

Nullité de la rupture conventionnelle pour l'avoir antidatée

Annabelle TURC

Docteur en Droit, Chargée d'enseignement

Nombreux sont les arrêts de la Cour de cassation qui nous apportent des précisions sur les effets d'une rupture conventionnelle lorsque le consentement du salarié est vicié. Constituent un vice du consentement, le dol, l'erreur et la violence, lorsqu'ils sont de telle nature, que sans eux, l'une des parties n'aurait pas contracté ou aurait contracté à des conditions substantiellement différentes (art. 1130 C. civ.). Le vice du consentement résulte de plus en plus d'une contrainte morale, visant à obtenir la signature de la rupture conventionnelle par le salarié, dans les plus brefs délais, réduisant de ce fait la procédure à un seul entretien, voire conduisant à antidater cette dernière. Les salariés n'hésitent alors pas à dénoncer les employeurs qui leur imposent des ruptures antidatées et ce, afin de faire échec au délai de rétractation des parties, de 15 jours calendaires.

L'employeur n'est pas sans peine puisque la contestation de sa manœuvre frauduleuse est aisée pour le salarié, à tout le moins, sous réserve de la matérialité de la preuve et en l'occurrence des pièces jointes au débat par ce dernier. Il convient de rappeler que c'est à celui qui invoque l'existence d'un vice, ayant affecté son consentement, de le prouver (CA Colmar, 13 mai 2014, n° 13/00123). C'est ce que fait le salarié en l'espèce, avec précision et qualité, en justifiant l'envoi d'un fax, de l'absence de note de frais pour contester le lieu de la signature et sa date.

Dans cette affaire, soumise à la cour d'appel de Lyon, le salarié en désaccord avec son solde tout compte, profite de l'instance pour invoquer la nullité de la convention de rupture ici litigieuse, soutenant que c'est l'employeur qui a pris l'initiative de cette rupture de son contrat de travail. « Le formulaire de rupture conventionnelle a été en réalité signé le 25 septembre 2014 lors du rendez-vous unique qu'il a eu avec son employeur, mais antidaté au 9 septembre 2014 pour faire croire au respect des délais prévus par l'article L 1237-13 du même code, en conséquence de quoi le salarié a été privé du délai de rétractation imposée par la loi sous peine de nullité de la convention ».

Devant le conseil de Prud'hommes, saisi initialement par le salarié, la demande de nullité de la rupture conventionnelle est rejetée. Le salarié interjette alors appel et la juridiction du second degré de Lyon fait droit à sa demande. Le salarié obtient gain de cause, la convention est annulée.

Bacaly n° 12 - octobre 2018-février 2019

En l'espèce, les juges du fond rappellent que pèsent sur l'employeur une présomption d'avoir antidaté la procédure et que faute de ne pouvoir la renverser, notamment en raison du fait qu'il ne produit pas de preuves et ce vraisemblablement, de manière volontaire, puisqu'elles seraient susceptibles de corroborer la thèse du salarié. Il s'ensuit, en l'absence de preuve contraire par l'employeur, que cette convention de rupture, transmise à la DIRECCTE pour homologation le 30 septembre 2014, est atteinte d'une nullité d'ordre public faute d'avoir été réellement assortie du délai légal de rétractation de 15 jours prévus par l'article L. 1237-13.

Outre les nombreuses affaires jugées en matière de ruptures conventionnelles litigieuses, cette situation conduit inéluctablement, à ce que la rupture ne repose pas sur un consentement libre, éclairé et mutuel, entraînant *ipso facto* la nullité de la rupture, voire, pour le salarié, la requalification en licenciement en sans cause réelle et sérieuse. Bien que le recours à la rupture conventionnelle soit admis, à l'initiative de l'employeur et ce même dans un contexte conflictuel, sans pour autant vicier le consentement, il n'en demeure pas moins que le non-respect de la procédure est lourdement sanctionné.

C'est donc à juste titre dans cette affaire que le salarié demande, sinon la nullité de la rupture conventionnelle, la requalification de la rupture en licenciement sans cause réelle et sérieuse, ce qu'il obtient. En effet, l'annulation de la rupture conventionnelle produit ici les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, et permet au salarié d'obtenir des dommages et intérêts en conséquence.

Il appartient donc, tant à l'administration *via* son pouvoir ou non d'homologation, qu'aux juges, de continuer à veiller à ce que l'existence d'un différend n'entache pas d'irrégularité la rupture, pour vice du consentement des parties et prononcer la sanction appropriée à défaut de consentement. Les litiges afférents à ces ruptures conventionnelles sont regrettables, dans la mesure les parties s'éloignent de l'objectif premier de ce mode de rupture, rompre le contrat amiablement.

Arrêt commenté :

CA Lyon, 23 Novembre 2018, n° 17/00846