

# Arrêts commentés

## ■ RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

### 369-2 La rupture conventionnelle et l'aptitude avec réserve suite à un accident du travail



Philippe Pacotte  
Avocat associé

Julie Layat-Le  
Bourhis  
Avocat

*Cass. soc., 28 mai 2014, pourvoi n° 12-28.082, arrêt n° 1070 FS-P+B*

**Une rupture conventionnelle peut être valablement conclue avec un salarié déclaré apte avec réserve suite à un accident du travail, sauf à démontrer une fraude ou un vice du consentement.**

#### Les faits

Une salariée a été placée en arrêt de travail à la suite d'un accident du travail survenu le 25 mars 2008, puis déclarée par la médecine du travail apte à la reprise le 5 janvier 2009.

Cette salariée a été placée à nouveau en arrêt de travail pour maladie à compter du 27 janvier 2009, puis pour une rechute d'accident du travail à compter du 6 février 2009, non reconnue comme telle par la Sécurité sociale. À l'issue du second examen médical en date du 16 juillet 2009, la salariée a été déclarée apte avec réserve à la reprise du travail.

Une demande d'homologation de rupture conventionnelle, datée du 14 septembre 2009

et mentionnant une date de rupture du contrat de travail au 19 octobre 2009 a été soumise à la Direccte compétente. Elle a été homologuée le 23 octobre 2009, après deux refus successifs.

#### Les demandes et argumentations

La salariée a saisi la juridiction prud'homale aux fins d'obtenir la nullité de la rupture conventionnelle et le versement de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

La cour d'appel a confirmé le jugement du conseil de prud'hommes en considérant que la rupture conventionnelle était valable.

Décoder les lettres accolées aux numéros d'arrêt de la Cour de cassation

**F** = Formation  
**FS** = Formation de section  
**FP** = Formation plénière

**P** = Publication dans le Bulletin civil de la Cour de cassation

**B** = Flash dans le Bulletin d'Information de la Cour de cassation

**R** = Mention dans le rapport de la Cour de cassation

**I** = Figure sur le site Internet de la Cour de cassation

La salariée a formé un pourvoi en cassation en invoquant le fait qu'à défaut pour l'employeur de démontrer qu'il avait effectivement recherché un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente, conformément aux dispositions de l'article L. 1237-11 du Code du travail :

- elle n'aurait pas été remplie dans ses droits, ce qui affecterait nécessairement la validité de la rupture conventionnelle ;

- la rupture conventionnelle n'avait d'autre but que de permettre à l'employeur d'échapper aux dispositions légales impératives.

La salariée se fondait sur les dispositions des articles L. 1226-8 et L. 1226-15 du Code du travail.

En outre, elle estimait que la cour d'appel avait inversé la charge de la preuve et violé les dispositions de l'article 1315 du Code civil en excluant la fraude au motif que la salarié n'établissait pas que son employeur avait voulu évincer les dispositions relatives au reclassement du salarié avec réserves.

## La décision, son analyse et sa portée

La Cour de cassation a jugé « *qu'ayant relevé que la salariée n'invoquait pas un vice du consentement et constaté l'absence de fraude de l'employeur, la cour d'appel a, sans inverser la charge de la preuve, légalement justifié sa décision* ».

Ainsi, un salarié apte avec réserve peut valablement conclure une rupture conventionnelle. La seule déclaration d'aptitude avec réserve ne saurait remettre en cause la validité de la rupture du contrat de travail. Seule la fraude ou le vice de consentement dont la charge de la preuve pèse sur le salarié, peut entraîner la nullité de la rupture.

Cette décision porte sur une situation qui n'avait pas été envisagée par les juridictions du fond et l'administration. Elle doit être analysée à la lumière des décisions rendues par les juges du fond ainsi que des arrêts rendus par la Cour de cassation en 2013 et 2014.

### • Rupture conventionnelle et périodes légales de protection

Lorsque le Code du travail interdit à l'employeur de rompre le contrat de travail pendant une période de suspension du contrat de travail afin d'assurer la protection du salarié, la rupture conventionnelle n'est pas envisageable. C'est la position jurisprudentielle admise par plusieurs cours d'appel et partagée par l'administration. Ainsi, pendant la période de suspension du contrat de travail résultant d'un accident du travail ou pendant la durée du congé maternité, la circulaire DGT du 17 mars 2009, rappelant le caractère d'ordre public des dispositions protectrices attachées à ces périodes, en déduit qu'il ne peut être signé une rupture conventionnelle (Circ. DGT n° 2009-04, 17 mars 2009).

