
Cour d'appel de Pau, Chambre sociale, 26 mars 2026, n° 23/01030

CA Pau
Information
26 mars 2026

Sur la décision

Référence : CA Pau, ch. soc., 26 mars 2026, n° 23/01030

Juridiction : Cour d'appel de Pau

Numéro(s) : 23/01030

Importance : Inédit

Dispositif : Autre

Date de dernière mise à jour : 5 avril 2026

Lire la décision sur le site de la juridiction

Sur les parties

Avocat(s) :

 Anne DESBOIS

Cabinet(s) :

 DUALE - LIGNEY - BOURDALLE  ELLIPSE AVOCATS

Parties :

S.A.S. , [1], S.A.S. ,, son représentant légal

Texte intégral

SP/LC

Numéro 26/920

COUR D'APPEL DE PAU

Chambre sociale

ARRÊT DU 26/03/2026

Dossier : N° RG 23/01030 -

N° Portalis DBVV-V-B7H-IP2M

Nature affaire :

Contestation du motif non économique de la rupture du contrat de travail

Affaire :

,
[T], [P]

C/

S.A.S., [1]

Grosse délivrée le

à :

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

A R R Ê T

Prononcé publiquement par mise à disposition de l'arrêt au greffe de la Cour le 26 Mars 2026, les parties en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du Code de Procédure Civile.

* * * * *

APRES DÉBATS

à l'audience publique tenue le 12 Mars 2025, devant :

Madame CAUTRES-LACHAUD, Présidente

Madame SORONDO, Conseillère

M^{me} PACTEAU, Conseillère

assistées de Madame LAUBIE, Greffière.

Les magistrats du siège ayant assisté aux débats ont délibéré conformément à la loi.

dans l'affaire opposant :

APPELANT :

Monsieur, [T], [P]

né le 04 Juin 1960 à, [Localité 1]

de nationalité Française

,

[Adresse 1]

,

[Adresse 1]

Représenté par Maître DUALE de la SELARL DUALE – LIGNEY – BOURDALLE, avocat au barreau de PAU et Maître DESBOIS de la SARL DESBOIS AVOCAT, avocat au barreau de BAYONNE

INTIMÉE :

S.A.S., [1] prise en la personne de son représentant légal, le Président

,

[Adresse 2]

[Adresse 2]

Représentée par Maître VUEZ de la SELARL ELLIPSE AVOCATS, avocat au barreau de BORDEAUX

sur appel de la décision

en date du 07 MARS 2023

rendue par le CONSEIL DE PRUD'HOMMES – FORMATION PARITAIRE DE DAX

RG numéro : F21/00140

EXPOSÉ DU LITIGE

M., [T], [P] a été embauché le 2 janvier 1989 par contrat à durée indéterminée, en qualité de chef de marché, statut cadre, par la société, [2], aux droits de laquelle sont successivement venues les sociétés, [3] et, [1].

Au dernier état de la relation contractuelle, il occupait le poste de chef des ventes.

La relation de travail était régie par la convention collective des ingénieurs et cadres de la transformation des papiers, cartons et de la pellicule cellulosique.

Le 25 août 2021, les parties ont conclu une rupture conventionnelle qui a été homologuée le 13 septembre 2021. Le contrat de travail a pris fin le 24 septembre 2021.

Le 3 décembre 2021, M., [T], [P] a saisi la juridiction prud'homale au fond en contestation de la rupture conventionnelle.

Par jugement du 7 mars 2023, le conseil de prud'hommes de Dax a :

- Dit que la procédure de rupture conventionnelle est conforme,
- Débouté M., [P] de toutes ses demandes,
- Condamné M., [P] à verser la somme de 1000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile à la société, [1],
- Laissé à chacune des parties la charge de ses propres dépens.

Le 11 avril 2023, M., [T], [P] a interjeté appel de ce jugement dans des conditions de forme et de délai qui ne sont pas contestées.

Dans ses conclusions responsives et récapitulatives n°2 adressées au greffe par voie électronique le 2 octobre 2024, auxquelles il y a lieu de se référer pour l'exposé des faits et des moyens, M., [T], [P] demande à la cour de :

- Infirmer le jugement rendu par le conseil de prud'hommes de Dax le 7 mars 2023 en ce qu'il a :
 - . «Dit que la procédure de rupture conventionnelle est conforme,
 - . Débouté M., [P] de toutes ses demandes,
 - . Condamné M., [P] à verser la somme de 1000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile à la société, [1],
 - . Laissé à chacune des parties la charge de ses propres dépens».

Et statuant à nouveau':

- Dire et juger que le consentement de M., [P] a été vicié et que ce dernier n'a pu valablement consentir à la rupture conventionnelle du contrat de travail,
- Dire et juger que la procédure de rupture conventionnelle est entachée de fraude,

— Dire et juger que la rupture conventionnelle du contrat de travail de M., [T], [P] est nulle et de nul effet,

— Dire et juger que la véritable cause de la rupture repose sur des motifs illicites, à savoir l'état de santé et l'âge de M., [P], et procède d'une violation de la liberté fondamentale de ne pas contracter,

— Dire et juger que la rupture du contrat de travail, intervenue aux torts de la société, [1], doit produire les effets d'un licenciement nul et à défaut, ceux d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse,

— Dire et juger que la Société, [1] a manqué à son obligation de loyauté conférant à la rupture un caractère brutal ayant occasionné pour M., [P] un préjudice moral avéré, distinct de celui né de la perte d'emploi,

En conséquence':

— Condamner la société, [1] au paiement de la somme de 121250,25 euros nets au titre de l'indemnité conventionnelle de licenciement,

— Condamner la société, [1] au paiement de la somme de 21086,99 euros bruts au titre de l'indemnité compensatrice de préavis,

