce sont le salarié et l'employeur qui se mettent d'accord et négocient sur ce point.

Rupture du CDD d'un commun accord et allocation chômage

La rupture d'un commun accord du CDD ne prive pas le salarié du bénéfice des allocations chômage, ni de l'indemnité de précarité due à la fin d'un CDD.

Sur la rupture conventionnelle individuelle

La FNAS FO a mis à disposition sur son site de nombreux articles relatifs à la rupture conventionnelle :

- les aventures d'Armand au pays de la rupture conventionnelle ;
- Les 5 étapes de rupture conventionnelle ;
- Les veilles juridiques 292 et 219 ;
- La rupture conventionnelle individuelle : conséquences et contestation ;
- Tout savoir sur la procédure de rupture conventionnelle

Il est conseillé de s'y rapporter.

Les nouveautés et dernières jurisprudences

a/ L'homologation de la rupture conventionnelle par téléservice s'impose depuis le 1^{er} avril 2022

Lorsque l'employeur et le salarié ont négocié la rupture du contrat de travail par le biais d'une rupture conventionnelle individuelle, ils doivent ensuite en obtenir l'homologation par le DREETS. Depuis le 1^{er} avril 2022, cette demande d'homologation doit, sauf exception, obligatoirement se faire par téléservice.

La rupture conventionnelle homologuée par le DREETS

Une fois le principe de la rupture et ses modalités négociés, puis un délai de rétractation de 15 jours écoulé, ils doivent alors obtenir l'homologation de la convention de rupture auprès du DREETS. La partie la plus diligente (le plus souvent l'employeur) adresse donc une demande d'homologation au DREETS du lieu où est établi l'employeur, c'est-à-dire celui dont relève l'établissement où est employé le salarié (**c. trav. art. L.1237-14 et R.1237-3**).

Une demande d'homologation formulée par téléservice

Jusqu'au 31 mars 2022, la demande d'homologation était adressée au DREETS à l'aide du formulaire prévu à cet effet (**arrêté du 8 février 2012, JO du 17 ; modèle de formulaire CERFA 14598*01**). L'employeur pouvait aussi saisir le formulaire directement en ligne sur un site dédié et télétransmettre sa demande d'homologation (www.teleRC.travail.gouv.fr).

Depuis le 1^{er} avril 2022, la donne a changé. Toute demande d'homologation de la convention de rupture présentée à compter de cette date doit obligatoirement être réalisée par téléservice via le portail dédié teleRC.travail.gouv.fr (**décret 2021-1639 du 13 décembre 2021, JO du 15 ; c. trav. art. D.1237-3-1**).

À noter : Ce portail permet notamment de simuler le montant minimum de l'indemnité qui doit être versée au salarié et les délais à respecter. Une fois l'homologation acquise, il permet de télécharger une attestation d'homologation.

L'usage d'un formulaire reste possible dans certaines circonstances.

L'employeur (ou le salarié si c'est lui qui fait la demande d'homologation) peut indiquer au DREETS qu'il n'est pas en mesure d'utiliser le téléservice (**c. trav. art. D.1237-3-1**).

Dans ce cas, la démarche peut toujours s'effectuer par le dépôt d'un formulaire auprès du DREETS.

Aucun changement pour la demande d'autorisation formulée pour un salarié protégé.

Lorsque le salarié est un salarié protégé (ex. : élus CSE, délégué syndical), la procédure n'est pas la même. Après s'être mis d'accord sur le contenu de la convention de rupture conventionnelle, l'employeur doit adresser une demande d'autorisation qui se fait auprès de l'inspection du travail et non pas du DREETS (**c. trav. art. L.1237-15**).

La saisie en ligne n'est pas prévue pour la demande d'autorisation formulée auprès de l'inspection du travail. La demande se fait donc toujours via le formulaire prévu à cet effet (**CERFA 14599*01**).

www.teleRC.travail.gouv.fr

b/ Les dernières jurisprudences

1 - Mentir pour obtenir une rupture conventionnelle

Lorsque le salarié ment à l'employeur pour obtenir une rupture conventionnelle, la rupture conventionnelle signée n'est pas forcément nulle selon la Cour de cassation.

