N° 493143
Société Koch et associés

4ème et 1ère chambres réunies

Séance du 30 avril 2025
Lecture du 16 mai 2025

CONCLUSIONS

M. Jean-François de MONTGOLFIER, rapporteur public

* La loi du 25 juin 2008 de modernisation du marché du travail a permis à l'employeur et au salarié de rompre le contrat de travail d'un commun accord en signant une rupture conventionnelle. Elle en a fixé certaines règles : la tenue d'au moins un entretien préalable, le versement au salarié d'une indemnité au moins égale à l'indemnité de licenciement, un délai de rétractation de 15 jours à compter de la conclusion de l'accord et l'homologation par le DIRECCTE, désormais le DREETS, selon un régime d'autorisation tacite. Le juge judiciaire est compétent pour connaître des contestations portant sur ce mode de rupture à l'exception des salariés protégés, pour lesquels l'autorisation de l'inspecteur du travail est requise selon les modalités applicables à l'autorisation administrative de licenciement et, dans ce cas, c'est le juge administratif qui est compétent.

Le succès de ce mode de résiliation du contrat de travail est important puisque 125 000 ruptures conventionnelles ont été conclues au dernier trimestre 2024 (contre, certes, 256 000 licenciements et 481 000 démissions)[1].

S'agissant d'un procédé conventionnel, il engendre un contentieux faible voire, s'agissant des salariés protégés, très faible, puisque vous n'avez eu, jusqu'à présent, qu'une seule occasion de l'examiner. Par votre décision du 13 avril 2023, *M. I...* (459213, T) vous avez précisé le contrôle que l'autorité administrative doit porter sur la demande d'autorisation de rupture conventionnelle. Vous avez jugé qu'il lui appartient de s'assurer, sous le contrôle du juge, que la rupture n'est pas au nombre de celles pour lesquelles le code du travail l'interdit (notamment les grands licenciements économiques et les ruptures conventionnelles collectives), que la rupture n'a pas été imposée à une des parties et que les garanties prévues par les dispositions du code du travail pour cette procédure ont été respectée. Vous avez

[1] Chiffres DARES janvier 2025.

Ces conclusions ne sont pas libres de droits. Leur citation et leur exploitation commerciale éventuelles doivent respecter les règles fixées par le code de la propriété intellectuelle. Par ailleurs, toute rediffusion, commerciale ou non, est subordonnée à l'accord du rapporteur public qui en est l'auteur.

précisé qu'il lui incombe notamment de vérifier qu'aucune circonstance en rapport avec les fonctions représentatives normalement exercées par le salarié ou à son appartenance syndicale n'a été de nature à vicier son licenciement.

Par cette même décision, vous avez aussi jugé que l'existence de faits de harcèlement moral ou de discrimination syndicale n'est pas de nature, par elle-même, à faire obstacle à ce que l'inspection du travail autorise une rupture conventionnelle, sauf à ce que ces faits aient, en l'espèce, vicié le consentement du salarié. Vous avez ainsi inscrit votre jurisprudence en cohérence avec celle de la Cour de cassation qui avait jugé dans le même sens[2].

La question de l'intégrité du consentement est en effet essentielle à la validité d'un contrat conclu entre des parties qui sont, par construction, dans une situation très inégale, tant économiquement que juridiquement, et qui peuvent être en conflit. L'ambition du législateur et de l'accord national interprofessionnel qui a inspiré la loi, était de permettre de dénouer à l'amiable des situations même conflictuelles. C'est d'ailleurs ce qui a conduit la Cour de cassation à abandonner sa jurisprudence antérieure à la loi de 2008, jurisprudence qui était très restrictive sur la possibilité d'une rupture amiable du contrat de travail[3]. La Cour de cassation juge désormais que l'existence d'un différend entre les parties au contrat de travail au moment de la conclusion de la rupture conventionnelle n'affecte pas par elle-même sa validité (Soc. 23 mai 2013, 12-13.865, Bull. V n 128).

L'affaire qui vient d'être appelée soulève à nouveau une question touchant à l'intégrité du consentement du salarié dans un contexte d'allégation de harcèlement moral et il nous semble qu'elle vous permettra d'apporter d'utiles précisions sur ce point.

