

M. A. était employé en CDI en qualité de directeur général par l'association pour la gestion et le développement du Viaduc dont le siège social se trouve à C. dans le Puy de Dôme.

Suite à la mise en place de deux administrateurs provisoires dans deux établissements de l'association, M A. a saisi le conseil des Prud'hommes en janvier 2015 afin d'obtenir une résiliation judiciaire de son contrat aux torts de l'employeur.

Suite à l'engagement de cette procédure, les parties se sont rapprochées pour mettre un terme à la relation contractuelle et un contrat de rupture conventionnelle a été signé le 20 juillet 2015 avec effet au 1^{er} septembre 2015.

M. A. étant par ailleurs conseiller prud'homal, l'association a saisi le 15 août 2015 l'autorisation de procéder à cette rupture conventionnelle auprès de l'inspection du travail, en application des dispositions de l'article L. 1237-11 et suivants du code du travail. (L1237-15)

Après enquête contradictoire, l'inspectrice du travail a autorisé la rupture conventionnelle par une décision du 3 septembre 2015.

M A. a alors présenté un recours hiérarchique auprès du ministre du travail, demande qui a fait l'objet d'une décision implicite de rejet née le 4 mars 2016 puis d'une décision expresse confirmant l'autorisation le 20 avril 2016.

Par la 1^{ère} requête, n°152010, M A. vous demande l'annulation de la décision de l'inspecteur du travail du 3 septembre 2015.

Dans la seconde requête, n° 16481, il vous demande à nouveau l'annulation de la décision de l'inspecteur du travail du 3 septembre 2015 ainsi que l'annulation de la décision implicite du ministre du 4 mars 2016.

Il présente également dans cette seconde requête des conclusions à fin d'injonction en vue de sa réintégration.

Au soutien de ces deux requêtes, il ne présente qu'un seul moyen.

Il fait valoir que son consentement à la rupture conventionnelle a été vicié ; en effet, son consentement était selon lui conditionné à la signature d'un 2nd accord, prévoyant le versement d'une indemnité de 60.000 euros et l'extinction de tout litige, accord qui n'a finalement pas été signé.

xxx

La présentation de ces deux affaires vous permet de constater qu'elles présentent à juger les mêmes questions et qu'elles ont fait l'objet d'une instruction commune. Leur objet est d'ailleurs identique puisqu'il vise à faire annuler l'autorisation de procéder à cette rupture conventionnelle

Vous devrez donc prononcer leur jonction et nous présenterons évidemment des conclusions communes.

Par ailleurs une partie des conclusions nous semble devoir être rejetée pour incompétence de la juridiction.

Vous avez d'ailleurs informé les parties qu'un moyen soulevé d'office pouvait être retenu.

Dans la seconde affaire n° 160481 M. A. présente des conclusions à fin d'injonction et demande sa réintégration immédiate au sein de l'entreprise.

Selon les dispositions de l'article L. 2422-1 du code du travail, lorsque le juge administratif annule la décision de l'inspecteur du travail autorisant le licenciement, le salarié a le droit d'être réintégré dans son emploi ou un emploi équivalent.

Cette règle s'applique également aux décisions de l'administration autorisant une rupture conventionnelle.

Mais, dans l'hypothèse d'une annulation contentieuse, le salarié ne peut pas présenter devant la juridiction administrative des conclusions en vue de sa réintégration, conclusions qui ne peuvent être présentées que devant le conseil des Prud'hommes et qui relèvent donc uniquement de la juridiction judiciaire.

Ces conclusions à fin de réintégration seront donc rejetées (incompétence juridiction)

x

Nous en venons maintenant au fond et à l'examen de l'unique moyen soulevé.

Le requérant prétend que son consentement a été vicié car la rupture conventionnelle qui a été autorisée était conditionnée, selon lui, par la signature d'un protocole transactionnel au terme duquel une somme de 60.000 euros devait lui être allouée au titre de dommages et intérêts, montant qui permettait de solder le litige qu'il avait engagé en début d'année 2015 auprès du conseil des prud'hommes.

