



La rupture conventionnelle est-elle possible en toutes circonstances ?

publié le 19/10/2014, vu 3430 fois, Auteur : [Xavier Berjot | SANCY Avocats](#)

Depuis un arrêt du 30 septembre 2014 (Cass. soc. 30 septembre 2014 n° 13-16.297), il est possible de conclure une rupture conventionnelle en cas de suspension du contrat de travail pour accident du travail. Quelle est la portée de cette décision ?

1. L'apport de l'arrêt du 30 septembre 2014

Avant cet arrêt, les solutions applicables n'étaient pas clairement déterminées, ni dans le Code du travail ni en jurisprudence.

Le contrat de travail du salarié victime d'un accident du travail (autre qu'un accident de trajet) ou d'une maladie professionnelle, est suspendu pendant la durée de l'arrêt de travail provoqué par l'accident ou la maladie (C. trav. L. 1226-7, al. 1^{er}).

Le salarié dont le contrat de travail est ainsi suspendu ne peut faire l'objet d'un licenciement, sauf faute grave de l'intéressé ou impossibilité de maintenir son contrat pour un motif étranger à l'accident ou à la maladie (C. trav. art. L. 1226-9).

A défaut, ce licenciement est nul (Cass. soc. 17 janvier 2006, n° 04-41754).

La question se posait donc de savoir si cette règle de protection s'applique à la rupture conventionnelle.

Dans un arrêt du 11 décembre 2012 (n°11-01258), la Cour d'appel de Bordeaux avait annulé la rupture conventionnelle conclue avec un salarié en arrêt de travail à la suite d'un accident du travail.

La Cour d'appel de Poitiers avait, de manière similaire, considéré que le fait, pour l'employeur, de proposer une rupture conventionnelle à bas coût à un salarié accidenté du travail, entre les deux visites de reprise, constitue une fraude entraînant la nullité de la rupture (CA Poitiers 28 mars 2012 n° 10/02441).

La Cour d'appel de Rennes avait, pour sa part, validé la rupture conventionnelle conclue par un salarié après une absence de plusieurs mois pour accident du travail, qui avait pris fin à la date de signature de l'acte (CA Rennes 18 janvier 2012, n° 10-04204).

Désormais, les hésitations ne sont plus permises : la suspension du contrat de travail en raison d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ne fait pas obstacle à la conclusion d'une rupture conventionnelle.

2. La portée de l'arrêt du 30 septembre 2014

2.1. Une solution plus large

Les motifs retenus par la Cour de cassation permettent d'affirmer que l'arrêt ne se limite pas au cas de l'accident du travail et de la maladie professionnelle :

- « *Mais attendu que la cour d'appel a retenu à bon droit que, sauf en cas de fraude ou de vice du consentement, non invoqués en l'espèce, une rupture conventionnelle peut être valablement conclue en application de l'article L. 1237-11 du code du travail au cours de la période de suspension consécutive à un accident du travail ou une maladie professionnelle.* »

En d'autres termes, la Cour de cassation semble limiter l'impossibilité de conclure une rupture conventionnelle au cas de la fraude et du vice du consentement.

D'ailleurs, les juges ont confirmé l'argumentation de la cour d'appel, selon laquelle la protection applicable au salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ne concerne que la rupture unilatérale.

Il est permis d'en déduire que la rupture conventionnelle peut aussi être conclue avec une salariée en congé de maternité.

Dans un arrêt du 6 novembre 2013 (n° 11-08266), la Cour d'appel de Lyon avait validé une rupture conventionnelle conclue quelques jours à l'issue d'un congé de maternité, alors que la période de protection de quatre semaines n'avait pas expiré.

La Cour d'appel de Rennes avait retenu la solution inverse (CA Rennes 8 février 2013, n° 11-05356).

Ici encore, la Cour de cassation devrait mettre fin aux hésitations jurisprudentielles et statuer dans le même sens que la Cour d'appel de Lyon.

D'autres périodes de protection, comme le congé d'adoption, devraient également être concernées.

2.2. Une remise en cause de la position de l'administration

La jurisprudence remet donc directement en cause la position de l'administration, telle qu'exprimée dans la circulaire DGT n° 2009-04 du 17 mars 2009.

Cette dernière opérait la distinction suivante :

- « *Dans les cas de suspension ne bénéficiant d'aucune protection particulière (congé parental d'éducation congé, congé sabbatique, congé sans solde, etc...), aucune disposition n'interdit aux parties de conclure une rupture conventionnelle.* »

- « *Dans les cas où la rupture du contrat de travail est rigoureusement encadrée durant certaines périodes de suspension du contrat (par exemple durant le congé de maternité en vertu de l'article L. 1225-4, ou pendant l'arrêt imputable à un accident du travail ou une maladie professionnelle en vertu de l'article L. 1226-9, etc...), la rupture conventionnelle ne peut, en revanche, être signée pendant cette période.* »

Compte tenu des récents développements jurisprudentiels, l'administration devrait logiquement revenir sur sa doctrine qui apparaît largement dépassée.

En tout état de cause, les parties ont intérêt à sécuriser leur rupture conventionnelle en faisant

ressortir la volonté du salarié de rompre le contrat de travail (soit dans une lettre distincte, soit dans une convention de rupture annexe au formulaire Cerfa).

2.3. Des limites plus claires

Comme l'énonce l'arrêt du 30 septembre 2014, les limites à la rupture conventionnelle sont, d'une part, le vice du consentement et, d'autre part, la fraude.

a. Vice du consentement

A titre d'exemple, est nulle la convention de rupture conclue alors que le salarié était, au moment de la signature de l'acte, dans une situation de violence psychologique en raison d'un harcèlement moral (Cass. soc. 30 janvier 2013, n° 11-22332).

De même, si l'existence d'un différend entre les parties n'affecte pas, par elle-même, la validité de la convention de rupture signée dans ce contexte, cette dernière peut être annulée si l'employeur fait pression sur le salarié pour qu'il choisisse la voie de la rupture conventionnelle (Cass. soc. 23 mai 2013, n° 12-13865).

b. Fraude

La fraude se rencontre principalement en présence de ruptures conventionnelles conclues dans un contexte de difficultés économiques.

Dans un arrêt du 9 mars 2011 (Cass. soc. 9 mars 2011, n° 10-11.581), la Cour de cassation a jugé que lorsqu'elles ont une cause économique et s'inscrivent dans un processus de réduction des effectifs, les ruptures conventionnelles doivent être prises en compte pour déterminer la procédure d'information et de consultation des représentants du personnel applicable ainsi que les obligations de l'employeur en matière de PSE.

La Cour de cassation rejoint ainsi la position de l'administration, qui considère que (Instruction DGT n° 02 du 23 mars 2010) :

- « dès lors que le recours à la rupture conventionnelle concerne un nombre important de salariés et que cela a pour effet de priver ces salariés du bénéfice des garanties attachées aux licenciements collectifs, l'autorité administrative devra vérifier l'existence ou non d'un contournement des procédures de licenciement collectif justifiant un refus d'homologation de la rupture conventionnelle. »

Xavier Berjot

Avocat Associé

OCEAN Avocats

www.ocean-avocats.com