Quand le vice affecte le consentement du travailleur

Les principes

1. Le droit subordonne la formation de toute convention au consentement des deux contractants, à la rencontre de leurs volontés. Et ce consentement, la loi veut non seulement qu'il existe et qu'il émane de personnes douées d'un discernement suffisant, elle veut aussi qu'il soit libre et éclairé, exempt de ces vices que le code civil sanctionne de nullité : l'erreur, le dol et la violence.

Il en est ainsi à l'occasion de la conclusion de tout contrat de travail : le consentement de l'employeur et du travailleur est la condition nécessaire et suffisante pour que se forme la relation de travail, qu'importe qu'au-delà de leur accord de nombreuses règles s'imposeront à eux de façon impérative et quoi qu'ils veuillent. Il en est également ainsi de toutes les conventions écrites ou orales, expresses ou tacites, qui, par exemple, au fil de l'existence d'un contrat de travail, en modifient l'objet ou les conditions essentielles, ou en aménagent la rupture et les effets, ou scellent une transaction à l'occasion d'un différend.

2. Toute erreur ne vicie pas le consentement mais elle pourra provoquer la nullité d'un contrat si elle porte sur une qualité substantielle de son objet ou de la personne du contractant dont les deux parties connaissaient l'importance, si elle a déterminé ce consentement et si elle est excusable, c'est-à-dire si elle aurait été commise un homme raisonnable ; ainsi et jamais, une erreur d'appréciation des conséquences juridiques d'un accord n'en affectera la validité ; on comprend qu'il soit donc rare qu'une erreur provoque la nullité du contrat d'autant que les contractants peuvent, quand la loi ne leur interdit pas, écarter par une clause particulière cette possibilité de demander la nullité de leur convention en raison d'une erreur.

Le dol par ailleurs s'entend de manœuvres délibérées, de tricheries, de mensonges destinés à induire le contractant en erreur pour obtenir son accord ; quand pareille tromperie est avérée qui a provoqué la formation du contrat et déterminé le consentement d'une partie, elle peut entraîner sa nullité.

3. Quand l'erreur ou le dol affecte le caractère éclairé du consentement, la violence met en cause sa liberté : elle cherche en effet à extorquer le consentement sous la menace, sous la crainte d'un mal considérable et injuste. Ce vice de violence alimente une jurisprudence régulière en droit du travail, les juridictions du travail s'attachant particulièrement à vérifier que le consentement du travailleur soit demeuré libre quant au choix de la modalité

© Tous droits réservés

de rupture (résiliation consensuelle, démission, etc.) ou à ses conditions notamment financières de mise en œuvre.

Si elle vise à obtenir le consentement et qu'elle l'a déterminé, la menace peut conduire à la nullité du contrat, que cette menace vienne du contractant ou d'un tiers, qu'elle soit physique, morale ou patrimoniale. Toute menace ne sera pas cause de nullité : elle doit être grave, de nature à impressionner une personne raisonnable – ce critère s'appréciant au regard de l'âge, du sexe et de la condition de la personne – et à lui inspirer un mal considérable ; elle doit être illégitime, ce qu'elle ne sera pas si le mal dont on menace ne constitue que l'exercice d'un droit et ce qu'elle sera si elle cherche un avantage disproportionné ou sans rapport avec l'exercice du droit, ou si les conditions dans lesquelles elle s'exerce sont jugées illégitimes.

Par extension, l'abus d'un état de nécessité peut conduire à l'annulation d'une convention pour vice de violence si un contractant profite de cette menace qui pèse sur la victime pour obtenir de celle-ci des conditions anormales.

Quelques applications

4. Appliqués aux contrats de travail et aux conventions, transactionnelles ou non, conclues à l'occasion de la rupture du contrat de travail, ces principes ont conduit les tribunaux à juger les situations qui leur sont soumises par égard à quelques critères et considérations récurrents :

- à lui seul, un état de nécessité financière n'est pas de nature à altérer le consentement au point qu'il ne soit pas valide ; la dépendance économique n'est pas érigée en vice de la volonté ni par le droit civil, ni par le droit du travail ; cependant, des rapports de subordination morale ou économique anormaux ou l'usage abusif d'une position hiérarchique dominante peuvent être constitutifs de violence en ce que pareil déséquilibre anormal et disproportionné peut affecter un consentement ;

- n'est pas viciée la démission qu'un travailleur présente pour éviter que son employeur le licencie pour faute grave et porte l'affaire en justice ; et la seule circonstance que la menace de licenciement pour motif grave agitée pour obtenir la démission du travailleur se fonde sur des reproches qui ne constituent pas un motif grave n'est pas nécessairement constitutive d'un abus de droit dans le chef de l'employeur ; cependant, le caractère injuste ou illicite de la violence morale qui aurait conduit un travailleur à accepter une résiliation amiable du contrat ou à remettre sa démission s'appréciera différemment selon que les reproches qui lui sont adressés sont ou non établis et constituent ou non un motif grave permettant légalement la rupture immédiate et sans préavis du contrat de travail ; en quelque sorte, la violence peut être constituée par une attitude manifestement