— Condamner la société, [1] au paiement de la somme de 2108,70 euros bruts au titre des congés payés sur préavis,

— Condamner la société, [1] au paiement de la somme de 140580 euros nets à titre de dommages et intérêts pour licenciement nul et subsidiairement, pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,

— Condamner la société, [1] au remboursement des allocations chômage dans la limite de 6 mois,

— Condamner la société, [1] au paiement de la somme de 30000 euros nets à titre de dommages et intérêts au titre du préjudice moral causé par la brutalité de la rupture et le manquement de l'employeur à l'obligation de bonne foi,

— Dire et juger que le montant net de l'indemnité spécifique de rupture que M., [P] devra restituer à la société, [1] (soit 121250,25 euros) sera payé par compensation avec la créance née de l'arrêt à intervenir, au titre de l'indemnité conventionnelle de licenciement,

— Condamner la société, [1] au paiement de la somme de 3000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile,

— Condamner la société, [1] aux entiers dépens,

— Débouter la société, [1] de l'ensemble de ses demandes, fins et conclusions.

Dans ses conclusions responsives et récapitulatives adressées au greffe par voie électronique le 24 septembre 2024, auxquelles il y a lieu de se référer pour l'exposé des faits et des moyens, la Sas, [1] demande à la cour de':

— Confirmer le jugement rendu par le conseil de prud'hommes de Dax le 7 mars 2023 dans toutes ses dispositions.

Et, statuant de nouveau,

— Débouter M., [P] de l'intégralité de ses demandes,

A titre reconventionnel,

— Condamner M., [P] à verser à la société, [1] la somme de 4000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile,

— Condamner M., [P] aux entiers dépens.

L'ordonnance de clôture est intervenue le 4 octobre 2024.

MOTIFS DE LA DÉCISION

I – Sur la nullité de la rupture conventionnelle

M., [P] invoque la nullité pour vice du consentement et pour fraude.

Sur le vice du consentement

Suivant l'article 414-1 du code civil, pour faire un acte valable, il faut être sain d'esprit. Suivant l'article 1129 du code civil, il faut être sain d'esprit pour consentir valablement à un contrat.

Suivant l'article 1130 du code civil, l'erreur, le dol et la violence vicient le consentement lorsqu'ils sont de telle nature que, sans eux, l'une des parties n'aurait pas contracté ou aurait contracté à des conditions substantiellement différentes.

Leur caractère déterminant s'apprécie eu égard aux personnes et aux circonstances dans lesquelles le consentement a été donné.

Selon l'article 1140 du code civil, 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 celles de ses proches à un mal considérable.

La charge de la preuve d'un vice du consentement pèse sur celui qui l'invoque.

Il convient d'abord de se prononcer sur les circonstances matérielles de la rupture conventionnelle, sur lesquelles les parties sont en désaccord, et qui sont utiles à éclairer les conditions dans lesquelles le consentement de M., [P] a été donné et à apprécier son existence et son intégrité.

La société, [I] soutient que la rupture conventionnelle a été sollicitée par M., [P] au cours d'une entrevue (page 7 de ses conclusions), que les parties ont convenu le 3 août 2021 de se rencontrer le 25 août 2021 pour envisager une rupture conventionnelle (page 12 de ses conclusions), que M., [P] a été informé le 3 août 2021 de la possibilité de se faire assister lors de l'entretien préalable à la rupture conventionnelle, et que l'entretien préalable s'est déroulé le 25 août 2021.

M., [P] fait valoir que c'est l'employeur qui est à l'initiative de la rupture conventionnelle, et qu'il n'a eu aucune information antérieurement au 25 août 2021, date de l'entretien préalable dont il ignorait jusqu'alors l'objet.

Sont versés aux débats':

— deux attestations des 24 mai et 13 août 2022 de M., [W], [H], cadre commercial de la société, [I] et supérieur hiérarchique de M., [P], d'après lesquelles il a informé ce dernier le 3 août 2021 de la date d'un entretien préalable à rupture conventionnelle fixé au 25 août suivant, de l'objet de cet entretien et de la possibilité pour le salarié de se faire assister par un collègue ou un élu'; il précise qu'une invitation Outlook est parvenue à M., [P] le 3 août 2021 à 10 h 55; il fait état également d'un entretien avec M., [P] le 6 septembre 2021, à l'initiative de celui-ci, indique que ce dernier ne lui avait pas fait savoir qu'il serait accompagné, raison pour laquelle il a demandé à ne recevoir que M., [P], ce dont sa fille et lui ont convenu; ce jour-là, M., [P] lui a dit qu'il s'était fait conseiller par un cabinet d'avocat et lui a fait savoir qu'il envisageait d'exercer son droit de rétractation;

— la page du mercredi 25 août 2021 du calendrier partagé Outlook de M., [P]; à la plage horaire 14 h – 15 h 30, figure l'événement suivant: «Point RH, [T], [P] bureaux DRH, [Localité 2], [W], [H]»; il en résulte une invitation faite par M., [H] à M., [P] de participer à un entretien le 25 août 2021 à 14 h avec la direction des ressources humaines, ayant pour objet un «point RH» et non un entretien de rupture conventionnelle;

— un message adressé par M., [H] à M., [P] le 3 août 2021, par lequel il a accompagné l'invitation ci-dessus à l'entretien du 25 août 2021, ainsi rédigé: «'[T], Je fais suite à notre entretien à l'instant. Je te confirme le rendez-vous que tu auras avec, [Q], [G] le mercredi 25 août prochain, de 14 h à 15 h 30, pour faire un point d'avancée (suite à votre dernier entretien)»; il n'y est pas question d'une rupture conventionnelle, ni de l'assistance du salarié, et il en résulte qu'à cette date, M., [H] s'était déjà entretenu avec le directeur des ressources humaines sans qu'aucun élément permette de déterminer l'objet et la teneur de cet entretien;

