

ALERTE N°183 DU 1^{er} JUILLET 2019 POSSIBILITE DE CONCLURE UNE RUPTURE CONVENTIONNELLE AVEC UN SALARIE DECLARE INAPTE

Par un arrêt en date du 9 mai 2019, la Cour de cassation est venue étendre les cas dans lesquels les employeurs et les salariés peuvent conclure une rupture conventionnelle.

Il convient de rappeler que depuis 2014, la Cour de cassation a validé la conclusion d'une rupture conventionnelle dans des contextes particuliers :

- pendant la suspension du contrat de travail d'un salarié en raison d'un accident du travail,
- après une déclaration d'aptitude avec réserves,
- lorsque la salariée est en congé maternité,
- dans une situation de harcèlement moral.

La Cour ne s'était encore pas prononcée sur la validité d'une rupture conventionnelle conclue avec un **salarié déclaré inapte**.

Dans le cas d'espèce, un salarié contestait la validité de sa rupture conventionnelle, considérant que son employeur avait nécessairement violé les règles protectrices en la matière, notamment son obligation de reclassement (C. trav., art. L.1226-10).

Mais la Cour de cassation valide la rupture conventionnelle signée avec un salarié déclaré inapte à la suite d'un accident du travail (et a fortiori lorsque l'inaptitude est d'origine non-professionnelle).

La Cour rappelle simplement que seules la fraude et le vice du consentement peuvent rendre la rupture conventionnelle illicite.

En conséquence, peu importe le contexte dans lequel se trouve votre salarié, vous pouvez toujours conclure une rupture conventionnelle dès lors que le consentement du salarié n'est pas vicié.

En pratique, pour assurer un consentement éclairé du salarié, il est conseillé d'obtenir un écrit de votre salarié demandant à bénéficier d'une rupture conventionnelle (si c'est son choix) et de respecter scrupuleusement la procédure de rupture prévue par le code du travail (invitation à un ou plusieurs entretiens, assistance du salarié, délai de rétractation).

Cass. Soc., 9 mai 2019, n°17-28.767