

Une rupture amiable empêche-t-elle de poursuivre l'employeur pour harcèlement ?

Réponse courte

La rupture d'un commun accord (art. [L.124-13](#)) ne prive pas le salarié de son droit d'agir en justice pour **harcèlement moral** ou sexuel. Le consentement à la rupture du contrat ne vaut pas renonciation aux créances nées de l'exécution du contrat, sauf clause de renonciation expresse et non équivoque. Le salarié peut saisir le tribunal du travail pour obtenir réparation du **préjudice lié au harcèlement**, indépendamment de la rupture amiable.

La jurisprudence distingue l'action relative à la **rupture du contrat** et l'action en réparation du **harcèlement** subi pendant l'exécution (art. [L.246-3](#), [L.246-4](#)). Une clause transactionnelle ne peut valablement couvrir des faits de harcèlement dont le salarié n'avait pas connaissance à la signature, ou si son consentement était vicié par la situation de souffrance.

Définition

La **rupture amiable** (art. [L.124-13](#)) met fin au contrat de travail par consentement mutuel mais ne constitue pas une **transaction** au sens juridique. Une rupture intervenue dans un contexte conflictuel peut être entachée d'un vice. La transaction suppose des concessions réciproques et une renonciation expresse à certains droits. L'action en harcèlement relève de la **responsabilité délictuelle** de l'employeur, distincte de la rupture contractuelle.

Conditions d'exercice

L'articulation entre rupture amiable et action en harcèlement est soumise à des règles précises.

Condition	Détail
Autonomie des actions	L'action en harcèlement est distincte de l'action relative à la rupture du contrat
Non-renonciation implicite	La signature de la rupture amiable ne vaut pas renonciation aux droits liés au harcèlement
Clause de renonciation	Une clause expresse de renonciation peut limiter les recours, mais ne couvre pas les faits inconnus
Vice du consentement	Si le harcèlement a altéré le consentement, la rupture elle-même peut être annulée
Prescription	L'action en harcèlement moral se prescrit selon les règles de droit commun
Charge de la preuve	Le salarié doit établir des éléments laissant présumer le harcèlement

Modalités pratiques

L'exercice d'une action en harcèlement après une rupture amiable suit un processus précis.

Élément	Détail
Conservation des preuves	Rassembler les éléments probatoires avant la rupture (courriels, témoignages, certificats médicaux)
Analyse de l'accord	Vérifier si l'accord de rupture contient une clause de renonciation et sa portée exacte
Consultation juridique	Consulter un avocat spécialisé pour évaluer les chances de succès de l'action en harcèlement
Saisine du tribunal	Saisir le tribunal du travail d'une action en réparation du préjudice lié au harcèlement
Double action	Possibilité de cumuler une action en nullité de la rupture et une action en réparation du harcèlement
Indemnisation	Domages-intérêts couvrant le préjudice moral et matériel résultant du harcèlement

Pratiques et recommandations

Conserver l'intégralité des preuves du harcèlement avant de signer toute rupture amiable, car l'accès aux documents de l'entreprise sera considérablement réduit après le départ du salarié.

Examiner attentivement toute clause de renonciation incluse dans l'accord de rupture et vérifier qu'elle ne couvre pas de manière abusive les faits de harcèlement, ce qui pourrait en faire une clause abusive contestable.

Rédiger la rupture d'un commun accord de manière précise, en évitant les clauses de renonciation générales qui pourraient être interprétées comme couvrant des faits de harcèlement non encore identifiés par le salarié. Le salarié conserve la possibilité d'une résiliation aux torts de l'employeur si le harcèlement est avéré.

Informer le salarié de manière transparente sur les conséquences juridiques de la rupture et sur le maintien de ses droits d'action en matière de harcèlement, afin de sécuriser le consentement et prévenir une annulation ultérieure.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.124-13 Code du travail	Rupture du contrat par commun accord
Art. L.246-3 Code du travail	Obligations de l'employeur en matière de harcèlement moral
Art. L.246-4 Code du travail	Protection contre les représailles et dommages-intérêts en cas de harcèlement moral
Art. L.245-5 Code du travail	Protection contre les représailles en cas de harcèlement sexuel
Art. L.124-11 Code du travail	Licenciement abusif applicable en cas de nullité de la rupture amiable

L'employeur qui propose une rupture amiable pour mettre fin à une situation de harcèlement s'expose à un double risque contentieux : l'annulation de la rupture pour vice du consentement et une condamnation pour harcèlement. La meilleure protection consiste à traiter le harcèlement en amont conformément à l'art. [L.246-3](#) avant d'envisager toute rupture du contrat.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.