Il ressort des éléments ci-dessus qu'aucun ne caractérise une demande de rupture conventionnelle par le salarié le 3 août 2021 ou antérieurement, et il ne peut être accordé de crédit suffisant aux attestations de son supérieur hiérarchique, discordantes avec ce qu'il a effectivement écrit le 3 août 2021, pour déterminer que M., [P] a été informé le 3 août 2021 que l'entretien à venir du 25 août 2021 porterait sur une rupture conventionnelle et sur la possibilité qu'il avait de se faire assister par un salarié de l'entreprise, élu ou non;

— le document Cerfa de rupture conventionnelle: il mentionne deux entretiens, le 18 août 2021 et le 25 août 2021, lors desquels ni le salarié, ni l'employeur n'ont été assistés, est signé de M., [P] et de M., [Q], [G], directeur des ressources humaines de la société, [I]. Hormis leurs signatures et les mentions «lu et approuvé» qui les précèdent, qui ont été

apposées au moyen d'un feutre noir, il est renseigné au moyen d'une encre bleue et toutes les mentions en bleu émanent manifestement de la même main, étant observé qu'il n'est pas discuté que c'est la direction des ressources humaines qui a renseigné ce document ;

— un compte-rendu d'entretien du 25 août 2021, indiqué établi en trois exemplaires, signé au moyen d'un feutre noir par M., [G] et M., [P], la signature de ce dernier étant précédée de la mention manuscrite «'lu et approuvé'» ; il fait deux pages pleines, est entièrement dactylographié, et mentionne :

. des informations données par le directeur des ressources humaines à M., [P], à savoir la possibilité de contacter le service public pour l'emploi (Pôle Emploi et Dreets) pour l'aider à prendre sa décision en connaissance de cause, la nécessité de se rapprocher de Pôle Emploi pour s'assurer qu'il pourra prétendre à des indemnités de chômage, les régimes social et fiscal de l'indemnité de rupture conventionnelle, le délai de rétractation, les suites à venir de la procédure de rupture conventionnelle (demande d'homologation, étant indiqué qu'elle sera le fait de l'employeur, accusé de réception par la Dreets de la demande d'homologation, délai d'instruction de la demande d'homologation, caractère expresse ou tacite de l'homologation, règles relatives à la fixation de la date de rupture, date de rupture le 2 octobre 2021 ou au lendemain de la date d'homologation), l'absence de préavis, le versement du solde de tout compte au terme du contrat, les dispositions de l'article 14 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 relatif à la possibilité de maintien pendant 12 mois de la couverture complémentaire santé et prévoyance,

. la remise par le directeur des ressources humaines à M., [P] du bulletin de portabilité à compléter et à retourner au service du personnel de l'entreprise qui le transmettra aux organismes concernés ;

. que, «'au terme des discussions relatives au montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle, M., [Q], [G] propose à M., [T], [P] d'arrêter le montant de cette dernière à la somme de 155 000 € bruts. M., [T], [P] confirme son accord sur le montant de cette indemnité de rupture conventionnelle'» ;

. que, «'au terme de cet entretien, M., [T], [P] exprime à M., [Q], [G] son consentement libre et éclairé sur les modalités de rupture de son contrat de travail telles qu'exposées ci-dessus'» ;

Compte tenu de la taille de ce document, de l'importance quantitative des informations y mentionnées et du fait qu'il a été signé concomitamment au document Cerfa de rupture conventionnelle, il a manifestement été établi antérieurement à l'entretien du 25 août 2021 ;

— le bulletin de paie d'août 2021 de M., [P], d'où il résulte qu'il était en congés payés du lundi 9 au vendredi 13 août 2021 et en RTT du lundi 16 au vendredi 20 août ; les 7, 8, 14, 15, 21 et 22 août 2021 étant des samedis et dimanches, jours non travaillés par le salarié, il a été absent de l'entreprise du samedi 7 au dimanche 22 août inclus ;

— un courrier dactylographié en date du 9 août 2021, censé être adressé par M., [P] à l'employeur, portant demande de rupture conventionnelle pour «'[se] consacrer à d'autres projets', sur lequel figurent la mention manuscrite «'accusé de réception ' remise en main propre le 9/8/21'» suivie d'une signature, toutes deux étant faites au moyen d'un feutre noir ; il en résulte que ce courrier n'est pas signé et aurait été remis à l'employeur un jour d'absence de l'entreprise du salarié ; il est sans motivation rationnelle puisque non nécessaire dans l'hypothèse d'une demande de rupture conventionnelle faite par le salarié oralement le 3 août 2021 ou antérieurement ;

— un courrier en date du 18 août 2021, du directeur des ressources humaines de la société, [1] à M., [P], dans lequel il fait état d'un «'récent échange'», l'invite à un entretien préalable à rupture conventionnelle fixé au 25 août, lui demande s'il sera assisté par une personne de l'entreprise lors de cet entretien et lui indique qu'il lui est possible de contacter le service public de l'emploi pour être en mesure d'envisager la suite de son parcours professionnel avant tout consentement ; il y figure la mention manuscrite «'remise en main propre'», faite au moyen d'un feutre noir, qui n'est pas signée ; il n'est donc pas établi que ce courrier a été remis à M., [P], et, à supposer que tel a été le cas, compte tenu de l'absence de l'entreprise de ce dernier du 7 au 22 août 2021, cela n'a pu être au plus tôt que le lundi 23 août 2021, soit deux jours seulement avant l'entretien du 25 août 2021 ;