Plusieurs cours d'appel ont ainsi jugé que durant l'arrêt de travail consécutif à un accident du travail (CA Orléans, 1<sup>er</sup> oct. 2013, n° 12/02133) ou en cas de maladie professionnelle (CA Poitiers, 6 nov. 2013, n° 12/00772), et jusqu'à la visite de reprise, la rupture conventionnelle signée est nécessairement nulle et produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse (CA Rouen, 15 oct. 2013, n° 13/00515 ; CA Aix-en-Provence, 17<sup>ème</sup> ch., 3 avr. 2012, n° 11/05043). Il en est de même en cas d'arrêt de travail fondé sur une rechute d'accident du travail (CA Bordeaux, 11 déc. 2012, n° 11/01/01258).

Concernant la protection de la salariée enceinte, la Cour d'appel de Rennes a logiquement jugé que la rupture conventionnelle signée avec une salariée pendant son congé maternité est nulle et doit donner lieu au versement de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse (CA Rennes, 8 févr. 2012, n° 95/11/05356).

Il convient de noter que la Cour d'appel de Lyon a jugé que la rupture conventionnelle signée et homologuée pendant la période de protection de quatre semaines suivant le retour de la salariée à l'issue de son congé maternité était valable (CA Lyon, 6 nov. 2013, n° 11/08266). Toutefois, d'autres cours d'appel ont adopté une position contraire (CA Rennes, 8 févr. 2013, n° 11/05356).

La Cour de cassation ne s'est pas encore prononcée sur la question de savoir si une rupture conventionnelle pouvait être régularisée pendant une telle période de suspension du contrat de travail.

### • Rupture conventionnelle et période de suspension du contrat de travail non soumises à des règles protectrices

Une rupture conventionnelle semble pouvoir être conclue avec un salarié dont le contrat de travail est suspendu par un arrêt maladie n'ayant pas une origine professionnelle, dès lors qu'il n'existe pas de disposition particulière, notamment conventionnelle, interdisant la rupture du contrat de travail pendant ces périodes (CA Rennes, 23 mars 2012, n° 10/06873 ; Circ. DGT n° 2009-04, 17 mars 2009). Il en est de même en cas de congé parental d'éducation (CA Nîmes, 12 juin 2012, n° 11-00120).

### • Rupture conventionnelle et garanties particulières en cas d'inaptitude physique

Quelques juridictions du fond ont déjà jugé que la rupture conventionnelle conclue entre deux visites de reprise suite à un accident du travail constituait une fraude qui « *corrompt la convention de rupture et entraîne sa nullité* » (CA Poitiers, ch. soc., 28 mars 2012, n° 10/02441).

La Cour d'appel de Poitiers avait ainsi confirmé le jugement rendu par le Conseil de prud'hommes des Sables d'Olonne, qui avait constaté que la rupture conventionnelle homologuée permettait en réalité à l'employeur d'échapper aux dispositions légales applicables en cas d'inaptitude, notamment à l'obligation de reclassement. Dans le cas d'espèce, il avait été constaté que l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle était inférieure à l'indemnité de licenciement majorée. La cour d'appel avait en outre retenu une discrimination en raison de l'état de santé.

La DGT a également indiqué que dans le cadre de l'homologation, l'administration doit vérifier que les garanties prévues par la loi ont été respectées, que le consentement des parties est libre et que la rupture conventionnelle ne s'inscrit pas dans une démarche visant à contourner des procédures et des garanties légales, tels que les périodes de protection de l'emploi, accident du travail, maladie professionnelle, maternité, maladie de droit commun, procédures de rupture pour inaptitude... (Circ. DGT n° 2008-11, 22 juill. 2008).

Dans l'affaire soumise à la Cour de cassation et ayant donné lieu à l'arrêt du 28 mai 2014, la salariée a tenté de faire valoir ce fondement de fraude et d'atteinte aux droits du salarié pour obtenir la remise en cause de la rupture conventionnelle.

La Cour de cassation a considéré que le seul fait que la salariée ait été déclarée apte avec réserve ne suffisait pas en tant que tel à mettre en cause la validité de la rupture. La salariée devait démontrer une volonté de l'employeur de frauder les dispositions légales ou un vice de consentement.

Il n'est bien évidemment pas possible de s'appuyer sur cette décision pour considérer qu'il en sera de même en cas de déclaration d'inaptitude suite ou non à un accident du travail.