* Le 10 décembre 2020, Mme L..., responsable des ventes de la société Thurmelec et membre élu du CSE a signé avec son employeur un accord de rupture conventionnelle que l'inspecteur du travail a autorisée par une décision du 22 janvier 2021 laquelle n'a pas été contestée dans le délai de recours contentieux. Toutefois, quelques mois plus tard, la salariée a saisi le conseil de prud'hommes d'une action indemnitaire en dénonçant la nullité de l'accord et une situation de harcèlement moral. Le juge du travail a saisi le tribunal administratif (TA) d'une question préjudicielle sur la légalité de l'autorisation délivrée par l'inspecteur du travail. L'employeur forme un pourvoi en cassation contre jugement par lequel le TA a jugé que cette décision était illégale.

À vrai dire, le tribunal ne s'est pas contenté de se prononcer sur la légalité de la décision puisque son long dispositif résume curieusement les motifs de sa décision. Il déclare d'abord que la procédure précédant la rupture conventionnelle a été irrégulière, ce qui est à tout le moins étrange puisque, dans sa motivation, le TA a écarté les moyens critiquant cette procédure. Il déclare ensuite que Mme L... a fait l'objet d'un harcèlement moral de la part de son employeur. Il ajoute que la violence morale exercée par l'employeur a vicié le consentement de la salariée ; il écarte ensuite l'existence d'un lien avec le mandat et, enfin, déclare formellement la décision administrative illégale.

En déclarant, dans son dispositif, l'existence d'un harcèlement moral, le TA s'est prononcé *ultra petita* même si ce n'est pas critiqué par le pourvoi. Cela explique toutefois que la majeure partie de ses moyens critiquent le raisonnement qui fonde la décision sur la question du harcèlement moral. Sans être inopérante, cette question est toutefois accessoire car l'existence d'un harcèlement moral, à la supposer établie, n'entache pas automatiquement d'illégalité la validité de la rupture conventionnelle et, si vous jugez que la décision

[2] Soc., 23 janvier 2019, n° 17-21.550
[3] Soc. 26 oct. 1999, n° 97-42.846, Bull. civ. V, n° 411

d'autorisation de la rupture conventionnelle est légale, cela ne liera aucunement le juge judiciaire pour apprécier, dans le cadre du contentieux indemnitaire, si le salarié est en droit d'obtenir réparation à raison de faits de harcèlement. La question sur laquelle le TA devait se prononcer était celle de l'intégrité du consentement.

Sur ce point, dans sa motivation, le TA a d'abord repris la formulation de votre décision *M. I...* selon laquelle il appartient à l'administration de s'assurer de l'absence de vice de consentement des parties. Elle l'a toutefois complétée en jugeant que le vice du consentement peut résulter de ce qu'à la date de la signature de la convention, le salarié se trouvait dans une situation de violence morale du fait du harcèlement moral et des troubles psychologiques qui en sont résulté. Il s'agit d'une reprise de l'arrêt de la Chambre sociale *Sté Copie Repro* du 30 janvier 2013, (n° 11-22.332, Bull. 2013, V, n° 24 et largement commentée en doctrine[4]). Le tribunal a ensuite estimé, au vu des circonstances de l'espèce que les faits de harcèlement moral subis avaient été de nature à **abolir** le consentement de la salariée.

On pourrait, de prime abord, s'étonner de la confusion entre la question de l'existence du consentement et celle du vice du consentement. Le code civil distingue en effet clairement (et ce d'autant plus depuis 2016[5]) les élément affectant l'existence d'un consentement (dont relève le trouble mental – article 1129 du code civil) et les vices du consentement (erreur, dol et violence, selon la trilogie bien connue qui figure désormais à ses articles 1130 et suivant). Toutefois le rapprochement entre ces deux questions, que le tribunal administratif a emprunté à la chambre sociale de la Cour de cassation, s'explique par la nature du harcèlement qui est constitué notamment par l'incidence des actes de harcèlement sur l'état de santé (physique et mentale) du salarié ainsi que par l'affaiblissement qui en résulte pour ce dernier (voir la définition que l'article L. 1152-1 du code du travail donne du harcèlement). Ainsi que le précise le commentaire de l'arrêt *Société Copie Pro* au rapport annuel de la Cour de cassation : « *Si le fait que le salarié ait été victime d'un harcèlement moral ne peut suffire à caractériser une violence morale, il en va autrement lorsque ce harcèlement n'a pas cessé, et a eu pour effet de placer le salarié dans un état de fragilité psychologique tel qu'il peut penser n'avoir d'autre choix que d'accepter la rupture de son contrat de travail pour mettre fin à une situation devenue insupportable et dont les effets pourraient encore s'aggraver si elle se poursuivait* ».