Il est à conclure de ces éléments :

— que M., [P] a été informé le 3 août 2021 d'un entretien le 25 août 2021 avec le directeur des ressources humaines dont l'objet était «'un point RH'» et qui faisait suite à un premier entretien antérieur au 3 août 2021 dont l'objet et la teneur ne sont pas déterminés, qu'il n'est pas établi qu'il a su avant le 25 août 2021 que l'entretien fixé à cette date porterait sur une rupture conventionnelle et que, même à supposer que le courrier en date du 18 août 2021 lui a effectivement été remis, c'est au plus tôt deux jours avant cet entretien qu'il a été informé de son objet et de la possibilité de se faire assister par un salarié de l'entreprise,

—que le courrier en date du 9 août 2021 n'émane pas de M., [P], que ce dernier n'a pas sollicité de rupture conventionnelle et que c'est l'employeur qui est à l'initiative de la rupture conventionnelle,

—qu'il y a eu un seul entretien préalable à la rupture conventionnelle qui s'est tenu le 25 août 2021, et que l'employeur en a mentionné un second du 18 août 2021 sur le document Cerfa de rupture conventionnelle soumis à la signature de M., [P] qui n'a pas eu lieu'; il ne fournit aucune explication sur cette mention';

S'agissant de l'existence d'un trouble mental au moment de l'acte de rupture conventionnelle, M., [P] produit':

— un certificat du 26 juillet 2022 du docteur, [C], [D], neurologue d'où il résulte que':

. M., [P] a bénéficié le 7 mars 2020, à la demande de son médecin traitant, d'un bilan neuropsychologique qui a révélé «des troubles cognitifs patents, en particulier au niveau de la mémoire, du langage (expression et compréhension), lenteur de traitement de l'information, troubles praxiques [perturbation de la capacité à effectuer certains gestes et activités volontaires]'et une part d'anosognosie [déficit de prise de conscience de ses troubles]»';

. après une première consultation le 28 mai 2020 et des examens (IRM et ponction lombaire), un diagnostic de maladie d'alzheimer a été posé et annoncé le 4 janvier 2021';

. au cours de l'évolution depuis lors, les troubles des fonctions supérieures évoluent de façon lente sur le langage et les troubles mnésiques altèrent ses capacités de compréhension';

. M., [P] a également présenté en 2021 un syndrome dépressif réactionnel';

— un compte-rendu de bilan orthophonique du 29 janvier 2021 et un certificat du 27 juillet 2022 d'un orthophoniste d'où il résulte':

. un premier bilan réalisé en mars 2020 faisant état de troubles cognitifs s'exprimant sur différents versants (troubles de la mémoire, du langage, troubles exécutifs)';

. un discours informatif de M., [P] mais ponctué de manque de mot fréquents avec des phrases en suspens';

. s'agissant du bilan réalisé le 29 janvier 2021, des capacités cognitives altérées, une difficulté d'accès aux mots plutôt exécutive et accompagnée de doutes sémantiques';

. une rééducation cognitive depuis février 2021 à raison de deux séances par semaine';

— un courrier du 4 février 2021 du docteur, [D] au docteur, [J], médecin traitant de M., [P], qui lui fait part du diagnostic de maladie d'alzheimer, et d'une aphasie progressive primaire logopénique, soit une forme d'aphasie primaire progressive (APP) caractérisée par une difficulté à trouver et à nommer certains mots, des difficultés de répétition, avec une compréhension et une connaissance intacte'des mots;

— un certificat du docteur, [D] du 6 septembre 2021, soit moins de quinze jours après la signature de la rupture conventionnelle, qui fait état de troubles des fonctions supérieures, en particulier concernant le langage, la mémoire, et les capacités d'attention';

— un certificat du docteur, [J], médecin traitant de M., [P] établi le 15 octobre 2021, soit moins de deux mois après la signature de la rupture conventionnelle suivant lequel il présentait alors des troubles cognitifs diminuant ses facultés mentales et ses fonctions supérieures avec des troubles de la mémoire, de l'attention et de la concentration, d'où il résultait une altération de sa santé telle qu'il était privé de ses capacités d'analyse, de compréhension et de discernement ce qui l'empêchait de donner son consentement éclairé lors de la prise de décisions et de signature de documents et notamment s'agissant de la rupture de son contrat de travail le 25 août 2021';

— un certificat du docteur, [J] du 27 juillet 2022 d'après lequel M., [P] lui a décrit son «licenciement'» au mois d'août 2021 comme brutal, imposé et incompris de sa part, et qui indique que la rupture du contrat de travail a eu un effet délétère sur son état cognitif et général avec apparition d'un syndrome anxiodépressif, dévalorisation, perte de l'estime de soi, aggravation des troubles de la mémoire et de l'élocution.

Il résulte de ces éléments que, contrairement à ce que soutient la société, [1], M., [P] n'avait pas,'dès avant le 25 août 2021 et à cette date, la capacité et les facultés mentales nécessaires pour signer une convention de rupture du contrat de travail, et il est d'ailleurs à constater qu'il a signé un document Cerfa de rupture conventionnelle sur lequel l'employeur a fait état d'un entretien du 18 août 2021 qui n'a pas eu lieu.

La société, [1] fait valoir que M., [P] n'allègue pas le prononcé d'une mesure de protection et que cela est contraire au moyen soutenu d'altération des facultés mentales. En application de l'article 428 du code civil, le prononcé d'une mesure de protection judiciaire obéit à des critères de nécessité, de proportionnalité et de subsidiarité, et, suivant ce dernier critère, il ne doit pas en être prononcé s'il peut être suffisamment pourvu aux intérêts de la personne par la mise en 'uvre d'un mandat de protection future passé par l'intéressé ou par l'application des règles du droit commun de la représentation et de celles relatives aux droits et devoirs respectifs des époux et des règles des régimes matrimoniaux, en particulier celles prévues aux articles 217, 219, 1426 et 1429.

