

**Cour de cassation
chambre sociale
Audience publique du 5 novembre 2014
N° de pourvoi: 13-16372
Non publié au bulletin**

Rejet

M. Frouin (président), président
SCP Didier et Pinet, SCP Gatineau et Fattaccini, avocat(s)

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Rennes, 20 février 2013), que M. X..., engagé le 1^{er} décembre 1986 par la société Pages jaunes, a conclu le 4 juin 2009 avec son employeur une convention de rupture du contrat de travail ; qu'il a saisi la juridiction prud'homale pour voir constater que son consentement avait été vicié en raison d'une information erronée sur le calcul de l'allocation chômage à laquelle il pouvait prétendre ;

Sur le moyen unique, pris en ses sixième et septième branches :

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer sur ce moyen, qui n'est pas de nature à permettre l'admission du pourvoi ;

Sur le moyen unique, pris en ses autres branches :

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt d'annuler la convention de rupture et de le condamner à payer au salarié une somme à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, alors, selon le moyen :

1°/ que la rupture conventionnelle du contrat de travail peut être décidée lors d'un unique entretien, rien ne s'opposant à ce que la convention de rupture soit signée le même jour ; qu'ainsi, la circonstance que la rupture soit décidée lors d'un seul entretien, ne permet en rien d'indiquer que le consentement du salarié aurait été vicié, peu important son ancienneté et la complexité de ses modalités de rémunération ; qu'en jugeant nulle en l'espèce la convention de rupture amiable conclue le 4 juin 2009 entre M. X... et son employeur au prétexte que la rupture avait été décidée lors d'un unique entretien qui s'était tenu le même jour, que le salarié bénéficiait de vingt-trois années d'ancienneté dans l'entreprise, et avait un système de rémunération particulièrement complexe, la cour d'appel a statué par des motifs inopérants et privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1237-11 et suivants du code du travail, ensemble les articles 1109 et suivants du code civil ;

2°/ que seule une erreur sur la substance caractérise un vice du consentement ; que comme le soulignait l'employeur en cause d'appel, le montant des indemnités de retour à l'emploi n'entre pas dans le champ de la rupture conventionnelle, ce qui explique que l'employeur soit tout au plus tenu, conformément à l'ANI du 11 janvier 2008, d'informer le salarié de la possibilité de prendre les contacts nécessaires auprès du service public de l'emploi ; que dès lors, l'erreur commise par le salarié quant au montant de ses indemnités de retour à l'emploi ne pouvait caractériser un vice du consentement qu'à condition que le

montant de ces indemnités soit entré dans le champ contractuel ; qu'en retenant en l'espèce un vice du consentement sans constater que le salarié aurait fait part à son employeur du caractère déterminant pour lui du montant de ses indemnités de retour à l'emploi, ou lui aurait à tout le moins demandé de lui communiquer leurs bases de calcul, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles 1109 et 1110 du code civil ;

3°/ qu' une erreur ne peut caractériser un vice du consentement que si elle est excusable ; qu'il appartient au salarié qui prend l'initiative de solliciter une rupture conventionnelle de son contrat de travail de se renseigner quant au montant des éventuelles indemnités de retour à l'emploi qu'il pourrait percevoir, l'employeur n'ayant aucune obligation d'information à ce titre ; qu'en affirmant péremptoirement que le salarié avait pu légitimement croire que le chiffre de rémunération annuelle moyenne de 4 910,32 euros, avancé par l'employeur dans le cadre de la rupture conventionnelle, constituait la base de calcul de ses futures indemnités de retour à l'emploi, sans constater que l'employeur aurait présenté ce chiffre comme tel, ni constater que le salarié aurait été empêché de se renseigner auprès des services compétents quand l'employeur établissait que le 30 avril 2009 déjà, il l'avait informé sur l'indemnité de licenciement qu'il serait en droit de percevoir en prenant en compte une rémunération moyenne de 4 910,32 euros, M. X... reconnaissant en outre dans la convention de rupture amiable que l'employeur « l'a orienté vers les services de l'emploi afin d'obtenir toutes les informations relatives aux conséquences de la rupture conventionnelle de son contrat de travail », la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles 1109 et 1110 du code civil ;

