



Droit Social



À la Une



La violence morale peut constituer une cause de vice du consentement à la rupture conventionnelle

Conseil d'Etat, 24 juillet 2026, n° 505713

La rupture conventionnelle repose sur le principe d'un accord libre entre le salarié et l'employeur. Tant le Conseil d'Etat que la Cour de cassation considèrent que l'existence de faits de harcèlement moral, n'affecte pas, en elle-même la validité de la rupture conventionnelle (CE, 13 avril 2023, n° 459213 ; CE 16 mai 2025, n° 493143 ; Cass. soc., 23 janv. 2019, n° 17-21.550). Cette jurisprudence ne doit toutefois pas conduire les employeurs à sous-estimer les risques encourus : une remise en cause demeure possible lorsque le contexte de la rupture n'a pas été suffisamment sécurisé.

Aux termes de l'article L. 1237-15 du Code du travail, s'agissant des salariés bénéficiant d'une protection au titre des articles L. 2411-1 et L. 2411-2 du code du travail, la rupture conventionnelle est soumise, par dérogation au régime d'homologation de droit commun, à l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail. Ce dernier doit vérifier qu'aucune circonstance, en rapport avec les fonctions représentatives normalement exercées par le salarié ou avec son appartenance syndicale, n'a été de nature à vicier le consentement du salarié protégé.

Dans un arrêt du 24 juillet 2026, le Conseil d'Etat fournit une illustration de la caractérisation d'une violence morale constitutive d'un vice de consentement - là où les décisions antérieures du Conseil d'Etat avaient écarté ce grief.

En l'espèce, un salarié protégé a formé un recours hiérarchique contre l'autorisation de la rupture conventionnelle délivrée par l'inspecteur du travail, au motif qu'il se trouvait dans **une situation de violence morale caractérisant un vice de consentement**.

Avant le pourvoi en cassation formé par l'employeur, la cour administrative d'appel lui avait donné raison en s'appuyant sur les éléments suivants :

- le salarié a été en arrêt maladie pour dépression réactionnelle avec éléments anxieux majeurs, puis en arrêt maladie pour **une pathologie imputable à la dégradation de ses conditions de travail liées aux pratiques managériales de sa supérieure hiérarchique**, et ce jusqu'à sa demande de rupture conventionnelle du contrat de travail - un signal que l'employeur ne pouvait ignorer au moment de la conclusion de l'accord ;



- au moment de conclure la rupture conventionnelle, le salarié n'a pas été destinataire de l'enquête interne menée par l'employeur, qui **minimisait les pratiques managériales contestables de son supérieur hiérarchique** - une absence de transparence qui a été retenue contre l'employeur ;
- ces pratiques, comportant des propos culpabilisants ou dévalorisants, visant à l'intimidation et poussant à la démission, ont ultérieurement été qualifiées de « **pratiques persécutrices** », par un rapport d'expertise demandé par le CSE - confirmant a posteriori un contexte que l'employeur aurait dû traiter avant d'engager la rupture.

Le Conseil d'État rejette le pourvoi formé par l'employeur et valide le raisonnement de la cour administrative d'appel : ces éléments pouvaient conduire le salarié à considérer, à la date de signature de la convention, **qu'aucune mesure ne serait prise par l'employeur pour remédier aux dysfonctionnements altérant son état de santé**, le plaçant ainsi dans une situation de violence morale viciant son consentement.

Cette décision rappelle aux employeurs qu'ils doivent veiller au caractère libre et éclairé du consentement du salarié au moment de la signature de la convention de rupture. La rupture conventionnelle ne saurait constituer, pour un salarié fragilisé par des conditions de travail dégradées, une voie de sortie contrainte face à l'inaction de l'employeur.



Préconisations du médecin du travail : le seul constat de leur irrespect par l'employeur ouvre droit à réparation pour le salarié

Cour de cassation, chambre sociale, 9 septembre 2026, n° 25-11.901

En vertu des articles L. 4121-1 et suivants du Code du travail, l'obligation de sécurité qui pèse sur l'employeur lui impose de tenir compte des préconisations du médecin du travail. Lorsque l'employeur manque à cette obligation, se pose alors la question de savoir si le salarié doit établir la preuve d'un préjudice distinct pour engager sa responsabilité.