Le salarié peut-il mentir à son employeur quant à son projet professionnel pour obtenir une rupture conventionnelle ?

Oui ... et non.

Exemple (**Cass. Soc., 11 mai 2022 n°15.909**) :

Un salarié qui exerçait des fonctions de commercial demande une rupture conventionnelle à son employeur en la motivant par un projet de reconversion professionnelle dans le tourisme nautique de pêche au gros.

Soit plus rien à voir avec son poste actuel.

L'employeur accepte la rupture conventionnelle et lui verse 73 727€.

Sauf que le salarié a menti sur son projet puisqu'il a finalement pris un poste de directeur commercial dans une entreprise concurrente.

L'ancien employeur, mécontent, demande la nullité de la rupture conventionnelle en soutenant que son consentement a été vicié puisque le salarié lui a menti pour obtenir la rupture conventionnelle (et en plus, il est parti pour une entreprise concurrente...).

La Cour d'appel annule la rupture conventionnelle, sans pour autant constater que ce mensonge avait déterminé le consentement de l'employeur.

Pour faire simple : il y a un mensonge du salarié, pas de débat.

La question est de savoir si ce mensonge a déterminé ou non l'employeur à conclure la rupture conventionnelle. Sans ce mensonge, est-ce que l'employeur aurait conclu la rupture conventionnelle ou en tout cas à des conditions différentes ?

La Cour d'appel ne constate pas que ce mensonge a déterminé le consentement de l'employeur.

La Cour de cassation casse et annule donc l'arrêt de la Cour d'appel en jugeant qu'il fallait constater que le projet de reconversion professionnelle présenté par le salarié à son employeur avait déterminé son consentement à conclure la rupture conventionnelle.

La Cour d'appel de renvoi devra donc de nouveau juger, en constatant (ou non) ce caractère déterminant, à savoir que, sans le mensonge du salarié, l'employeur n'aurait pas conclu la rupture conventionnelle ou aurait contracté à des conditions bien différentes.

Finalité : Le salarié peut mentir à l'employeur pour obtenir une rupture conventionnelle, mais s'il s'avère que ce mensonge provoque une erreur auprès de l'employeur et détermine son consentement à conclure la rupture conventionnelle (sans ce mensonge, il n'aurait pas accepté la rupture conventionnelle ou dans des conditions différentes), l'employeur peut toujours demander au juge la nullité de la rupture et donc la restitution des sommes versées.

Et c'est à l'employeur de le prouver ...

2 - Rupture conventionnelle homologuée : l'indemnité est due même si le salarié décède avant la date de rupture

Le décès du salarié intervenu après l'homologation et avant la date de rupture du contrat ne permet pas à l'employeur de s'exonérer du versement de l'indemnité spécifique de rupture. C'est ce que précise la Cour de cassation dans un arrêt du 11 mai 2022 (**Cass. soc. 11-5-2022 n° 20-21.103 FS-B**)

Une fois le délai de rétractation écoulé, la convention de rupture conventionnelle est transmise à l'administration pour homologation. Si le salarié décède après cette homologation mais avant la date de rupture fixée par les parties dans la convention, que se

passé-t-il ? L'employeur est-il délié de son obligation de verser l'indemnité spécifique de rupture convenue ? C'est à cette question que la Cour de cassation a dû répondre.

En l'espèce, un salarié signe avec son employeur une rupture conventionnelle le 11 septembre 2015. La date de rupture du contrat est fixée au 21 octobre suivant. La convention est homologuée le 9 octobre mais le salarié décède entre cette homologation et la date de rupture. L'employeur n'ayant pas versé aux ayants droit l'indemnité de rupture conventionnelle, ces derniers la réclament en justice.

La cour d'appel leur donne raison.