4°/ que les juges du fond sont tenus de motiver leur décision ; qu'en affirmant péremptoirement que des renseignements erronés auraient été fournis au salarié au prétexte qu'il avait été fait état d'une rémunération mensuelle moyenne brute de 4 910,32 euros, sans dire d'où elle tirait un tel renseignement quand il ressortait au contraire des fiches de paie, de la fiche de calcul de l'indemnité de licenciement détaillant les sommes prises en compte, ainsi que de l'attestation destinée à Pôle emploi versées aux débats, que le chiffre de 4 910,32 euros correspondait effectivement à la rémunération mensuelle moyenne brute versée au salarié et prise en compte par l'employeur pour déterminer le montant de l'indemnité de rupture, la différence avec la somme retenue pour le calcul de l'indemnité de retour à l'emploi provenant de l'exclusion, pour ce calcul, des sommes perçues au titre de périodes de travail antérieures, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

5°/ que les juges du fond sont tenus de répondre aux conclusions des parties ; qu'en affirmant péremptoirement que les indemnités de retour à l'emploi, du salarié auraient été en définitive inférieure d'un tiers à ses prévisions sans répondre au moyen de l'employeur selon lequel il avait établi une attestation rectificative destinée à Pôle emploi le 25 mai 2010, et que le salarié ne justifiait pas du montant de son indemnité de retour à l'emploi prenant en compte cette rectification puisqu'il ne versait qu'un avis de prise en charge du 1er septembre 2009, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

Mais attendu que sous le couvert de griefs non fondés de manque de base légale et de violation de l'article 455 du code de procédure civile, le moyen ne tend qu'à contester l'appréciation souveraine par la cour d'appel de l'erreur du salarié résultant, lors de la conclusion de la rupture conventionnelle, de la transmission, au cours de l'entretien, par l'employeur, de renseignements manifestement erronés ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne la société Pages jaunes aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande de la société Pages jaunes et la condamne à payer à M. X... la somme de 3 000 euros ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du cinq novembre deux mille quatorze.

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par la SCP Gatineau et Fattaccini, avocat aux Conseils, pour la société Pages jaunes

Il est fait grief à la décision attaquée d'AVOIR annulé la convention de rupture conclue entre monsieur X... et la société LES PAGES JAUNES et condamné en conséquence la société LES PAGES JAUNES à payer à monsieur X..., une somme de 60 000 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et 2500 euros au titre des dispositions de l'article 700 du Code de procédure civile ;

AUX MOTIFS QUE « M. X... expose qu'à compter de l'année 2006, à la suite d'une modification dans la détention du capital de l'entreprise, ses conditions de travail et de rémunération ont été modifiées, et notamment la répartition entre la partie fixe et la partie variable de cette rémunération, le calcul de cette partie variable étant devenu extrêmement complexe, qu'à cette situation se sont ajoutés, pour ce qui le concernait, des problèmes personnels très graves, que c'est dans ces conditions, qu'après avoir signé, le 4 mai 2009, un nouveau contrat de travail prévoyant qu'il serait rémunéré 3674,66 euros par mois outre une rémunération variable représentant, à objectifs atteints, 50 % du salaire brut annuel fixe, il signait, le 4 juin 2009, à l'occasion d'un entretien avec la responsable des ressources humaines de l'entreprise, le formulaire de rupture conventionnelle ainsi que la convention de rupture du contrat de travail, que cependant, quand il sollicita le bénéfice de l'allocation de retour à l'emploi, il reçut, en septembre 2009, une notification qui indiquait que le montant de ses droits était d'un tiers inférieur à celui auquel il pensait pouvoir prétendre, qu'après avoir recherché la raison de cette différence, il lui apparut qu'une partie des rémunérations déclarées par son ancien employeur n'avait pas été prise en charge par POLE EMPLOI dans la mesure où elles correspondaient à la rémunération d'une période d'activité antérieure de plus d'un an à la rupture, que malgré ses demandes la société PAGES JAUNES ne lui délivra pas l'attestation rectificative qui lui aurait permis de régulariser la situation, qu'il apprit aussi, qu'au moment de la rupture il était créancier de son employeur au titre de stock-options mais que le délai pour réclamer le paiement de cette somme était échu ; Attendu que M. X... soutient que la procédure de rupture conventionnelle n'a pas été respectée puisqu'il n'y a eu en l'espèce qu'un seul rendez-vous au cours duquel il a signé le formulaire de rupture conventionnelle et donc, contrairement à ce que prévoit la loi, aucun temps de réflexion, et que l'intimée n'a pas rempli son obligation de conseil à son encontre en ne l'informant pas des conséquences exactes de la rupture, puisque les calculs faits par l'employeur l'ont été sur un montant de salaire moyen de 4910,32 euros que POLE EMPLOI a refusé de valider, qu'il s'agissait là d'un élément substantiel dans sa prise de décision, que donc son consentement a été manifestement vicié, que les indications

