



La validité de la rupture conventionnelle du contrat de travail signée durant une période de suspens

publié le 10/04/2015, vu 3070 fois, Auteur : [Maître Joan DRAY](#)

Le 30 Septembre 2014 ,la Cour de cassation réunie en sa chambre sociale a rendu un arrêt (n° 13-16.297) relatif à la validité de la convention de rupture du contrat de travail signée pendant une période de suspension du contrat de travail à la suite d'un accident du travail ou une maladie professionnelle.

La validité de la rupture conventionnelle du contrat de travail signée durant une période de suspension du contrat de travail liée à un accident du travail ou une maladie professionnelle.

Le 30 Septembre 2014, la Cour de Cassation réunie en sa chambre sociale a rendu un arrêt (n° 13-16.297) relatif à la validité de la convention de rupture du contrat de travail signée pendant une période de suspension du contrat de travail à la suite d'un accident du travail ou une maladie professionnelle.

En l'espèce, suite à un accident du travail une salariée était en situation d'arrêt de travail. Elle a ensuite repris son activité sans convocation à une visite de reprise alors qu'une convention de rupture du contrat a été homologuée par l'inspecteur du travail.

La salariée a dès lors saisi la juridiction des prud'hommes en demandant la nullité de la rupture conventionnelle ainsi que le paiement de dommages-intérêts pour licenciement nul sans cause réelle et sérieuse.

Dans sa demande, elle explique que pendant une période d'arrêt de travail l'employeur ne peut rompre le contrat du travail uniquement en cas de faute grave de l'employé ou en cas d'impossibilité de maintenir le contrat de travail pour un motif différent que la maladie ou l'accident. La résiliation du contrat serait dès lors frappée de nullité.

Alors que les premiers juges ont jugé que la rupture conventionnelle était valablement conclue dans le cadre de l'article 1237-11 du code du travail, la Cour de cassation a confirmé la validité de la convention.

D'une part, la réglementation du travail est très protectrice en faveur de l'employé en cas de rupture du contrat de travail. D'autre part, la rupture du contrat de travail peut être valable sous des conditions restrictives.

1. Une réglementation protectrice en faveur des salariés.

La réglementation liée à la validité de la convention de rupture permet une protection des salariés victime d'accidents du travail ou de maladie professionnelle. Si les employeurs ne respectent pas

ce cadre juridique , la convention de rupture est frappée de nullité.

L'article 1226-9 du code du travail dispose que : « **Au cours des périodes de suspension du contrat de travail, l'employeur ne peut rompre ce dernier que s'il justifie soit d'une faute grave de l'intéressé, soit de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à l'accident ou à la maladie.** » Le législateur a voulu limiter les motifs du licenciement dans une logique d'ordre public social de protection des salariés.

La circulaire DGT n°2009-04 du 17 mars 2009 est venue confirmer cette idée en ajoutant la nécessité de distinguer la nature de la suspension du contrat de travail.

En effet, si le motif de suspension ne fait pas bénéficier le salarié de protection particulière comme dans le cas d'un congé parental ou d'une année sabbatique, il est parfaitement possible et envisageable de conclure une rupture du contrat de travail.

Cependant, si la rupture du contrat de travail est rigoureusement encadrée durant la période de suspension du contrat de travail comme c'est le cas pour un arrêt de travail à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle à travers l'article 1226-9 du code du travail, il n'est pas possible de signer la rupture durant cette période.

Autrement, cela revient à violer la règle d'ordre public social est entraîné la nullité de la convention de rupture.

Le législateur a créer quatre catégories de licenciements nuls dans la loi :

- la discrimination : article 1132-1 du code du travail
- le non respect des règles de protection des salariés : article 2411-5 - article 2411-8 et article 2411-13.
- l'état de santé des salariés : en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle
- l'obstacle au transfert du contrat de travail en cas de changement d'employeur.
- l'atteinte aux principes d'ordre public ou aux libertés fondamentales.

Si la nullité est bien vérifiée et confirmée le salarié se trouve face au choix de soit réintégrer l'entreprise à son emploi ou à un poste équivalent en ajoutant des indemnités pour le préjudice subi soit il peut demander uniquement des indemnités et renoncer à son poste.

II. Une rupture conventionnelle valable sous certaines conditions.

L'article 1237-11 du code du travail dispose que : "**L'employeur et le salarié peuvent convenir en commun des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie. La rupture conventionnelle, exclusive du licenciement ou de la démission, ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties.**"

Elle résulte d'une convention signée par les parties au contrat. Elle est soumise aux dispositions de la présente section destinées à garantir la liberté du consentement des parties. » Cet article régit la convention de rupture générale. du contrat de travail.

A l'exception de la présence avérée de fraude ou de vice de consentement , une rupture conventionnelle peut dès lors être conclue au cours de la période de suspension consécutives à un accident du travail.