En l'espèce, il résulte des pièces 20, 21 et 29 de l'appelant que M., [P] est marié, a deux enfants qui étaient âgés de 28 ans et 30 ans en janvier 2021 et dont l'un demeurait en Argentine lors de la rupture conventionnelle et s'est établi à, [Localité 3] en Espagne en 2022, et que cet entourage familial est aidant. Il en résulte que le fait que M., [P] n'a pas fait l'objet d'une mesure de protection judiciaire n'est en rien de nature à exclure l'existence d'un trouble mental le 25 août 2021.

La société, [1] fait valoir également que la preuve qu'elle avait connaissance de la pathologie du salarié n'est pas établie mais il ne s'agit pas là d'une condition de la nullité pour altération des facultés mentales. En outre, si elle n'avait pas une connaissance exacte de la pathologie de son salarié, eu égard au fait qu'il résultait notamment de cette pathologie des troubles remarquables dans l'expression orale du salarié (manque de mots fréquents, phrases en suspens) et aux entretiens qu'il a eus avec son supérieur hiérarchique et le directeur des ressources humaines de l'entreprise dans les mois précédant la rupture conventionnelle au vu des pièces 11, 12, 13 et 19 de l'appelant (entretien annuel avec le supérieur hiérarchique le 1er avril 2021, puis entretiens avec le supérieur hiérarchique dans la semaine du 7 au juin 2021, le 16 juillet 2021, le 5, le 6 et le 24 août 2021, entretien avec le directeur des ressources humaines antérieur au 3 août 2021), nonobstant les stratégies adoptées par M., [P] pour travailler (préparer ce qu'il a à dire avant de parler à des collègues, imprimer les tâches à faire), il est certain que la société, [1] savait à tout le moins qu'il présentait des troubles du langage.

La société, [1] fait valoir en outre qu'elle a mis en place des garanties de nature à s'assurer du consentement libre et éclairé du salarié, à savoir la tenue d'un entretien approfondi le 25 août 2021 portant sur tous les aspects de la rupture conventionnelle et ses conséquences, et la remise au salarié d'un compte-rendu de cet entretien que le salarié a signé alors qu'il comporte la mention dactylographiée «Au terme de cet entretien, M., [T], [P] exprime à M., [Q], [G] [DRH] son consentement libre et éclairé sur les modalités de rupture de son contrat de travail telles qu'exposées ci-dessus». Cependant, le salarié n'avait pas davantage la capacité et les facultés mentales nécessaires à signer le compte-rendu d'entretien du 25 août 2021 déjà examiné ci-dessus que la rupture conventionnelle, et l'existence de cette pièce établit seulement que l'employeur a estimé nécessaire de se ménager une preuve de l'existence et de l'intégrité du consentement de son salarié.

Elle fait valoir ensuite que le salarié ne s'est pas rétracté alors qu'il a été conseillé. Néanmoins, le fait qu'il ne s'est pas rétracté est indifférent, et il est à observer':

—que M., [P] a certes une fille qui est avocate, Mme, [R], [P], mais il ressort de ses attestations des 24 juillet et 10 novembre 2022, qu'elle demeurait en Argentine et y exerçait depuis 2016 lors de la rupture conventionnelle, qu'elle a une formation universitaire en droit public et n'a aucune compétence en droit du travail, et qu'elle a été présente en France seulement du 4 au 8 septembre 2021'; elle poursuit qu'elle a découvert lors de sa venue en France que son père avait signé une rupture conventionnelle alors qu'il n'avait jamais manifesté le souhait de quitter l'entreprise, qu'il lui a expliqué que son employeur lui avait fait signer des papiers le 25 août 2021, lui reprochait de ne pas savoir se servir d'un nouvel outil informatique et lui avait dit de rester à la maison'; elle indique qu'elle s'est entretenue à plusieurs reprises avec lui entre le 4 et le 8 septembre 2021, qu'il était désorienté, anéanti, et dans l'incapacité d'analyser la situation et de prendre aucune décision'; elle relate qu'elle a tenté de prendre conseil auprès d'un avocat mais qu'il a été impossible d'obtenir un rendez-vous en urgence avant la fin du délai de rétractation et qu'un tel rendez-vous n'aurait pas alors été utile eu égard à l'incapacité dans laquelle son père se trouvait de décider quoi que ce soit'; elle indique enfin qu'elle a accompagné le 6 septembre 2021 son père à un rendez-vous avec son supérieur hiérarchique, M., [W], [H], et que ce dernier a refusé, nonobstant son insistance, qu'elle assiste son père lors de cet entretien.

A cet égard, il n'est pas crédible qu'elle ait accepté sans sourciller, ainsi qu'attesté par M., [H], de rester à la porte du bureau de ce dernier le 6 septembre 2021 alors qu'elle avait accompagné son père afin de l'assister, qu'elle le savait atteint d'une pathologie neuro-dégénérative, qu'elle avait appris deux jours plus tôt la rupture de son contrat de travail par rupture conventionnelle alors qu'il n'avait jamais manifesté auprès d'elle son souhait de quitter l'entreprise et qu'il est établi qu'il a présenté dans les suites de la rupture conventionnelle un syndrome anxiodépressif dont elle décrit les symptômes';

— que la pièce 7 produite par l'employeur n'établit pas que M., [P] a été conseillé par un avocat dans le temps du délai de rétractation qui était possible jusqu'au 9 septembre 2021, mais seulement qu'il a transféré à un avocat, le 4 septembre 2021, les deux réunions figurant sur son agenda outlook les 24 et 25 août 2021, étant observé qu'il ressort en outre d'un mail adressé par cet avocat à M., [H] le 10 novembre 2021 par lequel il l'informe avoir reçu en consultation M., [P] et lui demande les coordonnées de l'avocat de l'entreprise, que c'est après la fin du délai de rétractation que M., [P] a été conseillé utilement par un avocat.

