RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté Égalité Fraternité

Legifrance.gouv.fr
Le service public de la diffusion du droit

Conseil d'État, 4ème - 1ère chambres réunies, 24/07/2026, 505713

TEXTE INTÉGRAL

Conseil d'État - 4ème - 1ère chambres réunies

N° 505713

ECLI : FR:CECHR:2026:505713.20260724

Mentionné dans les tables du recueil Lebon

Lecture du vendredi 24 juillet 2026

Rapporteur

M. Sylvain Monteillet

Rapporteur public

M. Cyrille Beaufils

Avocat(s)

SCP SPINOSI

RÉPUBLIQUE FRANCAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

Vu la procédure suivante :

La Société générale a demandé au tribunal administratif de Montreuil d'annuler pour excès de pouvoir la décision du 4 février 2022 par laquelle la ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion, après avoir retiré sa décision implicite de rejet du recours hiérarchique formé par M. B... A... contre la décision de l'inspecteur du travail du 26 mai 2021 accordant l'autorisation de procéder à la rupture conventionnelle de son contrat de travail et annulé cette décision, a refusé d'autoriser la rupture conventionnelle du contrat de travail de ce dernier.

Par un jugement n° 2205303 du 15 mai 2024, le tribunal administratif de Montreuil a annulé la décision de la ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion du 4 février 2022 en tant qu'elle refuse d'autoriser la rupture conventionnelle du contrat de travail de M. A... et rejeté le surplus

des conclusions des parties.

Par un arrêt n° 24PA03145 du 29 avril 2025, la cour administrative d'appel de Paris a, sur appel de M. A..., annulé l'article 1er du jugement du tribunal administratif de Montreuil et rejeté les conclusions de la Société générale.

Par un pourvoi sommaire et un mémoire complémentaire, enregistrés les 30 juin et 8 septembre 2025 au secrétariat du contentieux du Conseil d'Etat, la Société générale demande au Conseil d'Etat :

1°) d'annuler cet arrêt en ce qu'il prononce l'annulation de l'article 1er du jugement du 15 mai 2024 du tribunal administratif de Montreuil et rejette ses conclusions tendant à l'annulation pour excès de pouvoir de la décision du 4 février 2022 en tant qu'elle refuse d'autoriser la rupture conventionnelle du contrat de travail de M. A... ;

2°) réglant l'affaire au fond, de rejeter l'appel de M. A... et de faire droit à ses conclusions d'appel ;

3°) de mettre à la charge de M. A... et de l'Etat la somme de 2 500 euros chacun au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Elle soutient que l'arrêt qu'elle attaque est entaché d'erreur de droit et d'inexacte qualification juridique des faits en ce qu'il juge que, à la date de la signature de la convention de rupture conventionnelle, M. A... se trouvait dans une situation de violence morale caractérisant un vice de consentement.

Par deux mémoires en défense, enregistrés les 30 janvier et 5 février 2026, M. A... conclut au rejet du pourvoi et à ce que la somme de 4 000 euros soit mise à la charge de la Société générale au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative. Il soutient que les moyens soulevés par la requérante ne sont pas fondés.

Vu les autres pièces du dossier ;

Vu :
- le code du travail ;
- le code de justice administrative ;

Après avoir entendu en séance publique :
- le rapport de M. Sylvain Monteillet, maître des requêtes,

- les conclusions de M. Cyrille Beaufils, rapporteur public ;

La parole ayant été donnée, après les conclusions, à la SCP Spinosi, avocat de la Société Générale et à la SARL Thouvenin, Coudray, Grevy, avocat de M. A... ;

Considérant ce qui suit :
1. Il ressort des pièces du dossier soumis aux juges du fond que M. A..., salarié protégé en raison de son mandat de membre du comité social et économique, et son employeur, la Société générale, ont signé, le 21 avril 2021, une convention par laquelle ils ont décidé de mettre fin

d'un commun accord au contrat de travail qui les liait. Par une décision du 26 mai 2021, l'inspecteur du travail de l'unité de contrôle n° 4 de Seine-Saint-Denis a autorité cette rupture conventionnelle. Par une décision du 4 février 2022, la ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion a retiré sa décision implicite de rejet né du silence gardé sur le recours hiérarchique de M. A..., annulé la décision de l'inspecteur du travail et refusé d'autoriser la rupture conventionnelle. Par un jugement du 15 mai 2024, le tribunal administratif de Montreuil a annulé cette décision ministérielle en tant qu'elle refuse d'autoriser la rupture conventionnelle. Par un arrêt du 29 avril 2025, la cour administrative d'appel de Paris a fait droit à l'appel de M. A... et rejeté l'appel incident formé par la Société générale. Eu égard aux moyens soulevés, la Société générale doit être regardée comme se pourvoyant en cassation contre cet arrêt en tant qu'il annule l'article 1er du jugement du 15 mai 2024 et rejette ses conclusions tendant à l'annulation du refus d'autoriser la rupture du contrat de travail de M. A....

