

L'employeur trompé : la rupture conventionnelle annulée pour dol

CA Versailles, 1er octobre 2025, RG n° 23/02254

La rupture conventionnelle repose sur un principe fondamental : le libre consentement des parties. Si ce consentement est vicié, notamment par le dol, la convention peut être annulée.

L'arrêt rendu par la Cour d'appel de Versailles le 1er octobre 2025 en offre une illustration particulièrement intéressante, en ce qu'il admet que l'employeur puisse lui-même se prévaloir d'une tromperie du salarié.

LES FAITS

Une salariée, juriste en droit social et titulaire d'un mandat de conseillère prud'hommes, bénéficiait à ce titre du statut de salarié protégé.

Ne souhaitant pas suivre un changement de lieu de travail, elle a sollicité la conclusion d'une rupture conventionnelle afin de quitter l'entreprise.

En raison de ses compétences juridiques, elle a elle-même complété le formulaire CERFA nécessaire à la formalisation de la convention. Toutefois, elle a utilisé le formulaire applicable aux salariés non protégés, et non celui permettant de solliciter l'autorisation administrative préalable requise dans sa situation.

La rupture conventionnelle a été conclue et homologuée.

Moins d'un an après la rupture du contrat de travail, la salariée a alors saisi la juridiction prud'homale afin d'en obtenir la nullité, en invoquant le non-respect de son statut protecteur.

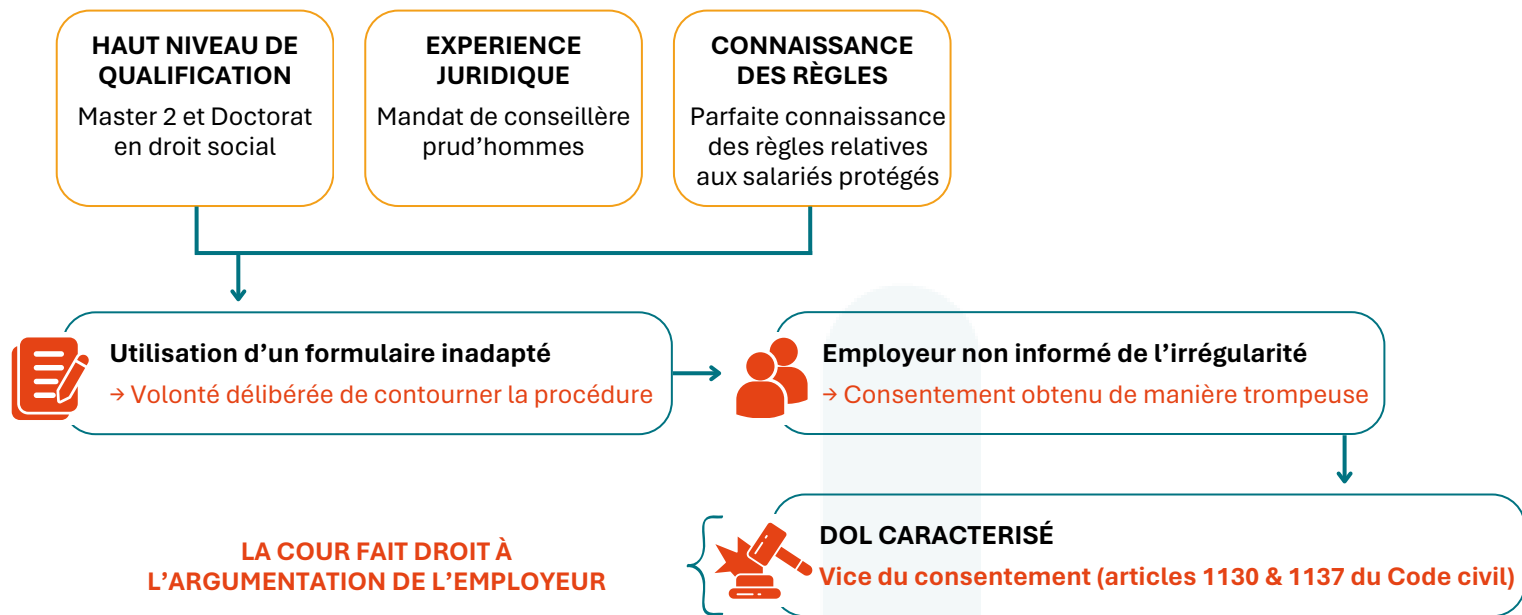
LA PROCÉDURE

Le conseil de prud'hommes a rejeté sa demande, considérant la rupture conventionnelle comme valable.

De son côté, l'employeur a formé une demande reconventionnelle en nullité de la rupture, en soutenant que son consentement avait été vicié par un dol. Il faisait valoir que la salariée, parfaitement informée de la procédure applicable aux salariés protégés, avait volontairement utilisé un formulaire inadapté afin d'accélérer la procédure et de percevoir une indemnité qu'elle n'aurait pas obtenue en cas de démission.



LA DÉCISION DE LA COUR D'APPEL DE VERSAILLES



LES EFFETS DE LA NULLITÉ

La rupture conventionnelle est annulée et conformément à la jurisprudence constante, cette nullité produit les effets d'une démission.

La salariée doit ainsi :

- Rembourser l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle
- Verser une indemnité compensatrice de préavis à l'employeur

Cet arrêt rappelle que la rupture conventionnelle, bien qu'étant un mode de rupture amiable, n'échappe pas aux **exigences de loyauté contractuelle**.

Il confirme également que le dol peut être invoqué par l'employeur, au même titre que par le salarié, dès lors que des manœuvres frauduleuses ont déterminé son consentement.

💡 Enfin, il met en lumière une vigilance particulière à adopter en présence de salariés protégés, pour lesquels une procédure spécifique impliquant l'autorisation de l'administration doit impérativement être respectée.



Faire appel à **ACT'HUMANIS** c'est choisir la **neutralité**, offrir à vos collaborateurs un **espace de parole libre et confidentiel**, et bénéficier avant tout de **recommandations d'experts**.

Informations complémentaires : www.acthumanis.fr | 03.22.38.22.33 | accueil@acth80.fr