© Tous droits réservés

disproportionnée de l'employeur au regard des faits commis par le travailleur au point que des tribunaux annulent, pour cause de violence morale, certaines démissions proposées au travailleur sous la menace d'un licenciement pour motif grave fondée sur des reproches de faits anodins ou factices ;

- le caractère injuste ou illicite de la violence pourra procéder des conditions et circonstances dans lesquelles l'accord du travailleur sur une résiliation conventionnelle ou sur une démission a été recueilli ; parmi les circonstances souvent épinglées, on retrouve la précipitation ou la brutalité du processus, le contenu même des pressions ou menaces, la possibilité de présenter des moyens de défense ou d'ouvrir un dialogue, la pertinence et la validité des preuves, l'assistance dont le travailleur a pu bénéficier, le respect des droits de défense, l'existence de manœuvres pour écarter l'intervention des conseils du travailleur, etc.

- de manière générale, des manœuvres d'intimidation, des pressions physiques ou morales excessives de nature à influencer le travailleur au point de lui enlever le libre arbitre, le non-respect des règles de procédure ou du règlement de travail, l'abus d'une position manifeste d'infériorité entourant le processus ayant conduit à une démission immédiate, une violence psychologique issue d'un harcèlement moral, etc. peuvent conduire à la nullité de certains engagements jugés ainsi viciés.

5. Si, après que la violence a cessé, la convention qui en a été affectée est approuvée soit expressément, soit tacitement, par la personne qui pouvait se prévaloir de sa nullité, alors cette convention ne pourra plus être attaquée en raison de cette violence ; l'idée est d'éviter qu'une action en nullité puisse être exercée pendant un temps trop long et de permettre que la victime d'une violence puisse choisir de maintenir malgré tout en vie le contrat vicié.

6. La sanction du vice de consentement est la nullité que peut prononcer le juge sur la sollicitation de la partie dont le consentement a été vicié. La conséquence en est que le juge fera comme si l'accord n'avait jamais existé ; il détricotera tout ce qui a été fait à la suite de cet accord ; chacun devra restituer ce qu'il a reçu ; la nullité pourra parfois donner lieu à l'octroi de dommages et intérêts et parfois, si l'accord annulé portait sur les modalités mêmes de la rupture, il s'agira de requalifier les circonstances de fait comme si l'accord n'avait pas existé. Il peut en résulter des conséquences financières parfois très importantes, par exemple si une résiliation conventionnelle est transformée par le juge, après annulation, en licenciement irrégulier.

© Tous droits réservés

Conseils

7. S'ils craignent et veulent confiner ce risque d'une remise en cause de leurs accords conclus parfois dans un contexte de tensions et querelles exacerbés, les rédacteurs des conventions et transactions négociées à l'issue d'une relation de travail veilleront notamment à suivre certaines recommandations inspirées par les décisions des juges ; ainsi, ils veilleront à :

- inscrire leurs accords dans des conventions écrites ;
- décrire, par exemple dans un préambule, les circonstances à l'origine de la cessation du contrat ;
- décrire, par exemple dans un préambule, les circonstances qui ont entouré la rédaction du contrat (temps de réflexion donné, assistance des parties par un conseiller, convocation préalable, présence de témoins, chronologie de discussions préparatoires, nature du différend, etc.) ;
- décrire et qualifier en droit l'événement à l'origine de la cessation du contrat (démission, licenciement, accord, constat d'une force majeure, etc.) et en arrêter les effets convenus ;
- convenir des droits et obligations à respecter par les parties issus du contrat résilié ou des accords liés à sa résiliation, et ceux qui survivront à celle-ci ;
- décrire les concessions réciproques que les contractants se font en cas de transaction et veiller au respect des dispositions légales applicables à ce contrat;
- relater la reconnaissance de certains faits et la pertinence de certaines preuves de faits à l'origine d'une querelle ;
- décrire les circonstances dont on peut raisonnablement déduire le consentement libre et éclairé des parties ;
- décrire les renonciations éventuelles notamment à se prévaloir d'erreurs ou de telle ou telle autre possibilité de remise en cause de l'accord ;
- décrire l'incidence de l'accord sur d'éventuelles procédures en cours ;
- convenir des conséquences juridiques d'un manquement d'une partie à ses obligations ;
- convenir d'une éventuelle confidentialité ;
- etc.

Pierre PICHAULT
26 février 2018

© Tous droits réservés