S'agissant des pressions exercées sur le salarié, qui s'analyseraient en une violence morale, M., [P] invoque un objectif fixé par l'employeur de maîtrise du logiciel d'ERP [Enterprise resource planning] M3 et les nombreuses remarques négatives relativement à cet objectif qui lui ont été faites jusqu'à la veille de l'entretien du 25 août 2021, tandis que l'employeur conteste toute pression sur le salarié.

Les pièces produites par M., [P] établissent que':

— lors de l'entretien annuel du 1er avril 2021, M., [H] a assigné à M., [P] cinq objectifs dont le plus important (35 %, les autres objectifs étant estimés d'une importance de 20 % s'agissant de deux d'entre eux, et de 15 % et 10 %) était la maîtrise du logiciel d'ERP M3'; la date d'échéance de cet objectif était fixée au 30 juin 2021';

— par mail du 1er juin 2021, M., [H] a indiqué à M., [P] que, conformément à sa demande d'être «de nouveau formé» à l'ERP M3 et aux nouveaux outils informatiques du processus commercial, il avait bénéficié de deux demi-journées de formation les 11 février et 5 mai 2021, et, à l'issue de la seconde, il avait reçu le support de formation ainsi qu'un questionnaire destiné à évaluer ce qu'il en avait retenu'; il poursuit que la date butoir pour lui retourner le questionnaire est le 31 mai 2021 et qu'à défaut de réception du questionnaire rempli le 8 juin 2021, il considérera que le salarié refuse d'y répondre';

— par mail du 18 juin 2021, après réception du questionnaire rempli, M., [H] a indiqué à M., [P] que sur 20 questions, 13 réponses étaient justes, 5 étaient erronées et 2 questions étaient sans réponse, qu'il n'était pas autonome pour saisir les tarifs dans M3, ni pour rechercher des tarifs dans M3, qu'il avait gagné en autonomie sur les cubes et qu'il ne suivait pas la directive d'avoir les dossiers clients sur le serveur et non sur son ordinateur'; il précise qu'il va informer les ressources humaines de cette évaluation et conclut ainsi': «un Commercial doit être autonome dans la gestion de son portefeuille et suivre les préconisations pour le management des connaissances (dossiers clients sur le serveur)»';

— par mail du 16 juillet 2021, M., [H] a fait part de ses observations à M., [P] relativement à l'évaluation de l'atteinte de l'objectif de maîtrise du logiciel d'ERP M3, suite à un entretien sur ce point le matin même': sur trois sous-objectifs, il estime que seul le moins important, à savoir celui relatif aux «cubes commerciaux» est atteint, précise que le salarié est «en maîtrise» s'agissant de ce sous-objectif car «cela ressemble beaucoup» au système de gestion de base de données Ingres utilisé antérieurement, et qu'il ne remplit que 10 % de l'objectif de maîtrise du logiciel d'ERP M3'; il conclut ainsi «Ne désespère pas, nous pourrions toujours discuter sur l'évolution sur 2021. Informe-moi des progrès que tu pourras faire stp.»

— suivant les pages des 5 août, 6 août et 24 août 2021 du calendrier partagé Outlook du salarié, M., [H] a organisé trois entretiens à ces dates avec ce dernier relativement à cet objectif.

L'employeur ne produit aucun élément de nature à caractériser que le supérieur hiérarchique a observé des progrès faits par le salarié dans la maîtrise du logiciel d'ERP M3 postérieurement à son évaluation du 16 juillet 2021.

Il en ressort que le supérieur hiérarchique':

— conclut son mail du 16 juillet 2021 par une possibilité de revoir son appréciation de l'atteinte de l'objectif fixé de maîtrise du logiciel d'ERP M3 en cas de progrès ultérieurs du salarié, et qu'il a fait le constat à cette date de l'échec du salarié à atteindre cet objectif alors qu'il lui avait clairement indiqué que la maîtrise du logiciel d'ERP M3 était impérative à son activité professionnelle,

— n'a pas postérieurement observé de progrès du salarié relativement à cet objectif,

— s'est entretenu de nouveau avec le salarié relativement à cet échec à la veille de ses congés d'été les jeudi 5 et vendredi 6 août 2021, ainsi qu'à son retour de congés et à la veille de l'entretien préalable à rupture conventionnelle le mardi 24 août 2021.

S'il ne peut être reproché à l'employeur la fixation de cet objectif et son évaluation, le fait d'avoir pointé en août 2021 de façon répétée l'échec du salarié, et ainsi remis en cause sa capacité à exercer de façon satisfaisante son activité puisqu'il était considéré défaillant à s'approprier, nonobstant plusieurs formations, les dernières adaptées à ses besoins particuliers, un outil d'utilisation impérative, ce, jusqu'à la veille de l'entretien préalable, s'analyse en une

pression exercée sur le salarié de nature à lui faire craindre un licenciement et, eu égard à la vulnérabilité du salarié, atteint d'une pathologie neuro-dégénérative, et aux conditions dans lesquelles il a contracté, en ayant été informé de l'objet de l'entretien du 25 août 2021 au mieux deux jours plus tôt, au pire le jour même, cette pression était de nature à déterminer son consentement.

Sur la fraude

Suivant l'article L.1237-11 du code du travail, 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.

