

## Rupture conventionnelle et altération de l'état de santé du salarié

Agnès Etiennot

Maitre de conférences Université Jean Moulin Lyon 3, membre de l'IFG/CERIT Université de Lorraine

03-07-2013

La décision rendue par la cour d'appel de Lyon le 26 février 2013 porte sur le délicat problème de l'articulation rupture conventionnelle/altération de la santé. Dans cette affaire, la situation médicale du salarié était assez complexe. Ce dernier avait dans un premier temps (le 22 mai 2008) été victime d'un accident du travail avec rechute en mars 2009. Il avait par ailleurs été atteint à partir du 5 octobre 2008 d'une affection d'origine non professionnelle. Deux avis d'aptitude avec réserves avaient ensuite été rendus par le médecin du travail. Le premier avait été émis le 20 avril 2009 puis un deuxième avait été rendu le 8 juin 2009. Ce même jour, une convention de rupture était signée entre le salarié et l'employeur. Si la situation rapportée manque de limpidité dans les faits, elle a le mérite de permettre de poser quelques règles dans un domaine où peu de décisions judiciaires sont rendues. Dans cette décision la cour d'appel construit son raisonnement en plusieurs temps. Dans une première étape, elle rappelle les règles de la rupture conventionnelle, puis affirme un domaine potentiel d'exclusion de la rupture conventionnelle. À cet égard elle retient que « dans un contexte de maladie professionnelle ou d'accident du travail, la rupture amiable est exclue pour les salariés déclarés inaptes si la convention a notamment pour effet d'éluider une obligation de reclassement ou si, plus généralement, elle mettait fin d'un commun accord au contrat avant l'avis du médecin du travail prévoyant la reprise d'une activité professionnelle à temps partiel ou dans un poste à déterminer voire une inaptitude ».

S'il faut saluer la prise en compte par la cour d'appel du domaine particulier que constitue l'altération de l'état de santé du salarié, la délimitation retenue interpelle cependant. Elle semble être à la fois réductrice et discutable. L'inaptitude médicale n'est pas la seule situation juridique qui puisse être rencontrée dans un contexte d'accident du travail ou maladie professionnelle. Avant d'être déclaré inapte par le médecin du travail, le salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle est fréquemment en arrêt de travail c'est à dire que son contrat de travail est suspendu. La doctrine est sur ce point assez unanime.

Elle condamne la possibilité pour un salarié et un employeur de signer une rupture conventionnelle pendant cette période de suspension. Doit-on par un raisonnement *a contrario*, penser que la cour d'appel de Lyon a une position inverse ? Nous ne le pensons pas. Dans les étapes ultérieures de son raisonnement, elle insiste sur le fait que le salarié n'était pas au moment des négociations en arrêt de travail consécutif à un accident du travail ou une maladie professionnelle, ce qui laisse penser que si

tel avait été le cas, la cour d'appel aurait elle aussi condamné la rupture conventionnelle. Pour éviter toute interrogation, il aurait vraisemblablement été opportun que la cour d'appel distingue bien les situations qui n'appellent au demeurant pas tout à fait les mêmes solutions. La délimitation du domaine de l'exclusion de la rupture conventionnelle faite par la cour d'appel de Lyon interpelle sur un autre point. En matière d'inaptitude d'origine professionnelle, la cour d'appel de Lyon ne semble pas condamner en toute hypothèse la rupture conventionnelle. En effet elle retient que la rupture conventionnelle est exclue si.... Sa condamnation est donc conditionnée. De manière non limitative, la cour l'exclut tout d'abord si elle a pour effet d'éluder une obligation de reclassement. Si nous souscrivons à l'idée que la rupture conventionnelle est conditionnée par l'obligation de reclassement en matière d'inaptitude non professionnelle, nous sommes plus réservés en matière d'inaptitude d'origine professionnelle sur l'existence de cette seule condition. En matière d'inaptitude d'origine non professionnelle, il nous semble qu'il soit plus juste en effet de retenir que la rupture conventionnelle est conditionnée par la recherche préalable de reclassement plutôt que d'affirmer qu'une rupture conventionnelle ne peut jamais être signée avec un salarié déclaré inapte. Le fait générateur de l'obligation de reclassement est le constat de l'inaptitude médicale. Par conséquent, l'obligation de reclassement s'impose en cette matière à l'employeur quel que soit le mode de rupture qui pourrait être ultérieurement retenu y compris lorsqu'il s'agit d'une rupture conventionnelle. Signer une rupture conventionnelle sans chercher à reclasser préalablement reviendrait sinon à éluder une des obligations fondamentales du dispositif d'inaptitude. En revanche dès lors que cette recherche est effectuée conformément aux exigences posées par le droit du travail, une rupture conventionnelle pourrait être signée. C'est du reste dans ce sens que s'est prononcée la cour d'appel de Nancy en date du 14 septembre 2012 (n° 11/01850).

