

Articulation entre « inaptitude » & « rupture conventionnelle » : quel régime juridique à appliquer ?

Organisme : ISTNF Droit Santé Travail-Date de parution : 18/09/2020

Si le Code du travail a balisé depuis 2008 (loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail) le formalisme de la rupture conventionnelle (articles L. 1237-11 et suivants du Code du travail), il contient également des dispositions spécifiques au régime de l'inaptitude médicale (article L. 4624-4 et R. 4624-42 du Code du travail).

Nous vous proposons de revenir sur ces deux procédures distinctes, rupture conventionnelle d'abord (1), inaptitude médicale ensuite (2), avant d'envisager leur interaction simultanée (3).

1. *La procédure afférente à la rupture conventionnelle*

Rappelons que la rupture conventionnelle est exclusive du licenciement ou de la démission. Ainsi, l'employeur et le salarié peuvent convenir, d'un commun accord et de façon négociée, des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie. Ces conditions doivent cependant garantir la liberté du consentement de chacun des cocontractants, sans que la rupture conventionnelle ne puisse être imposée par l'une ou l'autre parties (article L. 1237-11 du Code du travail ; Jurisprudence constante : Cass. soc., n° 19-15.441 du 8 juillet 2020 ; Cass. soc., n° 16-25.852 du 16 mai 2018).

A noter : la rupture conventionnelle n'est pas possible dans certaines hypothèses de ruptures de contrats de travail résultant :

- Des accords de GPEC ;
- Des PSE.

(Article L. 1237-16 du Code du travail).

Également, la procédure de rupture conventionnelle ne doit pas viser à contourner les garanties prévues pour le salarié en matière de licenciement économique.

Voir par exemple : Cass. soc., n° 10-11.581 du 9 mars 2011 : « les rupture conventionnelles ne doivent pas porter atteinte aux procédures de licenciements collectifs pour cause économique engagées par l'entreprise ».

En 2008, la rupture conventionnelle a remplacé la rupture amiable en imposant désormais un cadre légal et protecteur, hors duquel la rupture peut être requalifiée a posteriori par les juges prud'homaux en un licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse (Cass. soc., n° 16-12.780 du 21 décembre 2017).

Outre le libre consentement, le cadre protecteur de la rupture repose sur plusieurs éléments qui résultent tantôt du Code du travail ; tantôt de la Jurisprudence :

- La rupture conventionnelle doit résulter **d'un ou plusieurs entretiens** au cours desquels le salarié peut se faire assister (article L. 1237-12 du Code du travail ; Cass.

soc., n° 15-21.609 du 1er décembre 2016 ; Cass. soc., n° 13-21.979 et n° 13-21.207 du 19 novembre 2014) ;