Selon l'article L.1237-12 du code du travail, les parties au contrat conviennent du principe d'une rupture conventionnelle lors d'un ou plusieurs entretiens au cours desquels le salarié peut se faire assister':

1° Soit par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise, qu'il s'agisse d'un salarié titulaire d'un mandat syndical ou d'un salarié membre d'une institution représentative du personnel ou tout autre salarié;

2° Soit, en l'absence d'institution représentative du personnel dans l'entreprise, par un conseiller du salarié choisi sur une liste dressée par l'autorité administrative.

Lors du ou des entretiens, l'employeur a la faculté de se faire assister quand le salarié en fait lui-même usage. Le salarié en informe l'employeur auparavant; si l'employeur souhaite également se faire assister, il en informe à son tour le salarié.

L'employeur peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ou, dans les entreprises de moins de cinquante salariés, par une personne appartenant à son organisation syndicale d'employeurs ou par un autre employeur relevant de la même branche.

Un seul entretien suffit, il n'existe pas de délai entre cet entretien et la signature de la convention de rupture, et l'employeur n'est pas tenu d'informer le salarié de la possibilité de se faire assister lors de l'entretien.

Les manquements aux règles régissant la rupture conventionnelle constitutifs d'une fraude sont sanctionnés lorsqu'ils génèrent un vice du consentement et il a déjà été déterminé que le consentement du salarié a été vicié, de sorte qu'il n'est point besoin d'examiner la fraude invoquée.

En conséquence des éléments ci-dessus, la nullité de la rupture conventionnelle doit être prononcée.

II – Sur les conséquences de la nullité de la rupture conventionnelle

M., [P] soutient que la rupture du contrat de travail produit les effets d'un licenciement nul, aux motifs que la rupture du contrat de travail dont l'employeur a pris l'initiative trouve sa motivation dans une discrimination fondée sur son âge et sur son état de santé et que le vice de violence est constitutif d'une atteinte à la liberté fondamentale de ne pas contracter, et subsidiairement sans cause réelle et sérieuse. L'employeur conclut qu'elle produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Il est établi que':

— au 1er avril 2021, M., [P], né le 4 juin 1960, avait 60 ans et 9 mois'; il pouvait prétendre percevoir une retraite à compter de 62 ans, soit le 4 juin 2022, mais il aurait alors eu 149 trimestres cotisés seulement alors que 167 trimestres cotisés étaient nécessaires pour une retraite à taux plein qu'il atteindrait à 66 ans et 6 mois'; en cas de départ à la retraite à 62 ans, il aurait subi une décote de 11,25 [(167 - 149) X 0,625] du taux de retraite de base de 50 % et aurait perçu, tous régimes de retraite confondus, une retraite évaluée à 2906 € brut là où la retraite à taux plein était évaluée à 4206 € brut;

— lors de l'entretien annuel du 1er avril 2021, le supérieur hiérarchique de M., [P] a fait le commentaire suivant': «Il sera important dans les prochaines semaines, de pouvoir identifier le 'quand', [T] aura tous ses droits pour une retraite, afin de nous permettre de pouvoir établir un plan pour sécuriser le périmètre plus qu'important qu,'[T] a en gestion aujourd'hui'; ce faisant, ce n'est pas la date possible de départ en retraite de M., [P] qu'il estimait utile de déterminer «'dans les prochaines semaines », étant observé que la seule date de naissance du salarié suffisait à la connaître, mais la date d'un départ en retraite à taux plein.

Un employeur est légitime à souhaiter préparer le remplacement d'un salarié partant en retraite, mais en l'espèce, la société, [1] n'avait aucune raison objective de s'en inquiéter, puisque M., [P] n'avait pas manifesté son souhait de prendre sa retraite, et que lorsqu'il entendrait le faire, en application de l'article 48 de la convention collective applicable, il lui faudrait respecter le préavis légal qui était de deux mois compte tenu de son ancienneté, et en aviser son employeur, au plus tôt et si possible, 6 mois à l'avance. Enfin, en application de l'article L.1237-5 du code du travail, M., [P] ne pouvait faire l'objet d'une mise à la retraite que lorsqu'il pourrait bénéficier d'une retraite à taux plein, soit à 66 ans et 6 mois, à compter du 1er janvier 2027.

Quand bien même la violence morale dont M., [P] a été l'objet, qui est constitutive d'une atteinte à sa liberté de ne pas contracter, a été motivée par une discrimination reposant sur son âge et son état de santé, la conséquence en est la nullité de la rupture conventionnelle pour vice du consentement, et la rupture du contrat de travail produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

La rupture produisant les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, M., [P] a droit 'au paiement':

— d'une indemnité conventionnelle de licenciement'; les parties s'accordent sur son montant, de 121250,25 €';

— d'une indemnité compensatrice d'un préavis de trois mois en application de l'article 46 de la convention collective applicable, qui s'établit, eu égard à sa rémunération mensuelle (appointement de 6790,29 € + avantage en nature véhicule de 196 €), à 20958,87 €, outre 2095,89 € au titre des congés payés afférents.

La société, [1] sera donc condamnée au paiement de ces sommes.

En application de l'article L.1235-3 du code du travail, en cas de licenciement abusif d'un salarié qui, tel M., [P], a une ancienneté de 30 ans et au-delà dans une entreprise employant habituellement au moins 11 salariés, il lui est alloué une indemnité comprise entre 3 mois et 20 mois de salaire brut.