parcellaires que l'employeur lui a communiquées antérieurement à la rupture, notamment celles relatives à la possibilité qu'il avait de contacter le service public de l'emploi, ne sont pas de nature à suppléer à l'absence d'entretien préalable surtout au regard de la complexité du système de rémunération de l'entreprise, que de toute façon l'information que l'employeur soutient lui avoir apportée était fautive puisque basée sur un calcul de rémunération que POLE EMPLOI a refusé, qu'il ajoute que, de toute façon si la cour ne retenait pas la nullité de la rupture conventionnelle, elle devrait considérer que la société LES PAGES JAUNES lui a, en l'état du manquement à son obligation d'information, occasionné un préjudice résultant des indications erronées sur ses droits à l'allocation chômage et du fait de ne pas lui avoir rappelé qu'il était redevable d'une somme de 7275,05 euros et d'avoir omis de lui préciser qu'il devait les options relatives aux stocks options à bref délai, préjudice qui devra être réparé par l'allocation d'une somme de 66776,40 euros à titre de dommages et intérêts dont 40605,90 euros au seul titre des stock-options; Attendu que l'intimée réplique qu'elle a fourni à M. X..., le avril 2009, le calcul des indemnités auxquelles il pouvait prétendre, qu'elle lui a notamment précisé le détail de son salaire moyen des douze derniers mois avec les périodes de travail afférentes puisque, selon les termes du contrat de travail, la part variable de la rémunération était payée sous forme d'acomptes puis calculée et soldée avec un décalage de plusieurs mois et ce en trois phases: - à 70 %, trois mois après la fin d'une campagne de prospection pour l'intéressement et le solde en novembre suivant, - quatre mois après la fin de la campagne, pour la prime d'objectifs ponctuels, - un mois après le début de la campagne suivante pour la prime de tenue de poste, que les discussions entre les parties se sont poursuivies durant le mois de mai 2009 puisqu'elles ont convenu du rendez-vous 4 juin, rendez-vous auquel le salarié a choisi de venir seul, et au cours duquel a été signée la convention de rupture, que M. X... n'a pas fait valoir sa possibilité de rétractation et n'a pas réagi non plus quand, en septembre 2009, il a reçu notification du montant de son allocation d'aide au retour à l'emploi, qu'il n'a pas non plus contesté les reprises sur les acomptes versés dont il a été informé en août et novembre 2009, que ce n'est qu'en février 2010, qu'il l'a contactée pour obtenir des précisions sur ces reprises et sur les indications portées sur son attestation POLE EMPLOI, qu'elle a alors accepté de régler les sommes initialement reprises et délivré une attestation complémentaire à l'attention de POLE EMPLOI, que ce n'est qu'en juin 2010, soit trois semaines avant d'être forclos pour présenter une telle demande, que M. X... a finalement soutenu qu'il avait été privé d'un certain nombre d'informations et que la procédure était irrégulière et a saisi le conseil, que la rupture amiable du contrat de travail ne peut, comme toute convention, être remise en cause que du fait de l'existence d'un vice du consentement ou de son inexécution par une des parties, que c'est de toute façon à celui qui invoque la nullité de cette convention d'apporter la preuve de ce que son consentement a été vicié et que donc M. X... ne pouvait se contenter d'invoquer des irrégularités de la procédure pour obtenir la requalification de la convention de rupture en un licenciement sans cause réelle et sérieuse, que ce n'est qu'en cours de procédure que le salarié a invoqué une erreur de sa part et le caractère déterminant de cette erreur tout en continuant à invoquer l'irrégularité de la procédure de rupture, que sur ce point l'article L 1237-12 du code du travail dispose que les parties conviennent de la rupture « lors d'un ou plusieurs entretiens », qu'il est donc possible de convenir d'une rupture lors d'un entretien unique, ce qu'a d'ailleurs admis l'administration, qu'en l'espèce cet entretien a été précédé de discussions au cours desquelles le salarié a été informé de ces droits, que s'il soutient maintenant qu'elle l'aurait mal informé de ceux relatifs au montant de ses allocations chômage, elle entend rappeler, pour sa part, qu'elle n'a, aux termes de l'article précité, aucune obligation d'information du salarié sur le montant de l'allocation chômage qu'il pourrait percevoir, mais seulement celle aux termes de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 instituant la rupture conventionnelle de l'informer: « de la possibilité qui lui est ouverte de

