



# Nullité de la rupture conventionnelle en cas de harcèlement moral du salarié

publié le 19/02/2013, vu 3103 fois, Auteur : [Maître Julie BELMA](#)

**Lorsqu'il est établi qu'au moment de la signature de la convention de rupture conventionnelle, le salarié était victime de harcèlement moral, son consentement est vicié et la rupture conventionnelle doit être annulée et produire les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse (Cass. soc. 30 janvier 2013 n° 11-22.332, Sté Copie repro c/ Joucla).**

Amenée à se prononcer sur la validité d'une rupture conventionnelle conclue par un salarié harcelé, la Cour de cassation décide qu'il ne peut y avoir de consentement libre dans un contexte de violence morale.

Dans cette affaire, un salarié avait demandé l'annulation de la rupture conventionnelle signée avec son employeur et homologuée par l'administration, en raison d'un harcèlement moral qui aurait vicié son consentement. En l'espèce, l'employeur avait adopté à son égard, de manière répétée, une attitude blessante et déstabilisante ayant eu pour effet d'altérer sa santé physique et mentale. La cour d'appel de Toulouse, constatant que ces faits caractérisaient une situation de violence au sens de l'article 1112 du Code civil, avait donné gain de cause au salarié et annulé la rupture conventionnelle (CA Toulouse 3 juin 2011 n° 10-00338).

La Cour de cassation confirme la décision des juges du fond et rejette le pourvoi de l'employeur. Ce faisant, elle valide l'annulation de la rupture conventionnelle et lui fait produire les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Le salarié aurait-il pu obtenir du juge qu'il fasse produire à la rupture les effets d'un licenciement nul ? L'article L 1152-3 du Code du travail prévoit en effet que toute rupture du contrat de travail qui résulterait d'un harcèlement moral est nulle de plein droit. Outre le droit au versement des indemnités de rupture et à la réparation de son préjudice, la nullité du licenciement permet au salarié de demander sa réintégration dans l'entreprise. A notre sens, le salarié aurait pu, en l'espèce, se prévaloir de cette nullité. Toutefois, il semble peu probable qu'un salarié victime d'un harcèlement sollicite sa réintégration.

Est ici relevé un vice du consentement du salarié. Seul un tel vice serait-il susceptible d'entraîner la nullité de la convention de rupture comme l'ont décidé certains juges du fond (CA Montpellier 16 novembre 2011 n°10-04670) ? Dès lors, se pose également la question de la validité de la rupture conventionnelle conclue alors qu'un conflit oppose l'employeur au salarié (CA Versailles 15 décembre 2011 n°10-06409). On attend avec intérêt la position de la Cour de cassation sur ce sujet.

Restant à votre disposition,

Julie BELMA  
Avocat au Barreau de PARIS

Source: Editions Francis Lefebvre