L'indemnité doit être versée aux ayant droits du salarié

La cour d'appel est approuvée par la Cour de cassation qui rappelle les grands principes de la rupture conventionnelle individuelle :

- - l'employeur et le salarié peuvent 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. Elle résulte d'une convention signée par les parties au contrat (**article L.1237-11 du Code du travail**) ;
- - la convention de rupture définit les conditions de celle-ci, notamment le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle qui ne peut pas être inférieur à celui de l'indemnité prévue à l'**article L.1234-9 du Code du travail**. Elle fixe la date de rupture du contrat de travail, qui ne peut intervenir avant le lendemain du jour de l'homologation (**article L.1237-13 du Code du travail**) ;
- - la validité de la convention est subordonnée à son homologation (**article L.1237-14 du Code du travail**).

La Cour en déduit que la créance d'indemnité de rupture conventionnelle, si elle n'est exigée qu'à la date fixée pour la rupture, naît de l'homologation de la convention. Ainsi, le décès du salarié intervenu après l'homologation et avant la date de rupture du contrat ne permet pas à l'employeur de s'exonérer du versement de l'indemnité spécifique de rupture. Ses ayants droit étaient bien fondés à en réclamer le paiement.

3 - En présence d'un chantage au paiement du salaire, la rupture conventionnelle doit être déclarée nulle

CA Lyon 21-1-2022 n° 19/04124, C. c/ Sté Jolidon France

La nullité de la rupture conventionnelle homologuée peut être prononcée en raison d'un vice du consentement comme la violence. Tel est le cas lorsque l'employeur contraint le salarié à accepter la rupture par la promesse du règlement de salaires impayés.

Une crainte ayant déterminé le consentement du salarié à la rupture

L'arrêt rendu par la cour d'appel de Lyon le 21 janvier 2022 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.

A noter : *La cour rappelle que les dispositions du Code du travail qui régissent la rupture conventionnelle homologuée visent également à garantir la liberté du consentement des parties à la rupture conventionnelle (C. trav art. L.1237-11 à L.1237-16).*

La violence cause de nullité de la rupture conventionnelle

En se fondant sur la violence, la Cour de cassation a déjà admis l'annulation d'une convention de rupture conclue par un salarié qui était dans une situation de violence morale du fait du harcèlement moral et des troubles psychologiques qui en sont résultés (**Cass. soc. 30-1-2013 n° 11-22.332 FS-PBR : RJS 4/13 n° 279**) ou d'un salarié sur lequel l'employeur avait fait **pression** en lui délivrant deux avertissements successifs et injustifiés, tout en le dévalorisant et en dégradant ses conditions de travail, au point que cela avait eu des conséquences sur son état de santé (**Cass. soc. 8-7-2020 n° 19-15.441 F-D : RJS 10/20 n° 459**).

Dans un arrêt encore plus proche des faits de l'espèce, la Cour de cassation a également admis l'annulation d'une convention de rupture acceptée par un salarié alors que son employeur l'avait menacé de ternir la poursuite de son parcours professionnel et l'avait incité par une pression à choisir la voie de la rupture conventionnelle (**Cass. soc. 23-5-2013 n° 12-13.865 FS-PBR : RJS 7/13 n° 534**).

A noter : *La Cour de cassation a cependant indiqué à plusieurs reprises que la seule existence d'un différend opposant le salarié à son employeur n'affecte pas en elle-même la validité d'une convention de rupture régulièrement conclue (Cass. soc. 23-5-2013 précité ; Cass. soc. 25 janvier 2014 n° 12-23.942 : RJS 3/14 n° 216).*

Si cette solution a été rendue sur le fondement des textes applicables aux faits (**article 1112 du Code civil, dans sa rédaction antérieure à la réforme du droit des contrats de 2016**) elle est transposable aux articles actuels, dans la mesure où les nouvelles dispositions de **l'article 1140 du Code civil** sont proches.

A noter : *Le demandeur aurait également pu invoquer l'article 1143 du Code civil sur la violence par abus de dépendance, qui dispose qu'il y a violence lorsqu'une partie, abusant de l'état de dépendance dans lequel se trouve son cocontractant à son égard, obtient de lui un engagement qu'il n'aurait pas souscrit en l'absence d'une telle contrainte et en tire un avantage manifestement excessif.*

Nullité produisant les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse

La cour d'appel prononce la nullité de la rupture conventionnelle. Elle lui fait produire les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse. Le salarié a donc droit à une indemnité compensatrice de préavis et à des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Cette solution est conforme à la jurisprudence sur la nullité de la rupture conventionnelle du contrat de travail en cas de vice du consentement (*voir par exemple : Cass. soc. 30-1-2013 n° 11-22.332 : RJS 4/13 n° 279*).

