



La requalification de la rupture conventionnelle en cas de détournement de procédure

Fiche pratique publié le **22/05/2014**, vu **2614 fois**, Auteur : [Maitre JALAIN, AVOCAT AU BARREAU DE BORDEAUX](#)

Il est possible de conclure une rupture conventionnelle avec un salarié dont le contrat de travail est suspendu et qui ne bénéficie d'aucune protection particulière à ce titre (ex. : congé parental d'éducation, congé sans solde, etc.) L'utilisation de ce type de rupture du contrat ne doit toutefois pas aboutir à un détournement des règles protectrices en matière de licenciement pour inaptitude physique.

La rupture conventionnelle concerne uniquement les salariés en contrat à durée indéterminée. L'employeur ne peut conclure une rupture conventionnelle avec un salarié en contrat de travail à durée déterminée, ni avec un salarié en contrat d'apprentissage (article L.1231-1 du Code du travail).

La rupture d'un contrat suspendu pour cause de maladie non professionnelle ne semble pas impossible, sous réserve de respecter d'éventuelles clauses de garantie d'emploi, sauf abus, fraude, décision discriminatoire et bien entendu défaut de consentement libre et éclairé des parties et particulièrement du salarié. **Ainsi, comme pour toute autre convention, et en application des principes issus du Code civil, l'employeur se doit d'être faire preuve de vigilance s'agissant de la réunion des conditions de validité du consentement du salarié et donc à l'absence de dol, de violence (contrainte) ou encore d'erreur.**

Le salarié dont le contrat de travail est suspendu et qui ne bénéficie d'aucune protection particulière à ce titre, comme le salarié en congé parental d'éducation ou encore le salarié en congé sans solde, peut conclure une convention de rupture conventionnelle.

Dans une affaire jugée par la cour d'appel d'Amiens, une rupture conventionnelle est requalifiée en licenciement sans cause réelle et sérieuse, au motif que **« la rupture conventionnelle était intervenue en période de suspension du contrat de travail sans que la salariée soit mise en mesure de se faire assister, ce qui caractérise la précipitation qui pèse sur la liberté de consentir »** (CA Amiens, 5^e ch. soc., 11 janvier 2012, n° 11/00555).

En l'espèce le contrat de travail était toujours suspendu la salariée ayant repris le travail mais n'ayant pas encore passé de visite de reprise avec le médecin du travail.

Les juges ont estimé que le consentement de la salariée était vicié dans la mesure où il avait été recueilli le jour de sa reprise, à l'occasion d'un seul entretien, alors qu'elle n'avait ni été informée de l'objet de cet entretien, ni mise en situation de se faire assister.

Par ailleurs, une rupture conventionnelle signée avec un salarié inapte à la suite d'un accident du

travail a été jugée abusive par la Cour d'Appel de Poitiers dès lors que le salarié était sur le point d'être déclaré inapte, le contrat n'étant plus suspendu.

Pour la cour d'appel, « ***il s'agit là d'une fraude qui corrompt la convention de rupture et entraîne sa nullité*** ». C'est en effet pour échapper aux conséquences de l'inaptitude en passe d'être constatée (obligation de reclassement ou licenciement entraînant le paiement d'indemnités légales) que l'employeur a eu recours à une rupture conventionnelle (CA Poitiers, ch. soc., 28 mars 2012, n° 10/02441).

Il est à noter que si la rupture conventionnelle est ainsi proscrite avec un salarié en passe d'être déclaré inapte, elle l'est a fortiori avec un salarié dont l'inaptitude a été définitivement constatée, dès lors qu'elle a pour but ou effet de délier l'employeur de son obligation de reclassement et des conséquences financières d'un licenciement.

PLUS D'INFOS : www.avocat-jalain.fr

Maître JALAIN - Avocat en droit du travail

contact@avocat-jalain.fr