prendre les contacts nécessaires, notamment auprès du service public de l'emploi pour être en mesure d'envisager la suite de son parcours professionnel avant tout consentement» obligation d'information qu'elle a remplie comme l'a reconnu le salarié dans l'acte qu'il a signé, qu'en outre l'attestation délivrée précise bien qu'il existe d'une part des «salaires des 12 mois civils complets précédant la rupture» et, d'autre part, des «primes et indemnités de périodicité différente» et qu'enfin le montant de l'allocation chômage son mode de calcul ne fait pas partie du champ contractuel lorsque le salarié conclut une rupture conventionnelle avec son employeur, tout comme n'en font pas partie les informations sur les stock-options ou celles relatives aux créances de l'employeur, qu'il n'existe donc en l'espèce ni manquement à l'obligation d'information, ni démonstration d'un vice du consentement et ce d'autant que si M X... invoque une erreur quant à l'étendue de ses droits, il ne démontre nullement qu'en définitive cette erreur ait eu des conséquences puisqu'il n'indique pas les suites qu'a donné POLE EMPLOI à l'attestation rectificative délivrée, qu'elle a pour sa part rempli toutes les obligations que lui imposait en la matière l'accord national interprofessionnel et est même allé au-delà de cet accord en fournissant au salarié des informations détaillées sur ses salaires, en l'invitant à se tourner vers POLE EMPLOI, en fixant un rendez-vous par écrit et en l'évitant à se faire assister lors de ce rendez-vous, en convenant d'un entretien préparatoire en plus des échanges informels et en fournissant une annexe à la convention de rupture qui réglait toutes les questions liées à cette rupture, qu'elle a aussi remboursé les sommes reprises au titre des commissions et qu'en ce qui concerne les stock-options, M. X... avait été parfaitement informé, lors de leur attribution par la société WANADOO, de la nécessité de lever l'option lors de son départ de l'entreprise; Attendu que le fait que la rupture ait été décidée lors d'un unique entretien alors que le salarié qui bénéficiait de 23 années d'ancienneté dans l'entreprise et avait un système de rémunération particulièrement complexe et que lui ont incontestablement été fournis, lors de cet entretien, des renseignements manifestement erronés puisque, sur les documents remis par l'employeur dans le cadre de cette rupture, il est fait état d'une rémunération mensuelle moyenne brute de 4910,32 euros, somme qui pouvait légitimement apparaître au salarié comme la base de calcul de ces futures indemnités de retour à l'emploi, alors que celles-ci ont été en définitive inférieures d'un tiers à ses prévisions, suffit à établir que le consentement de M. X... a été vicié, que dès lors c'est à tort que le conseil des prud'hommes a refusé de prononcer la nullité de la convention de rupture, que le jugement déféré sera en conséquence réformé ; Attendu qu'en l'état de la nullité de la convention de rupture, le départ de M. X... de l'entreprise s'analyse en un licenciement sans cause réelle et sérieuse qui doit être indemnisé par l'octroi d'une somme de 60 000 euros, puisque M. X... a déjà perçu la somme de 46 900 euros au titre de cette rupture et qu'il aurait pu travailler encore trois ans et percevoir une rémunération mensuelle d'environ 4900 euros » ;

1) ALORS QUE la rupture conventionnelle du contrat de travail peut être décidée lors d'un unique entretien, rien ne s'opposant à ce que la convention de rupture soit signée le même jour ; qu'ainsi, la circonstance que la rupture soit décidée lors d'un seul entretien, ne permet en rien d'indiquer que le consentement du salarié aurait été vicié, peu important son ancienneté et la complexité de ses modalités de rémunération ; qu'en jugeant nulle en l'espèce la convention de rupture amiable conclue le 4 juin 2009 entre monsieur X... et son employeur au prétexte que la rupture avait été décidée lors d'un unique entretien qui s'était tenu le même jour, que le salarié bénéficiait de 23 années d'ancienneté dans l'entreprise, et avait un système de rémunération particulièrement complexe, la Cour d'appel a statué par des motifs inopérants et privé sa décision de base légale au regard des articles L.1237-11 et suivants du Code du travail, ensemble les articles 1109 et suivants du Code civil ;