Il nous semble en revanche qu'en matière d'inaptitude professionnelle cette analyse soit insuffisante. Des conditions supplémentaires devraient être requises. Dans ce domaine l'employeur n'est pas le seul à intervenir dans le processus décisionnel en matière de reclassement. Le législateur y associe les délégués du personnel. La Cour de cassation érige même cette consultation en formalité substantielle. Ne devrait-elle donc pas s'imposer en matière de rupture conventionnelle ? Chacun sait de plus qu'en matière de licenciement après un avis d'inaptitude d'origine professionnelle, l'indemnisation ne connaît pas d'égale en droit du travail. La rupture conventionnelle pourrait-elle gommer cette protection financière ? Il nous semble qu'il devrait être nécessaire de vérifier que la rupture conventionnelle n'élude pas tous les droits auquel le salarié peut prétendre.

La cour d'appel exclut ensuite qu'une rupture conventionnelle soit conclue « avant l'avis du médecin du travail prévoyant la reprise d'une activité professionnelle à temps partiel ou dans un poste à déterminer voire une inaptitude ». Si les situations visées sont ici très diverses, il semble que la cour d'appel veuille affirmer l'interdiction de signer une rupture conventionnelle peu de temps avant le prononcé d'un avis du médecin du travail qui se révélerait probablement source d'obligations pour l'entreprise. Nous savons sur ce point que le conseil des prud'hommes des Sables d'Olonne et la cour d'appel de Poitiers (n° 10/02441) ont également invalidé une rupture conventionnelle conclue

entre les différentes visites médicales effectuées par le médecin du travail en l'occurrence avant le prononcé de la décision d'inaptitude.

Dans un deuxième temps, la cour d'appel poursuit son raisonnement en qualifiant la situation médicale complexe du salarié ou plus exactement en prenant le soin de conclure au regard des éléments fournis au dossier que le salarié n'était pas en arrêt de travail à la suite d'un accident du travail au temps de la signature de la convention. La cour d'appel qui est au demeurant passée de la notion d'inaptitude médicale dans la délimitation du domaine de la rupture conventionnelle à la notion de suspension du contrat de travail pour accident du travail semble vouloir très nettement établir qu'il n'y a ici pas d'obstacle particulier à la conclusion de la convention. Le fait qu'elle soit signée le jour où le médecin du travail a rendu un avis d'aptitude avec réserves (origine non professionnelle), c'est-à-dire à un moment où l'employeur est tenu de se conformer aux propositions du médecin est également sans incidence sur la possibilité de signer une convention de rupture. Pour autant, ce n'est pas parce qu'aucun obstacle à la signature de la convention de rupture n'avait été relevé, que cette convention devait être automatiquement reconnue valable.

Pour les juges de la cour d'appel de Lyon il importait dans un troisième temps de vérifier que le consentement du salarié était libre et non équivoque. Se fondant sur le fait que le salarié était demandeur à la négociation, qu'il était assisté à l'occasion de celle-ci par un salarié, qu'il ressortait de l'examen de cette convention et notamment des mentions qu'il avait été informé de ses droits et qu'il avait été avisé qu'il disposait d'un délai de rétractation de 15 jours, ils en conclurent que le salarié qui au moment des négociations n'était pas en arrêt de travail à la suite d'un accident du travail et, plus généralement, dont la situation médicale était connue et stabilisée au plan juridique, ne pouvait invoquer aucun vice du consentement tenant à la violation de ses droits de salarié malade .

Arrêt commenté :

CA Lyon 26 février 2013, chambre sociale A n° 12/00075