

Dernière mise à jour le 25 janvier 2021

Une rupture conventionnelle conclue sous la pression envers un salarié est nulle

Doit être considérée nulle, une rupture conventionnelle conclue avec un salarié sous la pression de son employeur.

Sommaire

- Contexte de l'affaire
- Commentaire de LégiSocial
- Notions de base
- Une rupture en 3 étapes
- Étape 1
- Étape 2
- Étape 3

Contexte de l'affaire

Une salariée est engagée en qualité de responsable comptable et administrative le 30 avril 2009.

Son employeur lui notifie un 1^{er} avertissement le 18 juillet 2014 et un second le 8 août 2014.

Finalement, les parties signent une rupture conventionnelle le 1^{er} décembre 2014.

Contestant la validité de la rupture, la salariée saisit la juridiction prud'homale.

La cour d'appel de Versailles, par arrêt du 06 février 2019, donne raison à la salariée mais l'employeur décide de se pourvoir en cassation.

La Cour de cassation confirme l'arrêt de la cour d'appel, rejetant à ce titre le pourvoi formé par l'employeur.

Dans son arrêt, la Cour indique les faits suivants :

- 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 d'une convention de rupture ;
- La rupture conventionnelle ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties.
- Ayant relevé que l'employeur avait fait pression sur la salariée dont la compétence n'avait auparavant jamais été mise en cause en lui délivrant 2 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 alors incitée, par les **pressions** ainsi exercées, à accepter la voie de la rupture conventionnelle ;
- Il en ressortait que le consentement de la salariée avait été vicié, ayant pour conséquence de prononcer la **nullité** de la rupture conventionnelle et de lui faire produire les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Extrait de l'arrêt :

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 ;

Cour de cassation du 08 juillet 2020, pourvoi n°19-15441

Ce sont les fondements même de la rupture conventionnelle que rappelle ici la Cour de cassation.

Notions de base

C'est la loi [LMMT](#) (Loi de Modernisation Marché du Travail), loi n° 2008-596 du 25/06/2008, [JO](#) du 26/06/2008 qui a mis en place ce nouveau mode de rupture du contrat de travail.

Ce mode de rupture repose sur le consentement des deux parties concernées (employeur et salarié).

Article L1237-11

Créé par LOI n°2008-596 du 25 juin 2008 - art. 5

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. Elle est soumise aux dispositions de la présente section destinées à garantir la liberté du consentement des parties.

Une rupture en 3 étapes

La rupture conventionnelle se déroule dans le respect de 3 étapes.

Étape 1

- Un entretien au minimum doit se dérouler entre le salarié et l'employeur.

Étape 2

- Les 2 parties établissent une convention qu'ils signent.
- Un délai de rétractation de 15 jours calendaires doit être observé.

Étape 3

- Après expiration du délai de rétractation précité, la convention est adressée pour homologation aux services de la DIRECCTE pour homologation.
- L'administration dispose d'un délai de 15 jours ouvrables pour notifier sa décision.
- Lorsque la rupture conventionnelle concerne un salarié protégé, la convention de rupture est adressée (après le même délai de rétractation) à l'inspection du travail afin d'obtenir son autorisation.