2) ALORS QUE seule une erreur sur la substance caractérise un vice du consentement ; que comme le soulignait l'employeur en cause d'appel, le montant des indemnités de retour à l'emploi n'entre pas dans le champ de la rupture conventionnelle, ce qui explique que l'employeur soit tout au plus tenu, conformément à l'ANI du 11 7 janvier 2008, d'informer le salarié de la possibilité de prendre les contacts nécessaires auprès du service public de l'emploi ; que dès lors, l'erreur commise par le salarié quant au montant de ses indemnités de retour à l'emploi ne pouvait caractériser un vice du consentement qu'à condition que le montant de ces indemnités soit entré dans le champ contractuel ; qu'en retenant en l'espèce un vice du consentement sans constater que le salarié aurait fait part à son employeur du caractère déterminant pour lui du montant de ses indemnités de retour à l'emploi, ou lui aurait à tout le moins demandé de lui communiquer leurs bases de calcul, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles 1109 et 1110 du Code civil ;

3) ALORS QU'une erreur ne peut caractériser un vice du consentement que si elle est excusable ; qu'il appartient au salarié qui prend l'initiative de solliciter une rupture conventionnelle de son contrat de travail de se renseigner quant au montant des éventuelles indemnités de retour à l'emploi qu'il pourrait percevoir, l'employeur n'ayant aucune obligation d'information à ce titre ; qu'en affirmant péremptoirement que le salarié avait pu légitimement croire que le chiffre de rémunération annuelle moyenne de 4910,32 euros, avancé par l'employeur dans le cadre de la rupture conventionnelle, constituait la base de calcul de ses futures indemnités de retour à l'emploi, sans constater que l'employeur aurait présenté ce chiffre comme tel, ni constater que le salarié aurait été empêché de se renseigner auprès des services compétents quand l'employeur établissait que le 30 avril 2009 déjà, il l'avait informé sur l'indemnité de licenciement qu'il serait en droit de percevoir en prenant en compte une rémunération moyenne de 4910.32, monsieur X... reconnaissant en outre dans la convention de rupture amiable que l'employeur « l'a orienté vers les services de l'emploi afin d'obtenir toutes les informations relatives aux conséquences de la rupture conventionnelle de son contrat de travail », la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles 1109 et 1110 du Code civil ;

4) ALORS QUE les juges du fond sont tenus de motiver leur décision ; qu'en affirmant péremptoirement que des renseignements erronés auraient été fournis au salarié au prétexte qu'il avait été fait état d'une rémunération mensuelle moyenne brute de 4910,32 euros, sans dire d'où elle tirait un tel renseignement quand il ressortait au contraire des fiches de paie, de la fiche de calcul de l'indemnité de licenciement détaillant les sommes prises en compte, ainsi que de l'attestation destinée à Pôle emploi versées aux débats, que le chiffre de 4910,32 euros correspondait effectivement à la rémunération mensuelle moyenne brute versée au salarié et prise en compte par l'employeur pour déterminer le montant de l'indemnité de rupture, la différence avec la somme retenue pour le calcul de l'indemnité de retour à l'emploi provenant de l'exclusion, pour ce calcul, des sommes perçues au titre de périodes de travail antérieures, la Cour d'appel a violé l'article 455 du Code de procédure civile ;

5) ALORS QUE les juges du fond sont tenus de répondre aux conclusions des parties ; qu'en affirmant péremptoirement que les indemnités de retour à l'emploi, du salarié

auraient été en définitive inférieure d'un tiers à ses prévisions sans répondre au moyen de l'employeur selon lequel il avait établi une attestation rectificative destinée à Pôle emploi le 25 mai 2010, et que le salarié ne justifiait pas du montant de son indemnité de retour à l'emploi prenant en compte cette rectification puisqu'il ne versait qu'un avis de prise en charge du 1er septembre 2009, la Cour d'appel a violé l'article 455 du Code de procédure civile ;

6) ALORS QUE le dol suppose une intention dolosive ; qu'en retenant en l'espèce l'existence d'un vice du consentement sans caractériser l'intention dolosive de l'employeur, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles 1109 et 1116 du Code civil ;

7) ALORS QUE le dol suppose des manoeuvres dolosives ; qu'en retenant en l'espèce l'existence d'un vice du consentement sans caractériser aucune manoeuvre de la part de l'employeur, qui n'a transmis au salarié aucune information erronée sur la base de calcul de l'indemnité de retour à l'emploi, mais l'a seulement informé des modalités de calcul de l'indemnité de rupture qu'il a effectivement appliquées, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles 1109 et 1116 du Code civil.

Décision attaquée : Cour d'appel de Rennes , du 20 février 2013