



U M I H

UNION DES MÉTIERS ET
DES INDUSTRIES DE L'HÔTELLERIE

Service Affaires Sociales

*Circulaire AS n°13.19
11/06/2019*

Jurisprudence :

Inaptitude et rupture conventionnelle (Cass. Soc. du 9 mai 2019 n° 17-28.767)

La rupture conventionnelle est une rupture amiable du contrat de travail à durée indéterminée (CDI).

Elle nécessite une procédure en **plusieurs étapes**. Vous trouverez celle-ci dans différentes circulaires :

- la circulaire Affaires sociales n°19.09 du 07/04/09 relative à la procédure ;
- la circulaire Affaires sociales n° 14.12 du 22/02/12 pour le formulaire ;
- la circulaire Affaires sociales n°10.13 rappelant qu'un exemplaire de la convention de rupture doit être remis au salarié.

Pour rappel, **l'indemnité de rupture** due au salarié doit être au moins équivalente à l'indemnité légale de licenciement, à savoir un quart de mois de salaire par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans d'ancienneté, puis un tiers de mois de salaire par année à partir de 10 ans (cf. circulaire Affaires Sociales n°20.17 du 29/09/17).

La jurisprudence a progressivement ouvert la possibilité de conclure une rupture conventionnelle dans de plus en plus de cas. En effet, en l'absence de fraude de l'employeur ou de vice du consentement, une rupture conventionnelle peut être valablement conclue :

- pendant certaines périodes de suspension du contrat de travail (congé parental d'éducation, arrêt de travail, etc.) ;
- en présence d'un régime protecteur (par exemple avec un salarié protégé à condition de suivre une procédure spécifique) ;
- dans un contexte litigieux (l'existence d'un différend).

Et désormais, à un **salarié déclaré inapte à son poste après un accident de travail**, avec l'arrêt du 9 mai 2019 que nous allons vous détailler ci-dessous.

Arrêt de la Cour de Cassation du 9 mai 2019

Les faits :

Une salariée est déclarée inapte le 16 avril 2014 par le médecin du travail, suite à un accident du travail.

Le 25 avril 2014, les parties signent une rupture conventionnelle, homologuée par l'autorité administrative.

La salariée a, par la suite, demandé l'annulation de la rupture conventionnelle au motif qu'elle avait eu pour effet de contourner les règles découlant de la déclaration d'inaptitude, notamment celle de rechercher un poste de reclassement ainsi que celle de reprendre le versement du salaire à défaut de reclassement ou de rupture du contrat de travail dans un délai d'un mois.

Il convient donc de savoir si ce régime protecteur découlant de l'inaptitude autorise la conclusion d'une rupture conventionnelle.

La Cour de Cassation répond par l'affirmative :

« sauf en cas de fraude ou de vice du consentement, une convention de rupture peut être valablement conclue par un salarié déclaré inapte à son poste à la suite d'un accident de travail ».

Attention, cet arrêt ne traite pas de la question du montant de l'indemnité mais par sécurité et dans l'attente d'une règle juridique, nous préconisons d'opter pour une indemnité au moins égale à celle prévue en cas de licenciement pour inaptitude d'origine professionnelle (à savoir, le double de l'indemnité légale de licenciement et indemnité équivalente au préavis).

Ce qu'il faut retenir de l'arrêt :

- **la conclusion d'une rupture conventionnelle avec un salarié victime d'une inaptitude physique d'origine professionnelle est possible, si les deux parties sont d'accord ;**
- **seule la preuve d'une fraude ou d'un vice du consentement est de nature à justifier l'annulation de la rupture conventionnelle.**

A retenir

A ce jour, la jurisprudence considère que **sauf en cas de fraude ou de vice du consentement**, une rupture conventionnelle peut être **valablement conclue** dans les cas suivants :

- **durant le congé parental d'éducation ;**
- **pendant un arrêt de travail pour maladie non professionnelle** (cass. soc. 30 septembre 2013, n° 12-19711) ;
- **pendant un arrêt de travail imputable à un accident du travail ou à une maladie professionnelle** (cass. soc. 30 septembre 2014, n° 13-16297) ;
- **pendant le congé de maternité ou la période de protection des 10 semaines qui suivent la fin de ce congé** (cass. soc. 25 mars 2015, n° 14-10149) ;
- **avec un salarié déclaré apte avec réserves suite à un accident du travail** (cass. soc. 28 mai 2014, n° 12-28082) ;
- **avec un salarié protégé, à condition de suivre une procédure spécifique** (c. trav. art. L. 1237-15) ;
- **malgré l'existence, au moment de la conclusion d'une rupture conventionnelle, d'un différend entre l'employeur et le salarié** (cass. soc. 26 juin 2013, n° 12-15208) ;
- ainsi que désormais **avec un salarié déclaré inapte suite à un accident du travail.**

Attention, dans tous les cas, la rupture conventionnelle ne peut être conclue que si les deux parties (employeur et salarié) y consentent.