Cette jurisprudence est constante (un arrêt de la chambre sociale *Société Laguiole tradition* du 4 novembre 2021 reprend même, dans sa motivation, la formulation du commentaire au *Rapport* que nous venons de citer[6]) même si, dans ses décisions plus récentes, la Chambre sociale fait de l'existence de troubles psychologiques, tantôt un élément constitutif du harcèlement (Soc., 1er mars 2023, *Sophia Conseil*, n° 21-21.345) tantôt un élément supplémentaire qui contribue au constat du vice du consentement (Soc. 29 janvier 2020, *ESM* n 18-24.296).

Nous ne voyons pas de raison de ne pas continuer à vous inscrire dans cette jurisprudence comme vous aviez commencé à le faire par votre décision *M. I....* Il existe toutefois une différence fondamentale entre votre office et celui de la Cour de cassation. Cette dernière a toujours jugé que le constat des vices du consentement relevait de l'appréciation souveraine des juges du fond (Civ, 31 décembre 1913, S.1914. 1. 167), ce qu'elle a confirmé en matière

---

[4] Semaine juridique, édition générale, n° 8, 18 février 2013, Actualités, n° 210, p. 371, note Danielle Corrignan-Carsin ("Nullité d'une rupture conventionnelle pour harcèlement moral"). Semaine juridique, édition sociale, n° 10, 5 mars 2013, Jurisprudence, n° 1112, p. 33 à 35, note Céline Leborgne-Ingelaere ("L'annulation d'une rupture conventionnelle dans un contexte de harcèlement moral au travail"), la Gazette du Palais, n° 81-82, 22-23 mars 2013, Jurisprudence, p. 21-22, note Alain Sauret et Pierre-Louis Vignancour ("Rupture conventionnelle : du bon usage des principes civilistes"), et la Revue de jurisprudence sociale, n° 4/13, avril 2013, décision n° 279, p. 236.

[5] Ordonnance n° 2016-131 du du 10 février 2016.

[6] Soc. 4 novembre 2021, *Société Laguiole tradition*, n 20-16.550.

de rupture conventionnelle (notamment dans l'arrêt *société Copie pro* précité). Vous exercez au contraire en cassation un contrôle de qualification juridique sur l'existence d'un vice du consentement dans un contrat ou une transaction[7] et c'est le contrôle que vous avez exercé dans votre décision *M. I...* (même si la décision n'est pas fichée sur ce point).

* Qu'en est-il en l'espèce ?

La salariée soutient qu'à compter de son élection comme membre du CSE en 2019, elle a été l'objet de harcèlement continu qui est à l'origine de son arrêt de travail et l'a contraint à accepter la rupture conventionnelle.

Il ressort des pièces du dossier que la société Thurmelec est une PME familiale (qu'un salarié qualifie dans une attestation de « paternaliste ») dont les dirigeants pratiquaient un management directif, voire autoritaire, et employaient parfois un langage fleuri. Les messages électroniques que la salariée produit pour qualifier le harcèlement ne révèlent toutefois pas l'exercice abusif du pouvoir de direction dans l'entreprise ni d'une quelconque animosité contre Mme L.... Il est en revanche établi qu'à compter de 2019, la dégradation de la situation économique de l'entreprise (qui a d'ailleurs conduit en 2021 à sa liquidation judiciaire) a pesé sur l'atmosphère de travail.

En mars 2020, Mme L... a été mise en arrêt maladie pour « troubles anxio dépressifs et *burn out* ». On comprend, à la lecture des échanges qu'elle a eu avec le médecin du travail et l'inspecteur du travail, qu'elle a développé une forme de phobie qui l'empêchait d'échanger avec son employeur ; c'est le médecin du travail qui a fait l'intermédiaire pendant l'été 2020 et qui, estimant que la salariée n'avait pas vocation à être déclarée inapte, a suggéré l'idée d'une rupture conventionnelle. L'employeur en a accepté le principe à condition que la demande émane de la salariée, ce qu'elle a fait le 20 novembre 2020 après que le médecin du travail lui a rappelé qu'il lui incombait d'initier la procédure. Quelques jours auparavant, elle avait adressé à l'inspectrice du travail un message qui comprend une phrase que le TA a jugé déterminante qu'il convient par suite de citer : « *cette situation devant étouffante pour moi, je m'apprête à envoyer cette semaine cette demande de rupture conventionnelle alors que j'ai le sentiment qu'une inaptitude aurait été plus adaptée comme mon médecin traitant, l'assistante de la sécurité sociale et vous-même me l'aviez évoqué* ». Le Tribunal en a déduit qu'alors même que la salariée avait été accompagnée par son avocate pendant toute la procédure de rupture conventionnelle et qu'elle l'avait approuvée lors de la consultation du CSE et confirmée lorsqu'elle a été reçue par l'inspecteur du travail en janvier 2021, il y avait là une situation de violence morale conduisant à l'abolition du consentement