En l'espèce dans l'arrêt du 30 septembre 2014, la Cour de Cassation s'est basée sur le raisonnement suivant : la rupture conventionnelle du contrat de travail ne relève pas de l'article L. 1226-9 du Code du travail.

En effet, dans ce cadre il n'est pas question d'une décision unilatérale de la part de l'employeur mais bien d'une décision qui relève de la volonté des deux parties.

L'employeur et le salarié discutent et conviennent de manière concertée les conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie. C'est bien sur cette question le juge prud'homal se penche et vérifie le libre consentement des parties et la régularité de la procédure d'homologation. Ainsi, dans un arrêt rendu le 6 février 2013 n° 11-27.000, la Haute juridiction a rappelé 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 car en application de l'article L. 1237-4 du Code du travail, le demandeur doit disposer d'un exemplaire ;
- et pour garantir le libre consentement du salarié, en lui permettant d'exercer ensuite son droit de rétractation en connaissance de cause.

À défaut, la convention est donc nulle et la rupture est re-qualifiée en licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Le 28 mai 2014, la Cour de Cassation réunie en chambre sociale a rendu un arrêt concernant le vice du consentement et la fraude dans le cadre de la convention de rupture. En l'espèce, le salarié était en arrêt de travail à la suite d'un accident du travail.

A la suite de son rendez-vous médical indiquant qu'il était apte à reprendre le travail avec réserves, il a signé une convention de rupture homologuée le 23 octobre 2009 avec son employeur. Il conteste alors la validité de cette convention car son employeur aurait voulu évincer les dispositions relatives au reclassement du salarié apte avec réserves et à la réintégration dans son emploi ou dans un emploi similaire.

La Cour de Cassation a suivi la cour d'appel et a analysé qu'il n'y avait pas de vice du consentement ni de fraude de la part de l'employeur en l'espèce.

Le vice du consentement est pourtant un motif de nullité de la convention de rupture. Dans un arrêt du 30 janvier 2013 ,la Cour de cassation a décidé la nullité de la rupture du contrat de travail.

En l'espèce, une salariée travaillait depuis 2003 au sein de l'entreprise.

Le 16 mai 2008, elle a reçu un avertissement pour motif de méconnaissance de l'interdiction de quitter son poste et insubordination. Elle a été en arrêt de travail durant deux périodes successives et déclaré apte à travailler à nouveau le 16 septembre 2008. Le même jour une rupture conventionnelle du contrat de travail était signée et homologuée le 6 octobre 2008.

La salariée contestait la validité de la convention de rupture pour cause d'harcèlement moral.

La Cour d'Appel a annulé la rupture conventionnelle et indiqué que la rupture en l'espèce doit être analysé comme une conséquence d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse et les

conséquences d'une telle rupture.

Les juges se sont appuyés sur un certificat établi le 29 août 2008 par une psychologue qui indiquait « chez la patiente une blessure narcissique, une estime en soi paraissant fortement atteinte et des sentiments de doutes, d'humiliation et d'angoisses encore très présents ». De plus, ils ont jugé que l'avertissement donné à la salariée n'était justifié et que le harcèlement était bien vérifié du fait de la mise à l'écart et de la dégradation des conditions de travail de la salariée.

L'employeur a formé un pourvoi en cassation en indiquant qu'il n'y avait pas eu de violence morale car « seule la menace de l'emploi d'une voie de droit abusive constitue une violence », que le consentement était bien libre et vérifié étant donné que la salariée était déclarée apte à travailler au moment de la signature. Enfin, l'employeur expliquait que les horaires étaient déterminés par la direction et que les employés devaient les respecter.

La Cour de Cassation a décidé de rejeter le pourvoi et de valider la décision de la Cour d'Appel se basant sur le fait que la situation était bien celle de violence morale consécutive au harcèlement subi par l'employé.

Pour résumer, afin que la convention de rupture soit bien valide le consentement se doit d'être parfaitement libre, éclairé, sans vice et sans fraude de la part de l'employeur.

Dans l'arrêt du 30 septembre 2014, la Cour de Cassation a analysé qu'il n'y avait pas eu de lésion des droits du salarié et donc que la convention de rupture n'était de ce fait pas nulle.

Je me tiens à votre disposition pour tous renseignements et contentieux.

Vous pouvez me poser vos questions sur conseiller [juridique.net](http://www.conseil-juridique.net/joan-dray/avocat-1647.htm) : <http://www.conseil-juridique.net/joan-dray/avocat-1647.htm>

Joan DRAY
Avocat à la Cour
joanadray@gmail.com

76/78 rue Saint-Lazare

75009 PARIS

tel:09.54.92.33.53

FAX: 01.76.50.19.67