



Demander la nullité de la rupture conventionnelle

Conseils pratiques publié le **05/03/2020**, vu **1762 fois**, Auteur : [Maître N. FOUQUE-AUGIER](#)

En cas de vices du consentement, les parties peuvent saisir le Conseil de prud'hommes pour demander la nullité de la rupture conventionnelle.

La rupture conventionnelle est une façon de mettre fin d'un commun accord au contrat de travail. Il ne devrait donc pas y avoir de litige la concernant. D'ailleurs sa contestation est normalement impossible, puisque les parties étaient d'accord, par principe, avec elle.

Il existe cependant une possibilité de contester cette rupture conventionnelle, en demandant sa nullité, pour vices du consentement.

NB : Le salarié peut également ester en justice contre son ancien employeur si celui-ci lui a fait signer une rupture conventionnelle dans l'un des cas interdits par la loi. Sur cette question, prenez connaissance de l'étude « [la rupture conventionnelle est-elle toujours possible ?](#) ».

Demander la nullité de la rupture conventionnelle

La rupture conventionnelle peut être annulée en cas de fraude à la loi ou de vices du consentement, c'est-à-dire en cas d'erreur, de dol ou de violence.

Concrètement une action contentieuse est possible si la partie demanderesse peut prouver qu'elle a été contrainte de signer ladite rupture, qu'elle a été menacée, ou trompée par l'autre partie, ou encore qu'elle a elle-même commis une erreur en signant.

La nullité peut aussi être demandée en justice lorsque le non-respect d'une formalité requise est de nature à compromettre l'intégrité du consentement du salarié. Ici il faudra démontrer que cela a vicié son consentement ([Cass.soc. 29 janvier 2014 n°12-27594](#)).

Le salarié (ou l'employeur) qui estime être dans une telle situation doit saisir le Conseil de prud'hommes par requête, et sera convoqué à une audience de Conciliation et d'orientation, première étape de la procédure.

Attention toutefois, introduire cette procédure nécessite d'avoir bien préparé son dossier.

L'impérativité de prouver les vices du consentement : exemples

Les juridictions prud'homales sont strictes sur l'appréciation de la situation. Si la partie demanderesse ne prouve pas ces vices du consentement, elle sera déboutée. Cette appréciation se fait au cas par cas, de sorte que les exemples ci-après exposés ne sont que des indications de tendance.

Invoquer une situation de **harcèlement moral** entre l'employeur et le salarié au moment de la rupture du contrat de travail n'est pas suffisant, en soi, pour caractériser les vices du consentement.

La Cour de cassation l'a rappelé dans un arrêt de 2019 en ces termes :

« Attendu que pour déclarer nulle la rupture conventionnelle, l'arrêt retient qu'un salarié peut obtenir l'annulation de la rupture de son contrat de travail dès lors qu'il établit qu'elle est intervenue dans un contexte de harcèlement moral, sans avoir à prouver un vice du consentement, que la salariée n'invoque en l'espèce aucun vice du consentement mais que, le harcèlement moral étant constitué, il convient de constater la nullité de la rupture conventionnelle ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'en l'absence de vice du consentement, l'existence de faits de harcèlement moral n'affecte pas en elle-même la validité de la convention de rupture intervenue en application de l'article L. 1237-11 du code du travail, la cour d'appel a violé les textes susvisés ; » ([Cass. Soc. 23 janvier 2019, n°17-21550](#)).

Dans le même sens, CA Grenoble 8-1-2015 n° 12-00742, ch. soc., P. c/ SAS Pony

Les parties peuvent très bien conclure une rupture conventionnelle même dans un contexte de tensions importantes.

L'essentiel est que tant le salarié que l'employeur soient conscients des conséquences de ce type de rupture et signent librement et en toute connaissance de cause.

Pour cette raison, les parties doivent être **mentalement aptes**. Tel ne sera pas le cas si des certificats médicaux prouvent que la faculté de l'une d'elle était altérée lors de la signature ([Cass. Soc. 16 mai 2018, n°16-25852](#)). L'autre partie qui en aurait abusé se verrait condamnée par la juridiction prud'homale.

Les parties ne doivent pas non plus **avoir signé sous la menace**. La Cour de cassation a ainsi jugé que devait être annulée la convention de rupture conclue alors que l'employeur avait menacé le salarié et l'avait incité par une pression à choisir la voie de la rupture conventionnelle ([Cass. soc. 23-5-2013 n° 12-13865](#)) :

« Et attendu qu'après avoir relevé que l'employeur avait menacé la salariée de voir ternir la poursuite de son parcours professionnel en raison des erreurs et manquements de sa part justifiant un licenciement et l'avait incitée, par une pression, à choisir la voie de la rupture conventionnelle, la cour d'appel qui, exerçant son pouvoir souverain d'appréciation, a fait ressortir que le consentement de la salariée avait été vicié, a, par ce seul motif, légalement justifié sa décision ; »

Les vices du consentement peuvent prendre différentes formes en pratique. Si vous estimez que la rupture conventionnelle vous a été imposée ou que vous n'auriez pas dû la signer, n'hésitez pas exposer votre situation détaillée par mail, le Cabinet FOUQUE-AUGIER pourra l'analyser et estimer l'opportunité d'introduire une action contentieuse.