2. D'une part, aux termes de 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. " Aux termes de l'article L. 1237-12 de ce code : " 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. " Aux termes de l'article L. 1237-13 du même code : " La convention de rupture définit les conditions de celle-ci, notamment le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle qui ne peut pas être inférieur à celui de l'indemnité prévue à l'article L. 1234-9. / Elle fixe la date de rupture du contrat de travail, qui ne peut intervenir avant le lendemain du jour de l'homologation. / A compter de la date de sa signature par les deux parties, chacune d'entre elles dispose d'un délai de quinze jours calendaires pour exercer son droit de rétractation. Ce droit est exercé sous la forme d'une lettre adressée par tout moyen attestant de sa date de réception par l'autre partie. "

3. D'autre part, aux termes du premier alinéa de l'article L. 1237-15 du code du travail : " Les salariés bénéficiant d'une protection mentionnés aux articles L. 2411-1 et L. 2411-2 peuvent bénéficier des dispositions de la présente section. Par dérogation aux dispositions de l'article L. 1237-14, la rupture conventionnelle est soumise à l'autorisation de l'inspecteur du travail dans les conditions prévues au chapitre Ier du titre Ier du livre IV, à la section 1 du chapitre Ier et au chapitre II du titre II du livre IV de la deuxième partie. Dans ce cas, et par dérogation aux dispositions de l'article L. 1237-13, la rupture du contrat de travail ne peut intervenir que le lendemain du jour de l'autorisation. " Aux termes de l'article R. 2421-16 du même code : " L'inspecteur du travail et, en cas de recours hiérarchique, le ministre examinent notamment si la mesure de licenciement envisagée est en rapport avec le mandat détenu, sollicité ou

antérieurement exercé par l'intéressé. " Aux termes de l'article R. 2421-21 de ce code : " La demande d'autorisation de rupture conventionnelle individuelle ou collective du contrat de travail d'un membre de la délégation du personnel au comité social et économique ou d'un représentant de proximité est adressée à l'inspecteur (...) ".

4. Il appartient à l'inspecteur du travail et, le cas échéant, au ministre du travail, saisi d'une demande d'autorisation d'une rupture conventionnelle conclue par un salarié protégé et son employeur, de s'assurer, sous le contrôle du juge de l'excès de pouvoir, au vu de l'ensemble des pièces du dossier, que la rupture n'est pas au nombre de celles mentionnées à l'article L. 1237-16 du code du travail, qu'elle n'a été imposée à aucune des parties et que la procédure et les garanties prévues par les dispositions du code du travail, mentionnées aux points 2 et 3, ont été respectées. A ce titre, il leur incombe notamment de vérifier qu'aucune circonstance, en rapport avec les fonctions représentatives normalement exercées par le salarié ou avec son appartenance syndicale, n'a été de nature à vicier son consentement. L'existence de faits de harcèlement moral ou de discrimination syndicale, commis par l'employeur au préjudice du salarié protégé, n'est, par elle-même, pas de nature 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.

5. Il ressort des énonciations de l'arrêt attaqué que la cour administrative d'appel a relevé, en procédant à une appréciation souveraine des pièces du dossier dont il n'est pas soutenu qu'elle est entachée de dénaturation, que M. A..., après avoir été placé en arrêt maladie du 12 novembre 2019 au 11 janvier 2020 puis du 29 mai au 30 mai 2020, compte tenu d'un diagnostic de dépression réactionnelle avec éléments anxieux majeurs, était toujours en arrêt de travail, depuis le 5 janvier 2021, à la date de sa demande de rupture conventionnelle de son contrat de travail, pour une pathologie imputable à la dégradation de ses conditions de travail liées aux pratiques managériales de sa supérieure hiérarchique au sein de l'unité commerciale de Montreuil où il travaillait. La cour a également relevé qu'au moment de conclure la convention de rupture de contrat, alors que les conditions de travail de l'intéressé étaient celles qu'un rapport d'expertise demandé par le conseil social et économique de l'entreprise a, ultérieurement, qualifiées de " pratiques persécutrices " à l'égard des responsables d'agence de l'unité commerciale de Montreuil, dont M. A..., comportant des propos culpabilisants ou dévalorisants, visant à l'intimidation et poussant à la démission, M. A... n'avait, à cette date, été destinataire que des conclusions d'une enquête interne menée par la Société générale, laquelle minimisait ces pratiques.
6. Par suite, en déduisant de l'ensemble de ces éléments, lesquels pouvaient conduire M. A... à considérer, à la date de la signature de la convention de rupture conventionnelle, qu'aucune mesure ne serait prise par son employeur pour remédier aux dysfonctionnements altérant son état de santé, que l'intéressé se trouvait dans une situation de violence morale viciant son consentement et faisant, par suite, obstacle à ce que l'administration accorde l'autorisation de procéder à la rupture conventionnelle de son contrat de travail, la cour, qui n'a pas commis d'erreur de droit, n'a pas inexactement qualifié les faits.

