



La remise en cause d'une rupture conventionnelle

Jurisprudence publié le 15/11/2021, vu 615 fois, Auteur : [Blog de Maître Florent LABRUGERE](#)

Par cet arrêt, la Cour d'appel de REIMS est amenée à statuer sur une demande de nullité d'une rupture conventionnelle pour des faits de harcèlement moral.

[CA REIMS, 10 novembre 2021, RG n° 21/00339](#) *

Par cet arrêt, [dont l'infographie synthétique est téléchargeable](#), la Cour d'appel de REIMS est amenée à statuer sur une demande de nullité d'une **rupture conventionnelle** pour des faits de **harcèlement moral**.

En l'espèce, il était question d'une salariée recrutée, le 13 janvier 2017. Finalement, elle a décidé de conclure une rupture conventionnelle **homologuée** par l'administration, le 1^{er} juin 2019.

Ultérieurement, elle a saisi les juridictions prud'homales en vue d'obtenir la **nullité** de la rupture conventionnelle pour des faits de harcèlement moral sur la période contemporaine à sa signature.

La Cour note d'emblée que le débat est très factuel et porte sur le point de savoir, d'une part, si le **harcèlement moral** est constitué, d'autre part, si ce harcèlement **a vicié** le consentement de la salariée dans la signature de la rupture conventionnelle.

En la matière, il convient, avant tout, de rappeler les dispositions de l'article L. 1237-11 du code du travail qui dispose que :

*« 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** ».*

De manière plus synthétique, toute rupture conventionnelle doit nécessiter un **consentement libre et éclairé** du salarié à sa signature, à défaut de quoi, la rupture est **nulle**.

Les hypothèses de vice du consentement sont rarement retenues par la jurisprudence. A titre d'illustration, l'existence, au moment de sa conclusion, **d'un différend** entre les parties au contrat de travail n'affecte pas par elle-même la validité de la rupture conventionnelle ([Cass. soc., 19 novembre 2014, n° 13-21.979](#)).

De même, l'existence de faits de harcèlement moral **n'affecte pas en elle-même** la validité de la rupture conventionnelle ([Cass. soc., 23 janvier 2019, n° 17-21.550](#)).

Il appartiendra ainsi de démontrer au salarié que les faits de harcèlement moral étaient tellement impactant pour sa santé que sa seule solution était de quitter l'entreprise en signant la rupture conventionnelle.

Ainsi, dans la situation où l'employeur avait fait pression sur la salariée dont la compétence n'avait auparavant jamais été mise en cause en lui délivrant deux avertissements successifs et injustifiés, qu'il l'avait dévalorisée et avait dégradé ses conditions de travail, ce qui avait eu des **conséquences sur son état de santé**, et qu'il l'avait **incitée**, par les pressions ainsi exercées, à accepter la voie de la rupture conventionnelle, le vice du consentement est caractérisé, de sorte que la rupture conventionnelle est déclarée nulle ([Cass. soc., 8 juillet 2020, n° 19-15.441](#)).

Récemment, la Cour de cassation a confirmé la nullité d'une rupture conventionnelle dans l'hypothèse où la salariée subissait des faits de **harcèlement sexuel**, de sorte qu'elle se trouvait dans une situation devenue insupportable et dont les effets pouvaient encore s'aggraver si elle se poursuivait, **n'avait eu d'autre choix** que d'accepter la rupture et n'avait pu donner un consentement libre et éclairé ([Cass. soc., 4 novembre 2021, n° 20-16550](#)).

Au cas d'espèce, la Cour constate, en premier lieu, l'existence de faits de harcèlement moral. En effet, la salariée a subi, de la part de deux de ses responsables, des **insultes** qui ont excédé ce qui relève de simples remarques à caractère professionnel ou de tensions inhérentes au travail en collectivité. Ces insultes ont eu un **impact sur sa santé** puisqu'elle a été en arrêt de travail pendant plusieurs semaines.

La Cour juge donc que non seulement le comportement des salariées incriminées laisse supposer **l'existence d'un harcèlement moral** mais rien ne justifie, par ailleurs, un tel comportement qu'il revenait à la société de faire cesser dans le cadre de son **obligation de sécurité**.

Il est exact que la salariée a pu également, de son côté, faire preuve d'une attitude sujette à caution, telle de l'insubordination ou des insultes. Mais son comportement **s'explique**, en partie, ainsi qu'elle le justifie, par le harcèlement moral **dont elle a été victime**.

Des **dommages et intérêts** sont donc accordés pour ses faits de harcèlement moral.

En revanche, la situation de harcèlement moral, qui peut en effet amener, et même inciter, un salarié à conclure une rupture conventionnelle, ne constitue pas, en elle-même, une cause d'annulation de celle-ci.

Il est nécessaire de démontrer un vice du consentement comme **une erreur manifeste**, un comportement dolosif ou une **contrainte morale ne donnant d'autre choix à l'intéressé**, qui n'a plus son libre arbitre pour refuser, que celui de signer.

Dès lors, la demande de nullité de la rupture conventionnelle est rejetée par la Cour.

Maître Florent LABRUGERE

Avocat au Barreau de LYON

<https://www.labrugere-avocat-lyon.fr/>

N.B : On ne sait pas, au jour de la rédaction de ce billet, si l'arrêt est définitif et n'a pas fait l'objet d'un pourvoi en cassation.