- La non-assistance du salarié n'entraîne pas toutefois automatiquement la nullité de la convention (Cass. soc., n° 18-10.901 du 5 juin 2019).
- Il n'y a, en revanche aucun délai à respecter, entre l'entretien et la signature de la convention de rupture (Cass. soc., n° 12-19.268 du 3 juillet 2013).
- La convention de rupture doit définir les conditions de celle-ci, en particulier le **montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle** qui ne peut être inférieur à celui de l'indemnité légale de licenciement (article L. 1237-13, alinéa 1^{er} du Code du travail ; Cass. soc., n° 17-11.832 du 28 juin 2018) :
 - Dans certains cas, le montant de cette indemnité devra être au moins égal à l'indemnité conventionnelle de licenciement si elle est plus favorable. Cela ne concerne toutefois que certains employeurs, couverts par l'Accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2008 et son avenant n° 4 du 18 mai 2009 (Cass. soc., n° 17-15.948 du 27 juin 2008).
 - La Haute Cour est venue préciser qu'une convention de rupture devait être annulée notamment pour information erronée sur le montant de l'indemnité (Cass. soc., n° 14-10.192 du 9 juin 2015) ou encore sur les droits au chômage (Cass. soc., n° 13-16.372 du 5 novembre 2014).
- La rupture conventionnelle doit respecter un **délai de rétractation de 15 jours calendaires** suivant la signature de la convention (article L. 1237-13, alinéa 3^{ème} du Code du travail) ; et ce, peu important la date de réception de cette lettre (Cass. soc., n° 17-10.035 du 14 février 2018). Ce droit est exercé sous la forme d'une lettre adressée par tout moyen attestant de sa date de réception par l'autre partie.
 - S'il n'est pas possible de déterminer le point de départ du délai de rétractation alors la convention de rupture doit être annulée (Cass. soc., n° 17-23.586 du 27 mars 2019) ;
 - De plus, l'employeur peut également exercer son droit de rétractation dans les mêmes conditions que le salarié (Cass. soc., n° 18-22.897 du 19 juin 2019).
- La rupture conventionnelle est soumise à **l'homologation de la DIRECCTE** qui doit s'assurer, notamment, de la liberté du consentement des parties (articles L. 1237-14 et R. 1237-3 du Code du travail ; Cass. soc., n° 11-22.251 du 15 octobre 2014).
 - Charge à l'employeur d'attendre la fin de l'homologation pour remettre les documents de fin de contrat (Cass. soc., n° 14-20.323 du 6 juillet 2016).
 - Attention toutefois, la date de rupture des relations contractuelles n'est pas la date de l'homologation de la convention (Cass. soc., n° 13-23.880 du 18 février 2015).
- La remise au salarié d'un **exemplaire de la convention de rupture, signée et datée par les deux parties**, à défaut la convention est nulle (Cass. soc., n° 17-14.232 et n° 18-14.414 du 3 juillet 2019 ; Cass. soc., n° 17-20.494 du 28 novembre 2018 ; Cass. soc., n° 17-19.860 du 26 septembre 2018 ; Cass. soc., n° 17-10.963 du 7 mars 2018 ; Cass. soc., n° 11-27.000 du 6 février 2013) :
 - **A noter** : le Code du travail ne précise pas en effet en combien d'exemplaires originaux ce document CERFA doit être établi.
 - Par ailleurs, en cas de doute sur l'auteur de la signature de la convention, alors la convention de rupture est nulle pour absence de consentement (Cass. soc., n° 18-17.262 du 24 juin 2020).

A noter : une rupture amiable intervenue avant le 20 juillet 2008, date d'entrée en vigueur du décret n° 2008-715 du 18 juillet 2008, n'est pas soumise au formalisme de la rupture conventionnelle (Cass. soc., n° 16-10.841 du 5 juillet 2017).

Outre la rupture conventionnelle, le Code du travail a balisé la procédure de l'inaptitude médicale d'un salarié à son poste de travail, la jurisprudence ayant au fil des années apporté des précisions complémentaires.

2. *Le régime juridique de l'inaptitude médicale :*

En 2016, pour la première fois, le législateur est venu définir l'inaptitude médicale comme étant le constat, établi par le médecin du travail après étude de poste et échange avec le salarié et l'employeur, qu'il n'existe **aucune mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail** occupé par le salarié et de la **nécessité, au regard de son état de santé, d'un changement de poste de travail** (article L. 4624-4 du Code du travail).

C'est le décret du 27 décembre 2016 relatif à la modernisation de la médecine du travail qui vient préciser les conditions exactes de la déclaration de l'inaptitude (article R. 4624-42 du Code du travail).

Ainsi, l'inaptitude médicale du salarié est constatée par le médecin du travail en une seule voire deux visites médicales (*dans un délai maximal de 15 jours*), si certains **actes préparatoires** ont été respectés en amont, comme :

- La réalisation d'une étude de poste et des conditions de travail ;
- L'indication de la date à laquelle la fiche d'entreprise a été actualisée ;
- Les échanges avec l'employeur (*par tout moyen*) puis avec le salarié, afin que ces derniers puissent faire valoir leurs observations sur les avis et propositions que le médecin du travail entend adresser ; ...

Pour plus de précisions, vous retrouverez deux dossiers commentés sur **KALIPSO**, l'un concernant **Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016** relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels ; le second concernant le **Décret n° 2016-1908 du 27 décembre 2016** relatif à la modernisation de la médecine du travail.

Si les 2 procédures, d'une part la rupture conventionnelle, et d'autre part l'inaptitude conventionnelle, sont bien balisées et distinctes au sein du Code du travail ; en revanche, aucun texte ne prévoit l'interférence d'une inaptitude, dont le régime est d'ordre public, au cours d'une rupture conventionnelle.