La Cour de cassation a eu l'occasion de se prononcer sur cette question à plusieurs reprises. Elle a ainsi jugé que le fait de faire travailler un salarié pendant son arrêt de travail ouvre droit à réparation du seul fait de ce manquement (Cass. soc., 4 septembre 2024, n° 23-15.944). Elle a retenu une solution similaire s'agissant du défaut de suspension de toute prestation de travail pendant le congé de maternité, jugeant que ce seul constat suffit à fonder une indemnisation, sans nécessité d'établir un préjudice distinct (Cass. soc., 4 septembre 2024, n° 22-16.129). Enfin, elle avait déjà admis, s'agissant du dépassement de la durée maximale de travail, que ce dépassement caractérise à lui seul un préjudice réparable (Cass. soc., 26 janvier 2022, n° 20-21.636).

En matière de préconisations du médecin du travail, en revanche, la chambre sociale maintenait jusqu'à présent l'exigence d'une démonstration du préjudice, dont l'existence et l'évaluation relevaient du pouvoir souverain des juges du fond. Le seul constat du manquement ne suffisait donc pas, à lui seul, à ouvrir droit à réparation (Cass. soc. 9 décembre 2020, n° 19-13.470).

L'arrêt du 9 septembre 2026, rendu en formation plénière (n° 25-11.901) opère un revirement. **Il établit que le seul constat du non-respect des mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste ouvre désormais droit à réparation, sans nécessité de démontrer un préjudice distinct.**

L'affaire concernait une salariée polyvalente employée dans une station-service. Alors que le médecin du travail avait rendu un avis contre-indiquant son affectation à un poste en extérieur sur piste, l'employeur l'y avait néanmoins maintenue. La Cour d'appel l'avait déboutée de sa demande en réparation, considérant qu'elle ne démontrait pas que ce non-respect des préconisations médicales était susceptible d'avoir eu des conséquences sur sa santé, et qu'aucun lien de causalité n'était ainsi établi entre le manquement commis et un préjudice.

La Cour de cassation a cassé l'arrêt de la Cour d'appel, en posant le principe suivant : « *le seul constat du non-respect par l'employeur des préconisations faites par le médecin du travail de mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail, qui engendre inévitablement une atteinte à la sécurité et à la santé du salarié concerné, ouvre droit à réparation* ».

Les entreprises devront ainsi renforcer leur vigilance quant à l'application des préconisations du médecin du travail, au risque de se heurter à une action de leurs salariés ouvrant automatiquement droit à réparation.



• **Cass. soc., 24 juin 2026, n° 24-22.792** : la Cour de cassation pose pour principe que la violation du RGPD n'ouvre pas, à elle seule, droit à réparation. Le salarié qui sollicite des dommages et intérêts au titre d'une méconnaissance du RGPD doit démontrer que ce manquement lui a causé un dommage matériel ou moral. La Cour de cassation s'inscrit dans le prolongement de la jurisprudence de la CJUE (4 mai 2023, n° C-300/21) : d'après cette dernière, le droit à réparation prévu par l'article 82 § 1 du RGPD remplit une fonction compensatoire en ce qu'il doit permettre de compenser intégralement le préjudice réellement subi du fait de la violation du RGPD, et non une fonction punitive.

• **Cass. soc., 1er juillet 2026, n° 25-15.732** : s'il est de jurisprudence constante que l'employeur qui fait travailler un salarié pendant un arrêt maladie engage sa responsabilité de manière automatique, il en va différemment lorsque le salarié a agi de sa propre initiative. Dans ce cas, la réparation n'a aucun caractère automatique et le salarié doit établir la réalité et la consistance de son préjudice pour être indemnisé.

• **Cass. soc., 1er juillet 2026, n° 25-10.960** : la Cour de cassation rappelle qu'en cas de démission, l'employeur qui entend lever la clause de non-concurrence doit le faire dans les délais prévus par le contrat de travail ou la convention collective applicable et au plus tard à la date de départ effectif de l'intéressé de l'entreprise.

• **Cass. soc., 8 juillet 2026, n° 25-13.280** : la Cour a apporté des précisions sur la contestation judiciaire par l'employeur du recours à une expertise votée par le CSE sur le fondement d'un « *projet important* » modifiant les conditions de travail. Cette contestation n'a aucune incidence sur les délais de la procédure d'information-consultation relative à un projet de licenciement économique collectif de moins de dix salariés sur 30 jours. En effet, le Code du travail ne prévoit aucune expertise pour cette procédure.

