



15 Novembre 2013 - 13:57:59

ACCUEIL

PRÉSENTATION

RÉSEAU MEDEF IDF

DOSSIERS

ACTUALITÉ

SERVICE PRESSE

MANIFESTATIONS ET EVENEMENTS



## LES DOSSIERS DU MEDEF IDF

## DROIT &gt; Situation conflictuelle et rupture conventionnelle

Par **Guillaume VERDIER**, avocat associé  
Pour en savoir plus : [www.tnda-avocats.com](http://www.tnda-avocats.com)



Même si depuis le 1er janvier 2013 la fraction des indemnités de rupture conventionnelle exonérée de charges sociales est soumise au forfait social de 20 %, la rupture conventionnelle demeure un mode de rupture du contrat de travail très utilisé.

Créée par la loi n°2008-596 du 25 juin 2008, la rupture conventionnelle est en application depuis le 20 juillet 2008.

Si toutes les réponses aux questions posées par cette loi n'ont pas encore été apportées par la jurisprudence, ces 5 années ont permis à la Cour de Cassation de fixer plusieurs principes.

Certains débats pouvant aller jusqu'à diviser les juridictions du fond, la sécurité juridique nécessitait des mises au point par la Cour Suprême.

Tel était le cas lorsque le salarié remet en cause la validité d'une rupture conventionnelle signée avec son employeur dans un contexte conflictuel.

Certaines cours d'appel avaient décidé de prononcer une annulation de la rupture conventionnelle, au motif que l'existence d'une situation conflictuelle suffit en soi pour caractériser le vice du consentement du salarié.

Une telle solution était inopportune en fait et mal fondée en droit.

L'article L.1237-11 du Code du Travail interdit que la rupture conventionnelle soit imposée par l'une ou l'autre des parties (alinéa 2) et dispose que les conditions de fond et de forme posées par la loi du 25 juin 2008 sont destinées à garantir la liberté du consentement des parties (alinéa 3).

Par essence, la rupture conventionnelle doit intervenir d'un commun accord.

Ce commun accord suppose un consentement librement donné par les parties, en particulier le salarié, lié à son employeur par un lien de subordination.

Un contexte litigieux ou conflictuel entre les parties au contrat de travail peut éventuellement constituer l'indicateur de ce que le salarié n'a dans la réalité pas souhaité signer une rupture conventionnelle et quitter l'entreprise.

## CONTACT PRESSE

**Rosie ADONE-BORDET**  
Directrice de la Communication  
MEDEF Ile-de-France  
Tél. 01 40 55 12 51  
[rosie.bordet@medef-idf.fr](mailto:rosie.bordet@medef-idf.fr)

**Service Presse**  
MEDEF Ile-de-France  
Tél. 01 40 55 12 43  
[secretariat@medef-idf.fr](mailto:secretariat@medef-idf.fr)

## NEWS &amp; INFORMATIONS

Vous souhaitez être tenu informé des informations éditées ou diffusées par le MEDEF Ile-de-France ?

Nom

E-mail

Je souhaite recevoir le magazine de l'entreprise

ENVOYER

## LE MAGAZINE DE L'ENTREPRISE



Mais même si elle est signée entre deux parties qui ne sont pas à égalité, la rupture conventionnelle constitue un contrat.

L'article 1134 du Code civil, qui prévoit que les conventions légalement formées tiennent lieu de loi à ceux qui les ont signées, doit donc trouver pleinement application, tout comme les dispositions de l'article 1109 du Code civil selon lesquelles il n'y a point de consentement valable si le consentement n'a été donné que par erreur ou s'il a été extorqué par violence ou surpris par dol.

La Cour de Cassation a pris le soin de préciser en 2013 qu'une rupture conventionnelle signée dans un contexte de harcèlement moral reconnu par les juges établit un vice du consentement, pour cause de violence morale (Cass. Soc., 30 janvier 2013, n°11-22.332).

Mais ce n'est pas parce que les parties au contrat de travail ont un désaccord voire un conflit au moment de la signature d'une rupture conventionnelle, que le salarié n'a pour autant pas donné librement son accord à cette rupture de son contrat de travail et à ses modalités.

Et d'ailleurs, la rupture conventionnelle intervient très souvent précisément dans un contexte où l'employeur et le salarié ne s'entendent plus.

Fermer la voie de la rupture conventionnelle dans ce type de situations, rendait potentiellement annulables la majorité des ruptures conventionnelles.

Heureusement, l'année 2013 a été l'occasion pour la Cour de Cassation de préciser que l'existence d'un différend n'affecte pas en soi la validité de la rupture conventionnelle conclue entre les parties au contrat de travail (Cass. Soc., 23 mai 2013, n°12-13.865).

Ce principe étant posé, la Cour de Cassation rappelle dans ce même arrêt que la rupture conventionnelle ne peut pas être imposée par l'une ou l'autre des parties et que si le consentement du salarié a été vicié, la rupture conventionnelle doit être déclarée nulle, ce qui a nécessairement pour effet la requalification de la rupture des relations contractuelles en un licenciement sans cause réelle et sérieuse.