3. *Quid d'une rupture conventionnelle en cours d'inaptitude et inversement :*

Si la Haute Cour a déjà admis depuis longtemps (*depuis 2014*) la validité d'une rupture conventionnelle individuelle pour un salarié déclaré **apte avec réserves** à l'issue d'un arrêt de travail pour accident du travail (Cass. soc., n° 12-28.082 du 28 mai 2014) ; toutefois, il a fallu

attendre 2019 pour que les juges se prononcent sur la possibilité de conclure une rupture conventionnelle **post-inaptitude** (Cass. soc., n° 17-28.767 du 9 mai 2019).

Revenons sur les différentes situations qui se sont succédées avant/après 2008 et depuis 2019.

○ **Avant 2008** :

Avant 2008, il existait la rupture amiable. La Jurisprudence avait exclu le recours à la rupture amiable en cas d'inaptitude, aux motifs que la conclusion d'une telle rupture reposant sur un commun accord des parties aurait pour effet d'éviter les obligations inhérentes au régime d'ordre public de l'inaptitude (en termes de reclassement et de reprise du salaire le cas échéant).

Voir : Cass. soc., n° 99-41.698 du 12 février 2002.

Puis, la loi du 25 juin 2008 a introduit dans le Code du travail la rupture conventionnelle, laquelle a évincé depuis la rupture amiable.

○ **De 2008 à 2019** :

La DGT avait précisé dans une Circulaire que la rupture conventionnelle n'avait pas pour vocation à « s'inscrire dans une démarche visant à contourner des procédures et des garanties légales » dont « les procédures de ruptures pour inaptitude médicale » (Circulaire DGT n° 2008-11 du 22 juillet 2008 – page. 6).

Dès lors, la conclusion d'une rupture conventionnelle par un employeur et son salarié n'était pas possible si une procédure d'inaptitude était en cours pour ce dernier.

En 2019, faisant encore fi de la position de la DGT, la Cour de cassation en a décidé autrement....

○ **Depuis 2019** :

Par un arrêt publié le 9 mai 2019, la Haute Cour judiciaire a autorisé, pour la première fois, le recours à une rupture conventionnelle, homologuée par l'autorité administrative, pour un salarié déclaré inapte à son poste de travail par le médecin du travail (en l'espèce à la suite d'un accident du travail), dès lors que la rupture est entourée des garanties légales, protégeant le libre consentement des parties.

Autrement-dit : sauf en cas de fraude de l'employeur ou de vice de consentement, une convention de rupture peut être valablement conclue par un salarié inapte à son poste de travail. Toutefois, avec ce mode de rupture d'un commun accord, l'employeur ne doit pas poursuivre comme objectif d'écartier le régime d'ordre public de l'inaptitude et du reclassement.

Voir : Cass. soc., n° 17-28.767 du 9 mai 2019.

Si cette solution a été posée pour une inaptitude d'origine professionnelle, elle aurait, selon nous vocation à s'appliquer également pour une inaptitude consécutive à une maladie /

accident non professionnel(le), avec les mêmes réserves de l'absence de tout vice de consentement et de fraude.

Pour conclure :

- *Quid d'une inaptitude constatée alors qu'une rupture conventionnelle est en cours*

Sur le plan du droit, rien n'empêche le médecin du travail de se prononcer sur l'inaptitude médicale d'un salarié alors que celui-ci a conclu avec son employeur une convention de rupture. Cependant, en pratique et dans de pareilles circonstances, les effets juridiques de cette inaptitude seront limités et ce d'autant plus si la DIRECCTE a homologué la convention de rupture.

Si l'obligation patronale en matière de recherches de reclassement demeure (articles L. 1226-2 et L. 1226-10 du Code du travail), pour autant cette obligation ne s'imposera que jusqu'au terme effectif du contrat de travail prévu par les parties dans la convention de rupture.

Pour aller plus loin :

Dans un autre registre que le médical, la Cour de cassation a admis aussi la validité d'une rupture conventionnelle dans le cadre de poursuites disciplinaires

Voir par exemple : Cass. soc., n° 13-20.549, n° 13-15.551 et n° 13-23.348 du 3 mars 2015

Auteur : Equipe juridique – ISTNF