#### • Les vices du consentement susceptibles de remettre en cause une rupture conventionnelle

Le vice de consentement réside dans l'erreur, le dol et la violence. Ainsi, la violence morale a déjà été retenue dans un contexte de harcèlement moral, tant par les juridictions du fond que par la Cour de cassation.

De plus, en cas de suspension du contrat de travail pour arrêt maladie, les juges semblent vérifier que le salarié a pu donner un consentement libre et éclairé. Ce point doit être d'autant plus contrôlé lorsque le salarié est en arrêt de travail à la suite d'une dépression, même si elle n'a pas d'origine professionnelle.

Dans une affaire soumise à la Cour d'appel d'Amiens, la rupture conventionnelle était intervenue en période de suspension du contrat de travail, en raison d'un arrêt de travail dont l'origine n'était pas professionnelle. Toutefois, la cour d'appel a constaté que le salarié n'avait pas été mis en mesure de se faire assister, caractérisant ainsi la précipitation qui pèse sur la liberté de consentir (CA Amiens, 11 janv. 2012, n° 11/00555).

#### • Les nombreuses incertitudes demeurent dans l'attente des décisions de la Cour de cassation mais un dénominateur commun émerge : la nécessité de préserver le libre consentement du salarié

Les décisions de la Cour de cassation démontrent que les Hauts Magistrats entendent faire preuve d'une certaine forme de tolérance afin de sécuriser ce mode autonome de rupture, tout en essayant de garantir les conditions d'expression du consentement du salarié. C'est ainsi qu'elle est venue juger que l'existence d'un litige n'interdit pas le recours à la rupture conventionnelle (Cass. soc., 23 mai 2013, n° 12-13.865).

Elle semble toutefois s'assurer que les règles procédurales destinées à garantir l'intégrité du consentement ont bien été respectées. Ainsi, elle a jugé que la remise d'un exemplaire de la convention de rupture au salarié est nécessaire à la fois pour que chacune

des parties puisse demander l'homologation de la convention et pour garantir le libre consentement du salarié. À défaut, une telle rupture est nulle (Cass. soc., 6 févr. 2013, n° 11-27.000).

Il convient néanmoins de souligner que, par une série d'arrêts du 29 janvier 2014, la Cour de cassation ne semble pas vouloir donner un effet automatique au non-respect de certaines règles de procédure. Ainsi, l'erreur commise dans la convention de rupture sur la date d'expiration du délai de quinze jours ne pouvait entraîner la nullité de cette convention que si elle avait pour effet de vicier le consentement ou de priver le salarié de la possibilité d'exercer son droit de rétractation (Cass. soc., 29 janv. 2014, n° 12-24.539).

De même, le défaut d'information du salarié d'une entreprise ne disposant pas de représentant du personnel sur la possibilité de se faire assister lors de l'entretien par un conseiller extérieur n'a pas pour effet d'entraîner la nullité de la convention de rupture, en dehors des conditions de droit commun (Cass. soc., 29 janv. 2014, n° 12-27.594). Ainsi, la Cour de cassation paraît ne pas vouloir remettre en cause les ruptures conventionnelles de façon automatique dans ces hypothèses particulières, mais entend protéger le salarié s'il démontre un vice de consentement, une atteinte à son droit de rétractation ou encore une fraude à la loi.

Ces décisions ont le mérite de concourir à la sécurisation de ce mode de rupture très utilisé. Pour autant, le salarié pourra concrètement rencontrer des difficultés à démontrer des éléments établissant le vice de son consentement ou l'intention frauduleuse de l'employeur, ce d'autant plus que la Cour de cassation semble considérer que l'appréciation de leur existence résultera a priori du pouvoir souverain des juges du fond (Cass. soc., 30 janv. 2013, n° 11-22.332).

En pratique, cet arrêt analysé à la lumière des décisions rendues à ce jour par la Cour de cassation, mais également par les juridictions du fond, nous laisse penser qu'il est opportun de ne pas limiter le formalisme de la rupture conventionnelle au simple formulaire d'homologation. En effet, la signature d'une convention de rupture conventionnelle permet de rappeler les échanges intervenus entre les parties, les conditions ayant entouré la prise de décision du salarié, le contexte de la rupture et la procédure qui a été menée afin de justifier de la réalité du consentement du salarié.

En tout état de cause, au regard de l'état actuel des décisions rendues par les juridictions du fond et de la position de l'administration, la validité d'une rupture conventionnelle pendant une période de suspension du contrat de travail soumise à des règles protectrices ou après une déclaration d'inaptitude est loin d'être acquise.