Les dispositions applicables en matière de rupture conventionnelle, que vous avez rarement l'occasion d'appliquer, sont celles de l'article L. 1237-11 du code du travail, qui prévoit que : *«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 »* ;

L'article L. 1237-15 du code du travail dispose que: *« Les salariés bénéficiant d'une protection mentionnés aux articles L. 2411-1 et L. 2411-2 peuvent bénéficier des dispositions de la présente section. Par dérogation aux dispositions de l'article L. 1237-14, la rupture conventionnelle est soumise à l'autorisation de l'inspecteur du travail dans les conditions prévues au chapitre Ier du titre Ier du livre IV, à la section 1 du chapitre Ier et au chapitre II du titre II du livre IV de la deuxième partie. Dans ce cas, et par dérogation aux dispositions de l'article L. 1237-13, la rupture du contrat de travail ne peut intervenir que le lendemain du jour de l'autorisation (...) »*

À l'appui du vice du consentement le requérant produit un extrait du procès verbal du 18 septembre 2015 de l'assemblée générale de l'association pour la gestion et le développement du Viaduc, dont il était salarié.

A la page 3 de ce procès-verbal figure la mention « avec la rupture conventionnelle une transaction faite suite mais dans le document de la transaction il est indiqué que ces 60.000 euros correspondent à des dommages et intérêts. Les termes de la rédaction ont interpellé la présidente et les administrateurs provisoires » ; plus loin il est indiqué que « le conseil départemental et l'ARS ne veulent pas payer ces 60.000 euros si le terme de dommages et intérêts est maintenu. » et plus loin, les membres du CA se prononcent à 10 voix contre 2 pour la non signature de cet accord.

Les dispositions du code du travail que vous aurez à appliquer sont claires.

La rupture conventionnelle ne peut pas être imposée par l'une des parties et elle ne peut résulter que d'un accord librement consenti des deux parties.

Le législateur a particulièrement insisté sur ce point et il a d'ailleurs prévu plusieurs mesures protectrices pour le salarié et notamment la possibilité pour lui d'être assisté lors des entretiens préparatoires à la rupture conventionnelle (article L 1237-12 du code du travail) ainsi que l'existence d'un droit de rétractation de 15 jours suivant la signature (art L 1237-13) et enfin l'homologation de la convention de rupture par l'autorité administrative (art 1237-14).

Homologation qui est remplacée par une autorisation pour les salariés protégés (art 1237-15 que nous venons de citer)

Il appartient au juge judiciaire ou administratif de vérifier l'existence d'un vice du consentement, s'il est allégué.

Cass. Soc 30 janv. 2013 n° 11-22.332 et 16 sep 2015 14-13.830

CAA Douai 17 mars 2016 B. n° 14DA1730

TA Strasbourg 1^{er} fev 2017 Mme L. n° 164464 (annulation d'une décision de l'inspection du travail en raison de pressions morales par l'employeur dans les mois précédant la signature de la rupture conventionnelle)

Une des questions a été de savoir si l'existence d'un litige entre l'employeur et le salarié, préalable à la signature de la rupture conventionnelle, devait entraîner l'annulation de la convention de rupture conventionnelle ?

Les cours d'appel judiciaires ont longtemps été partagées sur ce point.

La question a été tranchée par la Cour de cassation Soc. dans un arrêt du 26 juin 2013 (12-13-865), confirmé par la suite par d'autres arrêts dans le même sens.

Dans cet arrêt la Cour de Cassation juge que l'existence d'un différend entre les parties au contrat de travail n'affecte pas, par elle-même, la validité de la rupture conventionnelle.

Vous devrez donc écarter les jurisprudences citées par le requérant qui ne correspondent pas à la situation que vous avez à juger.

Seul le vice du consentement, qui doit être établi, est donc de nature à entraîner l'annulation de la rupture conventionnelle.

Or, en l'espèce vous constaterez que si le requérant prétend que son consentement a été vicié il ne l'établit pas.