En revanche la nullité de la rupture conventionnelle devrait produire les **effets d'un licenciement nul** lorsque la rupture du contrat de travail résulte par exemple de faits de harcèlement moral ou sexuel (**C. trav. art. L.1152-3 et L.1153-4**) ou d'une discrimination (**C. trav. art. L.1132-4**).

4 – Exemples de nullité de la rupture conventionnelle

a/. Les pressions exercées par l'employeur.

- 1er arrêt (Cour d'Appel d'Amiens 13 juillet 2021 RG n°20/00142)

Un conducteur machine est mis à pied à titre conservatoire puis signe une rupture conventionnelle qu'il conteste ensuite notamment pour vice du consentement : il aurait signé la rupture conventionnelle sous la menace de son licenciement.

La Cour remarque en premier lieu « *la signature de la convention de rupture n'a pas été précédée d'un entretien préalable* ». Puis en analysant les échanges SMS entre le salarié et le Délégué syndical de l'entreprise, elle constate que le salarié n'a eu aucun contact avec son employeur entre la date de l'entretien préalable au licenciement fixé au 11 décembre 2015 et la date de la signature de la convention de rupture conventionnelle du 21 décembre 2015.

Or, était versée au débat une demande de rupture conventionnelle du salarié en date du 14 décembre 2015 remise en main propre à l'employeur et un courrier du même jour convoquant le salarié à un entretien fixé au 21 décembre 2015, date de signature de la rupture conventionnelle.

Enfin, les Juges relèvent qu'aucune explication n'est donnée sur la remise le 14 décembre 2015 du courrier du salarié sollicitant la rupture conventionnelle « *en main propre* » à

l'entreprise alors que le salarié était absent de l'entreprise à cette date puisqu'il avait été mis à pied à titre conservatoire.

Au vu de toutes ces incohérences, la Cour en conclut que le salarié « a été victime de pressions de la part de son employeur, pression de nature à vicier son consentement », outre le non-respect de l'entretien préalable (nécessaire) avant la signature de la convention de rupture, « élément essentiel du formalisme protecteur légal ».

- 2ème arrêt (Cour d'Appel de Nancy 10 juin 2021 RG n°20/00120)

Alors que le formalisme entourant la signature de la rupture conventionnelle a été ici respecté, c'est le contexte dans lequel elle est intervenue qui justifie la nullité de la rupture conventionnelle :

Une coiffeuse qualifiée est convoquée à un entretien préalable à un licenciement puis 5 jours plus tard signe une convention de rupture conventionnelle.

Pour prononcer la nullité de cette rupture conventionnelle les Juges mentionnent :

- ▶ que la convocation à l'entretien préalable à licenciement a été réceptionnée par la salariée alors qu'elle était en congé maternité,
- ▶ que l'entretien préalable au licenciement s'est tenu alors que la salariée était en arrêt de travail pour syndrome anxio-dépressif,
- ▶ qu'un témoin atteste que l'entretien préalable « s'est déroulé à la vue et à l'écoute des autres salariés et des clients », mené par l'époux de la Gérante non salarié de l'entreprise et que la salariée a été menacée de plainte pénale pour vol.

La Cour en conclut que la salariée accusée de vol et menacée de plainte pénale devant les autres salariés et les clients alors qu'elle était en arrêt de travail pour syndrome anxio-dépressif après un congé maternité a subi une violence morale (alors qu'elle était) en état de faiblesse ce qui a vicié son consentement, nonobstant le délai de réflexion dont elle a bénéficié qui est pour la Cour

«...sans emport, la publicité donnée par l'employeur aux faits reprochés à la salariée et le renouvellement de son arrêt de travail justifiant la persistance du vice du consentement ».

Ainsi, il importe peu pour les Juges que la salariée ait bénéficié d'un délai de 5 jours avant de signer la rupture conventionnelle dès lors que son état de faiblesse dont elle justifiait ne lui permettait pas d'avoir la capacité de réagir.