Nous n'avons pas d'hésitation à vous proposer de juger que le moyen d'inexacte qualification juridique des faits est fondé. On peut même se demander si dans la conception des vices du consentement que le TA a retenue, il n'a pas été indument influencé par les débats contemporains sur la notion de consentement en matière pénale, particulièrement sexuelle.

Il est ici nécessaire de rappeler que pour consentir valablement à un acte juridique, il n'est pas nécessaire d'en éprouver le désir ou de le faire de gaîté de cœur. On peut valablement se résigner à contracter pour choisir la moins mauvaise des solutions qui se présentent dans une situation contrainte.

En l'absence de tout élément mettant en cause une erreur ou une tromperie de la salariée, le vice du consentement invoqué est la violence. Ainsi que le précise l'article 1140 du code civil

---

[7] 10 juillet 2013, *Cne de Vias et Société d'économie mixte de la ville de Béziers et du littoral*, n° 362304-362318, B ; CE, 20 décembre 2017, *Société Area Impianti*, n° 408562, T. pp. 688-772-773-774 ; CE, 9 novembre 2021, - *Communauté d'agglomération du Pays Basque et autres*, n°438388, 438389, 438408, B ou CE, 1/4 CHR, 7 novembre 2022, *Patrois c\ ARS de Normandie*, n°454495, B.

dans une formule un peu surannée mais éloquente, « *il y a violence lorsqu'une partie s'engage sous la pression d'une contrainte qui lui inspire la crainte d'exposer sa personne, sa fortune ou celle de ses proches à un mal considérable* ». Comme le résume le commentateur dans l'édition Dalloz du code civil : « *Toujours, la violence est une "menace" qui inspire la "crainte"* »[8]. Enfin, si en 2016, la réforme du droit des obligations a consacré, à l'article 1143 du code civil, la conception de la violence économique que la Cour de cassation avait admise (comme exploitation abusive d'une dépendance économique), la présente affaire n'en relève nullement.

La jurisprudence *Société Copie pro* de la Cour de cassation déjà citée ne déroge pas à la règle selon laquelle la violence vicie le consentement si deux conditions sont réunies : elle doit être concomitante à l'acte consenti et elle doit avoir déterminé le consentement donné.

En l'espèce, dès lors que Mme L... excluait de reprendre son travail dans l'entreprise alors qu'elle n'était pas inapte au travail, elle avait matériellement le choix entre la rupture conventionnelle ou une prise d'acte suivie d'une procédure contentieuse à l'issue incertaine. Aucun élément du dossier ne permet d'attester qu'en décembre 2020, c'est-à-dire après 9 mois d'arrêt de travail, et alors qu'elle était assistée d'un avocat, elle n'était pas en mesure de faire un choix libre et éclairé sur l'alternative qui se présentait à elle. En particulier, l'employeur ne s'est livré à aucune pression pour faire accepter la rupture conventionnelle.

La situation de Mlle L... nous paraît bien différente de celle à l'origine des procédures dans lesquelles des cours d'appel judiciaires ont pu retenir le vice du consentement par suite d'un harcèlement moral, soit que l'employeur ait obtenu la signature de la rupture conventionnelle sous la menace de sanctions ou de licenciement disciplinaires (Soc. 8 juillet 2020, 1915441 ou 12 février 2014, 12-29.208) soit, alors que les actes de harcèlement étaient caractérisés, parce qu'il avait fait signer la rupture le jour de sa reprise du travail (*Sté Copie Pro*).

Le moyen d'inexacte qualification juridique des faits est donc fondé, il justifie l'annulation du jugement du TA de Strasbourg et vous pourrez, par voie de conséquence, dire n'y avoir lieu à statuer sur le pourvoi incident de Mme L..., lequel eut, en tout état de cause, été irrecevable faute d'intérêt à attaquer le dispositif d'une décision qui lui donnait satisfaction (CE, Section, 3 février 1999, *Hôpital de Cosne-Cours-sur-Loire,* n°126687, 142288, A).