En effet il ne ressort pas des pièces du dossier et notamment de la convention de rupture conventionnelle elle-même qui est datée du 20 juillet 2015, que cet accord était conditionné par

un autre accord financier destiné à purger le litige devant les prud'hommes, ainsi que le prétend devant vous le requérant.

Dans le point 4 de la convention il est mentionné : *« les parties décident de rompre le contrat de travail à durée indéterminée qui les lie et conviennent d'un commun accord de la rupture de ce contrat : droits afférents à la rupture du contrat ; versement d'une indemnité de rupture du montant indiqué ci-dessous (16.000 euros) ; date envisagée »*

A aucun moment dans cette convention il n'est fait mention du fait que la rupture serait conditionnée par l'existence d'un autre protocole d'accord.

Vous constaterez à la lecture de la décision de l'inspection du travail attaquée du 3 septembre 2015 que l'enquête contradictoire a eu lieu le 1^{er} septembre 2015 et que deux entretiens préparatoires à la rupture ont eu lieu les 6 et 20 juillet 2015 et que la rupture se fait par consentement mutuel des deux parties.

A aucun moment il n'est fait mention du fait que la rupture était conditionnée par la signature d'un autre accord.

Si tel avait été effectivement le cas, il est certain que le salarié, au demeurant conseil prud'homal et au fait de ce genre de procédure, en aurait fait mention soit au cours des entretiens préalables soit lors de l'enquête contradictoire devant l'inspecteur du travail.

L'unique pièce qu'il produit au dossier c'est-à-dire le procès-verbal du 18 septembre de l'assemblée générale de l'association permet seulement de considérer qu'une autre négociation a été engagée entre le salarié et l'employeur au sujet du litige devant les prud'hommes et qu'en septembre 2015 se processus était encore en cours de négociation.

Toutefois, cette unique pièce ne permet pas démontrer que la rupture conventionnelle de juillet 2015 était conditionnée par la conclusion d'un autre accord et elle n'établit donc pas le vice du consentement allégué.

Vous constaterez également que le ministre dans sa décision expresse du 20 avril 2016 se prononce sur ce point.

Même si cette décision n'est pas contestée devant vous (ce qui est curieux) il s'agit néanmoins d'une pièce du dossier que vous devez prendre en considération.

Le ministre prend position sur l'extrait du procès-verbal de l'assemblée générale du 18 septembre 2015 produit par le requérant.

Il indique néanmoins que *« si ces éléments tendent à démontrer l'existence d'un différend d'ordre professionnel entre l'association et lui (salarié) cependant ils ne permettent pas de démontrer que l'employeur ait usé de pressions ou de manœuvre pour remettre en cause la rupture conventionnelle signée librement le 20 juillet 2015 ; qu'en outre il ressort des conclusions de l'enquête contradictoire que M A. n'a jamais évoqué ni transmis à l'inspectrice du travail ce document même à l'état de projet lors de l'enquête contradictoire » « qu'en conséquence il doit être considérée que la rupture conventionnelle repose sur un consentement libre et éclairé des parties et en particulier de M A. ».*

Dans ces conditions il ressort des pièces du dossier que le consentement du requérant n'a pas été vicié lors de la conclusion de la rupture conventionnelle du 20 juillet 2015.

TA Strasbourg 17 déc. 2013 O. n° 12838 (rejet d'une requête ou le vice de consentement était allégué, mais non établi)

Dès lors, le vice du consentement n'étant pas établi, bien au contraire, l'unique moyen sera écarté.

Compte tenu de la solution de rejet proposée, les conclusions du requérant au titre des frais irrépétibles seront rejetées.

En revanche, l'association ayant dû prendre l'attache d'un avocat pour se défendre, il sera condamné à l'indemniser des frais de justice

Par ces motifs, nous concluons :

au rejet des deux requêtes de M A.

et à sa condamnation à verser à l'association pour la gestion et le développement du Viaduc une somme de 1000 euros au titre de l'article L 761-1 code de justice administrative.