



# L'état de santé du salarié au moment de signer une rupture conventionnelle

Fiche pratique publié le **08/06/2018**, vu **1619 fois**, Auteur : [Assistant-juridique.fr](http://Assistant-juridique.fr)

**Lorsque l'employeur et le salarié sont d'accord pour mettre fin au contrat de travail, ils peuvent signer une rupture conventionnelle individuelle (c. trav. art. L. 1237-11). Encore faut-il que chaque partie ait librement consenti à cette rupture.**

Si le consentement de l'un ou de l'autre est vicié, la rupture conventionnelle est nulle et s'analyse alors comme un licenciement sans cause réelle et sérieuse (cass. soc. 16 septembre 2015, n° [14-13830](#), BC V n° 123).

Dans une affaire tranchée par la Cour de cassation le 16 mai 2018, une salariée avait, à sa demande, signé avec son employeur une rupture conventionnelle le 18 janvier 2013, homologuée le 7 février suivant. Par la suite, elle avait saisi la juridiction prud'homale pour faire annuler la rupture, soutenant que son consentement avait été altéré en raison de son état de santé, en l'occurrence en raison d'un trouble mental imputable à une tumeur.

À l'appui de sa demande, la salariée produisait plusieurs documents médicaux établis postérieurement à la rupture du contrat. Figuraient une évaluation neuropsychologique attestant d'un « dysfonctionnement exécutif » de la salariée et deux certificats médicaux indiquant que la salariée présentait « un état de santé altéré qui ne permet pas de considérer comme valable le consentement » et « un état pathologique [...] qui affectait très sévèrement ses capacités de discernement » au moment de la signature de la rupture conventionnelle.

Le conseil de prud'hommes, puis la cour d'appel ont annulé la rupture conventionnelle considérant que la salariée n'avait pas toute sa capacité et ses facultés mentales pour signer la convention de rupture.

Les juges se sont fondés sur l'article 414-1 du Code civil qui dispose que « pour faire un acte valable, il faut être sain d'esprit », à charge pour celui qui invoque un trouble mental d'en prouver l'existence.

La Cour de cassation a approuvé leur décision.

Elle a donc confirmé la condamnation de l'employeur pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, lequel a dû verser 12 000 € de dommages et intérêts à la salariée (10 ans d'ancienneté et entreprise d'au moins 11 salariés).

Cass. soc. 16 mai 2018, n° 16-25852 D

[Rupture conventionnelle : mode d'emploi](#)

[Rupture conventionnelle : conditions et procédure](#)

## Articles sur le même sujet :

- [Rupture conventionnelle : mode d'emploi](#) NOUVEAU
- [Donner sa démission](#)
- [Licencier un salarié pour faute](#)
- [Donner sa démission](#)
- [Saisir le Conseil de Prud'hommes](#)
  
- [Rupture conventionnelle : dans quels cas ?](#)
- [Homologation d'une rupture conventionnelle](#)
- [Indemnité de rupture conventionnelle : mode de calcul](#)
- [Annulation d'une rupture conventionnelle](#)
- [Rupture amiable du contrat de travail](#)
- [Comment résoudre un conflit avec son employeur ?](#)
- [A qui s'adresser pour régler un litige entre un employeur et son salarié ?](#)
- [Qu'est-ce qu'une transaction ?](#)
- [Saisir les Prud'hommes : avocat obligatoire ?](#)