* Dans le cadre du règlement au fond, vous pourrez écarter pour les mêmes motifs le moyen tiré de ce que le consentement de la salariée était vicié mais nous devons vous retenir encore quelques instants sur deux autres moyens touchant à la procédure, moyens que le TA avait écartés à juste titre.

– Il est d'abord soutenu que, lors de l'entretien préalable du 2 décembre, la salariée s'est présentée seule alors que l'employeur était assisté de la responsable des ressources humaines, ce qui méconnaît les dispositions de l'article L. 1237-12 du code du travail qui n'autorise l'employeur de se faire assister que dans l'hypothèse où le salarié ne vient pas seul. Vous pourrez, comme l'avait fait le TA, vous inspirer de la jurisprudence de la Cour de cassation qui juge qu'une telle irrégularité n'entache la procédure d'illégalité que si elle a engendré une contrainte ou une pression pour le salarié qui se présente seul à l'entretien (Soc. 5 juin 2019, *Société Service-Antilles.com*, 18-10-901, Bull.). Ainsi que le précise le fichage de cet arrêt, cette question touche également à l'intégrité du consentement.

Il n'y a pas de raison de créer, pour les salariés protégés, une cause de nullité automatique qui n'existe pas pour les salariés ordinaires et, en l'espèce, il n'est pas même allégué que les

[8] Commentaire sous article 1143, Code civil Dalloz.

conditions de déroulement de cet entretien aient permis une telle pression ou contrainte sur la salariée.

– Deuxièmement, le moyen tiré de l'irrégularité de la consultation du CSE n'est pas fondé car s'il est exact que deux membres de la délégation du personnel du CSE avaient démissionné en août 2020 et devaient être renouvelés, l'employeur avait organisé des élections en novembre, lesquelles se sont heurté à l'absence de candidat, et il a constaté la carence conformément aux dispositions de l'article L. 2314-9 du code du travail.

Toutefois, et ce sera notre dernière observation, on peut avoir un doute sur l'opérance de ce dernier moyen.

Ainsi que le rappelle le guide de la DGT[9], vous avez jugé que si le comité d'entreprise continue de fonctionner alors que le mandat de ses membres a expiré (notamment après la prorogation irrégulière des mandats), l'avis émis par les membres n'ayant plus qualité pour siéger est irrégulier et la procédure est regardée comme viciée (CE, 29 juin 1990, *Sté Creusot-Loire Entreprise*, 85254, A et T ; 9 mai 2011, *Sté Donatien Bahuaud*, n° 333241, 333246). Vous jugiez aussi que l'employeur n'est délivré de l'obligation de consulter le comité d'entreprise sur le projet de licenciement que si l'impossibilité d'accomplir cette formalité ne lui est pas imputable (CE, 26 janvier 2011, *Me T...*, n°326123, T).

En l'espèce, la consultation du CSE a bien eu lieu mais c'est la régularité de la composition de cette instance qui est contestée non pas en raison de la participation de membres dont le mandat avait expiré mais en raison du non renouvellement de membres démissionnaires. Il est vrai que le non-renouvellement de plus de la moitié des membres de la délégation du personnel au CSE n'est pas une irrégularité anodine, mais faire de cette question de régularité une condition de la légalité de l'autorisation de rupture conventionnelle nous semble vous conduire encore un peu plus en avant dans le contrôle d'une question interne à l'organisation de l'entreprise alors que, postérieurement aux décisions que nous venons de citer, votre jurisprudence a plutôt eu tendance à concentrer le contrôle exercé par l'inspecteur du travail sur la question de savoir si la consultation du CSE a ou non été faussée (CE, 4/5 SSR, 27 mars 2015, *SAS den Hartogh*, n°371852, T ; 4/1 CHR, 4 juillet 2018, *Sté Veron International*, n°397059, T). Cela nous incite, prudemment car nous pensons que la question mériterait un débat approfondi, à recommander d'écarter ce dernier moyen en tout état de cause.

PCMNC :

- Annulation du jugement du TA de Strasbourg ;
- Règlement au fond ;
- Déclaration de ce que la décision du 22 janvier 2021 par laquelle l'inspecteur du travail a autorisé la rupture conventionnelle du contrat de travail de Mme L... n'est pas entachée d'illégalité ;
- Rejet, dans les circonstances de l'espèce, des conclusions au titre des frais non compris dans les dépens.

[9] Guide DGT en matière de rupture ou de transfert du contrat de travail des salariés protégés : (Fiche 5 : les procédures légales ou conventionnelles internes à l'entreprise, MAJ décembre 2021.