En l'espèce, M., [P] était âgé de 61 ans lors de la rupture du contrat de travail, avait une ancienneté de 32 ans et 8 mois, et ses chances de retrouver un emploi étaient nulles eu égard à son âge et à sa pathologie. Après un différé d'indemnisation, il a perçu des indemnités de chômage du 11 mai au 1er juillet 2022, a été reconnu à cette date atteint d'une incapacité définitive de travail médicalement constatée d'au moins 50 %, et a été admis par la Carsat à 62 ans, soit à compter du 1er juillet 2022, au bénéfice d'une retraite pour inaptitude à taux plein déterminée en considération d'une durée d'assurance de 149 trimestres sur 167, qui s'élève à 1401,50 € brut et 1273,99 € net. Il ne fournit pas d'élément relativement à sa retraite complémentaire. Eu égard à ces éléments, aux circonstances de la rupture du contrat de travail et à son effet néfaste sur son état de santé, ainsi qu'il est attesté par son médecin traitant et son neurologue, il est raisonnable d'évaluer son préjudice à 12 mois de salaire brut, soit 84348 €, somme que la société, [1] sera condamnée à lui verser.

En application de l'article L. 1235-4 du code du travail, il doit être ordonné d'office le remboursement par la société, [1] à Pôle Emploi devenu France Travail des indemnités de chômage versées à M., [P], du jour de la rupture du contrat de travail au jour du présent arrêt, dans la limite de six mois d'indemnités.

Sur la demande de dommages et intérêts pour déloyauté de l'employeur

En application de l'article L.1222-1 du code du travail, le contrat de travail est exécuté de bonne foi.

En application des articles 1240 et 1241 du code civil, toute faute oblige son auteur à réparer le dommage en résultant.

M., [P] soutient que l'employeur a exigé qu'il quitte l'entreprise le 25 août 2021 pour ne plus y revenir, qu'il a été empêché de clôturer ses travaux et de saluer ses collègues et autres collaborateurs et a subi un préjudice moral. L'employeur soutient qu'il a été convenu que le salarié soit en absence autorisée postérieurement à la rupture conventionnelle et qu'il n'a, au demeurant, subi aucun préjudice puisque cette absence a été rémunérée.

Il a été retenu que le salarié a fait l'objet de la part de l'employeur d'une violence morale, que la rupture conventionnelle est à l'initiative de l'employeur, et que, soit le salarié a eu connaissance de l'objet de l'entretien du 25 août 2021 au plus tôt à son retour de congés estivaux le 23 août 2021, à supposer que l'employeur lui ait remis ce jour-là le courrier en date du 18 août 2021, ce qui n'est pas établi, soit il n'en a eu connaissance que le 25 août 2021. Il en résulte que, par le fait de l'employeur, les circonstances de la rupture ont été extrêmement brutales et il est établi que cette brutalité a préjudicié à la santé de M., [P].

Cette brutalité s'est accompagnée du placement du salarié en absence autorisée du 26 août 2021 au 24 septembre 2021, sans qu'il soit caractérisé une demande ou un accord de sa part en ce sens, et il n'est plus revenu après la signature de la convention de rupture dans l'entreprise dans laquelle il comptait plus de 32 ans d'ancienneté, hormis le

6 septembre 2021, pour s'entretenir avec son supérieur hiérarchique sans que les pièces versées aux débats permettent de déterminer qui a été à l'initiative de cet entretien. En conséquence, il a effectivement subi un préjudice moral qu'il est raisonnable d'évaluer à la somme de 5 000 € que la société, [1] sera condamnée à lui payer.

Sur les autres demandes

Il convient d'ordonner la compensation entre l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle que M., [P] est tenu de rembourser à la société, [1] par suite du prononcé de la nullité de la rupture conventionnelle et les condamnations mises à la charge de cette société.

Les dispositions du jugement déféré relatives aux dépens de première instance et à l'indemnité de procédure mise à la charge de M., [P] seront infirmées. La société, [1] sera condamnée aux dépens de première instance et d'appel ainsi qu'à payer à M., [P] la somme de 3 000 € en application de l'article 700 du code de procédure civile, et déboutée de sa demande de ce chef.

PAR CES MOTIFS

La cour, statuant publiquement, par arrêt contradictoire et en dernier ressort,

' INFIRME en toutes ses dispositions le jugement rendu le 7 mars 2023 par le conseil de prud'hommes de Dax,

Statuant à nouveau et y ajoutant,

' PRONONCE la nullité de la convention de rupture passée le 25 août 2021 entre M., [T], [P] et la société, [1],

' DIT que la rupture du contrat de travail produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse,

' CONDAMNE la société, [1] à payer à M., [T], [P] :

— 121 250,25 € à titre d'indemnité conventionnelle de licenciement,

— 20 958,87 € à titre d'indemnité compensatrice de préavis, outre 2 095,89 € au titre des congés payés afférents,

— 84 348 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,

— 5 000 € à titre de dommages et intérêts pour manquement à l'obligation de loyauté,

' ORDONNE la compensation entre, d'une part, l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle de 155 000 € que M., [T], [P] est tenu de rembourser à la société, [1] par suite du prononcé de la nullité de la rupture conventionnelle, et, d'autre part, les condamnations mises à la charge de la société, [1],

ORDONNE le remboursement par la société, [1] à Pôle Emploi devenu France Travail des indemnités de chômage versées à M., [P], du jour de la rupture du contrat de travail au jour du présent arrêt, dans la limite de six mois d'indemnités en application de l'article L. 1235-4 du code du travail,

' CONDAMNE la société, [1] aux dépens de première instance et d'appel,

' CONDAMNE la société, [1] à payer à M., [T], [P] la somme de 3 000 € sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile et la déboute de sa demande de ce chef.

Arrêt signé par Madame CAUTRES-LACHAUD, Présidente, et par Madame LAUBIE, Greffière, à laquelle la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

LA GREFFIÈRE, LA PRÉSIDENTE,