• **Cass. soc., 8 juillet 2026, n° 25-11.262** : un accord d'entreprise visant à favoriser le dialogue social peut réserver une dotation budgétaire aux seuls syndicats représentatifs, dès lors que cette différence de traitement est justifiée par des raisons objectives liées aux prérogatives que la loi leur confère en matière de négociation collective. Un tel accord, conclu avec les seuls syndicats représentatifs, peut également fixer les modalités d'affichage des communications syndicales qui s'imposeront également aux syndicats non représentatifs.

• **Cass. soc., 8 juillet 2026, n° 24-16.665** : l'indemnisation des dommages résultant d'un accident du travail relève de la compétence exclusive des juridictions de la sécurité sociale, quand bien même l'accident serait la conséquence d'un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité. En revanche, même en présence d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, la juridiction prud'homale reste seule compétente pour statuer sur le bien-fondé de la rupture du contrat de travail et pour allouer, le cas échéant, une indemnisation au titre d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

• **Cass. soc. 8 juillet 2026, n° 24-21.026** : la Cour de cassation clarifie la charge de la preuve en cas de contestation du maintien d'un mandat syndical après un transfert d'entreprise (C. trav., art. L. 1224-1). Le juge doit former sa conviction au vu de l'ensemble des éléments soumis par les parties, sans faire peser la preuve exclusivement sur l'une d'elles.



Actualités législatives et réglementaires



- **Les procédures de saisie sur salaire et de recouvrement Urssaf sont simplifiées à compter du 1er octobre 2026**

Un décret du 27 juillet 2026 (n° 2026-683) apporte deux simplifications importantes. **En matière de saisie sur salaire**, lorsqu'un débiteur perçoit plusieurs rémunérations (notamment en cas de pluralité d'employeurs), le comptable public peut désormais désigner directement le ou les tiers saisis dans le cadre d'une saisie administrative à tiers détenteur (SATD), sans avoir à effectuer de démarches préalables supplémentaires auprès de chaque payeur. Cette mesure accélère le recouvrement des créances publiques. **En matière de recouvrement Urssaf**, le décret prévoit que le jugement rendu sur opposition à une contrainte émise par un organisme de sécurité sociale se substitue automatiquement à cette contrainte. Concrètement, cela signifie que lorsqu'un cotisant conteste une contrainte Urssaf et que le tribunal statue sur cette opposition, c'est le jugement qui devient le titre exécutoire, remplaçant la contrainte initiale. Cette substitution clarifie la base juridique du recouvrement et évite les difficultés liées à la coexistence de deux titres.

- **Nouvelles règles d'indemnisation chômage post rupture conventionnelle**

A compter du 1er septembre 2026, la durée maximale d'indemnisation à l'assurance chômage diminue pour les salariés dont le contrat a été rompu par rupture conventionnelle, passant de 18 à 15 mois pour les moins de 55 ans et de 27 à 20,5 mois pour les 55 ans et plus en France métropolitaine. C'est la date de fin du contrat de travail fixée par la convention, et non sa date de signature ou d'homologation, qui détermine les règles applicables.

Actualités de l'équipe



- **Amélie d'Heilly a rédigé un article pour le magazine du MEDEF Île-de-France :**
« Ruptures conventionnelles : ce qui change pour les entreprises ».
- **Mickaël d'Allende a été auditionné par la délégation aux Entreprises du Sénat** dans le cadre de l'élaboration du rapport d'information intitulé « En toute franchise : les coulisses d'un partenariat commercial gagnant/gagnant ». Ce rapport, publié en juillet 2026, est consacré à l'univers de la franchise et analyse les dynamiques économiques de ce modèle, ses apports pour le développement entrepreneurial ainsi que les points de vigilance qu'il soulève pour les franchiseurs, les franchisés et les salariés.
- **Amélie d'Heilly a obtenu son certificat d'enquêtrice certifiée.**
- **Mickaël d'Allende a publié un article intitulé** « Portabilité des garanties et résiliation annuelle du contrat d'assurance complémentaire en procédure collective » avec Emma Merlen dans La Semaine Juridique Entreprise et Affaires n° 31-35, 30 juillet 2026, 1248.
- **Mickaël d'Allende interviendra au DJCE de Montpellier** le 23 septembre sur le thème des politiques de rémunération.

ADVANT Altana

Avocats à la Cour

 45 rue de Tocqueville 75017 Paris, France



+ 33 1 79 97 93 00



www.advant-altana.com