- 3ème arrêt (CA Toulouse 12 mars 2021 RG n°19/01428).

C'est encore un contexte de pressions qui justifie la nullité d'une rupture conventionnelle d'une salariée embauchée comme support logistique qui signe une rupture conventionnelle après avoir refusé une modification de ses conditions de travail.

Bien qu'ayant écarté le harcèlement moral et sexuel, la Cour prononce néanmoins la rupture conventionnelle pour vice du consentement :

Car la salariée justifiait du **témoignage d'un Délégué syndical** sur les manœuvres et pressions de l'employeur pour lui faire accepter la rupture conventionnelle suite à son refus d'accepter un changement de ses conditions de travail et la Cour relevait que l'employeur avait

« Faussement indiqué à la salariée que son poste allait être supprimé puis qu'elle serait licenciée pour faute si elle n'acceptait pas une rupture conventionnelle et que l'ensemble des documents avait été antidatés par l'employeur, de telle sorte que le consentement de la salariée n'était ni libre ni éclairé lorsqu'elle a signé la rupture conventionnelle ».

b/.La situation de faiblesse du salarié (Cour d'Appel de Paris le 2 février 2021 RG n°18/05599)

Une Monitrice éducatrice mise à pied à titre conservatoire avait signé quelques jours plus tard la rupture conventionnelle de son contrat de travail dont elle demandait ensuite la nullité pour harcèlement moral.

Observant les arrêts de travail de la salariée pour anxiété paroxystique, trouble du sommeil etc. de l'ordre du traumatisme psychologique les juges ont estimé que la salariée établissait un état de détresse psychologique de nature à vicier son consentement.

Puis, les Juges considèrent que *« l'employeur en avait conscience puisqu'il avait reçu la salariée en entretien... »* pour lui expliquer qu'il ne pouvait accéder à sa demande en raison de *« la situation actuelle faisant que la rupture conventionnelle est nulle en cas de litige entre les parties ».*

De son côté, la salariée avait avoir évoqué *« lors de cet entretien la volonté de commettre une faute grave afin d'être licenciée »* ce qui selon les Juges *« illustre tout particulièrement son état d'esprit qui l'a contrainte à mettre fin à tout prix au contrat de travail, compte tenu de la situation de détresse dans laquelle elle se trouvait ».*

c/ Le harcèlement moral (Cour d'Appel du 16 septembre 2021 RG n°19/07064)

Une Secrétaire polyvalente en arrêt de travail pour anxiété qui signe trois mois plus tard une convention de rupture conventionnelle dont elle demande l'annulation pour harcèlement moral.

En analysant les pièces communiquées, les Juges constatent que des courriels ont été rédigés *« dans des termes belliqueux, acerbes et acrimonieux »*, lui faisant des reproches, et la relançant pour qu'elle accepte une rupture conventionnelle, l'un des courriels étant accompagné d'un dénigrement de l'attitude de la salariée avec avertissement. Les juges retiennent aussi une déclaration d'une main courante de la salariée et que la signature de la rupture conventionnelle était consécutive à un énième courriel de remontrance.

Les Juges en concluent que l'employeur *« a exercé une pression (sur la salariée) »* avec *« des tentatives d'intimidation... »* et que

« Si la salariée a présenté un état de soulagement psychologique après la signature de la rupture conventionnelle, celui-ci était proportionnel à la pression morale et

psychologique qu'elle avait subie... les faits de harcèlement caractérisés ont placé (la salariée) dans une situation de violence morale viciant son consentement et altérant son discernement ».

On retiendra de ces 5 décisions analysées leur rareté et l'exigence des Juges d'une démonstration extrême de violence morale, de pressions, d'état de faiblesse avec la nécessité de communiquer des **témoignages directs et notamment des délégués syndicaux ou autres élus** des pressions subies, un dossier médical complet (certificats médicaux, ordonnances, arrêts de travail etc.), des échanges circonstanciés par courriel, SMS etc. démontrant de manière certaine que le consentement du salarié a bien été vicié.

To be continued...