7. Il résulte de tout ce qui précède que la Société générale n'est pas fondée à demander l'annulation de l'arrêt qu'elle attaque.

8. Les dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative font obstacle à ce qu'une somme soit mise à la charge de M. A... qui n'est pas, dans la présente instance, la partie perdante. Il y a lieu, dans les circonstances de l'espèce, de mettre à la charge de la Société

générale la somme de 3 000 euros à verser à M. A... au titre de ces mêmes dispositions.

D E C I D E :

Article 1er : Le pourvoi de la Société générale est rejeté.
Article 2 : La Société générale versera à M. A... la somme de 3 000 euros au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.
Article 3 : La présente décision sera notifiée à la Société générale et à M. B... A....
Copie en sera adressée au ministre du travail et des solidarités.
Délibéré à l'issue de la séance du 8 juillet 2026 où siégeaient : M. Denis Piveteau, président adjoint de la section du contentieux, présidant ; Mme Gaëlle Dumortier, Mme Anne Courrèges, présidentes de chambre ; M. Julien Boucher, M. Jean-Luc Nevache, Mme Aurélie Bretonneau, M. Raphaël Chambon, M. Hugo Bevort, conseillers d'Etat, et M. Sylvain Monteillet, maître des requêtes-rapporteur.
Rendu le 24 juillet 2026.

Le président :
Signé : M. Denis Piveteau
Le rapporteur :
Signé : M. Sylvain Monteillet
La secrétaire :
Signé : Mme Anna Bahnini

La République mande et ordonne au ministre du travail et des solidarités en ce qui le concerne ou à tous commissaire de justice à ce requis en ce qui concerne les voies de droit commun contre les parties privées, de pourvoir à l'exécution de la présente décision.
Pour expédition conforme,
Pour la secrétaire du contentieux, par délégation :

N° 505713- 2 -

ECLI:FR:CECHR:2026:505713.20260724

Analyse

Abstrats

CETAT66-07-01-04 TRAVAIL ET EMPLOI. - LICENCIEMENTS. - AUTORISATION ADMINISTRATIVE - SALARIÉS PROTÉGÉS. - CONDITIONS DE FOND DE L'AUTORISATION OU DU REFUS D'AUTORISATION. - AUTORISATION D'UNE RUPTURE CONVENTIONNELLE CONCLUE PAR UN SALARIÉ PROTÉGÉ ET SON EMPLOYEUR –

CONDITION – ABSENCE DE CIRCONSTANCE DE NATURE À VICIER LE CONSENTEMENT DU SALARIÉ [RJ1] – ILLUSTRATION – VICE DU CONSENTEMENT – EXISTENCE.

Résumé

66-07-01-04 Salarié protégé ayant été placé en arrêt maladie à plusieurs reprises, dont une fois durant près de deux mois, compte tenu d'un diagnostic de dépression réactionnelle avec éléments anxieux majeurs, et étant toujours en arrêt de travail à la date de sa demande de rupture conventionnelle de son contrat de travail, pour une pathologie imputable à la dégradation de ses conditions de travail liées aux pratiques managériales de sa supérieure hiérarchique au sein de l'unité commerciale où il travaillait. ...Alors que les conditions de travail de l'intéressé étaient celles qu'un rapport d'expertise demandé par le conseil social et économique (CSE) de l'entreprise a, ultérieurement, qualifiées de « pratiques persécutrices » à l'égard des responsables d'agence de cette unité commerciale, dont l'intéressé, comportant des propos culpabilisants ou dévalorisants, visant à l'intimidation et poussant à la démission, salarié n'ayant, au moment de conclure la convention de rupture de contrat, été destinataire que des conclusions d'une enquête interne menée par son employeur, laquelle minimisait ces pratiques....Il résulte de ces éléments, lesquels pouvaient conduire le salarié protégé à considérer, à la date de la signature de la convention de rupture conventionnelle, qu'aucune mesure ne serait prise par son employeur pour remédier aux dysfonctionnements altérant son état de santé, que l'intéressé se trouvait dans une situation de violence morale viciant son consentement et faisant, par suite, obstacle à ce que l'administration accorde l'autorisation de procéder à la rupture conventionnelle de son contrat de travail.

Renvois jurisprudentiels

[RJ1] Cf., sur le contrôle exercé par l'autorité administrative, CE, 13 avril 2023, M. Iung, n° 459213, T. p. 970 ; par le juge de cassation, CE, 16 mai 2025, Société Koch et associés, n° 493143, T; pp. 719-786.