



2019#02

Extension du domaine de la rupture conventionnelle à l'inaptitude

Unique mode de résolution amiable du contrat de travail (Cass. soc. 21 déc. 2017 n° 16-12.780), le champ de la rupture conventionnelle n'a eu de cesse de s'étendre au cours des dernières années.

Selon l'Administration, le recours à la rupture conventionnelle ne pouvait avoir pour objet ou pour effet de « contourner les procédures et garanties légales » et était donc exclu « dans les cas où la rupture du contrat de travail est rigoureusement encadrée » (Circ. DGT n°s 2008-11 et 2009-04).

Au fil de sa jurisprudence, la Cour de cassation s'est toutefois progressivement affranchie de la position initiale de l'autorité administrative.

Elle a successivement autorisé la rupture conventionnelle dans les hypothèses suivantes : arrêt de travail de droit commun, arrêt de travail consécutif à un accident du travail ou une maladie professionnelle, congé maternité, aptitude avec réserves.

La seule limite, invariablement posée par la Cour de cassation, étant la fraude ou le vice du consentement.

La Cour de Cassation allait-elle, pour autant, autoriser la rupture conventionnelle en cas d'inaptitude ?

Il était légitime d'en douter, les dispositions relatives au reclassement et au licenciement du salarié inapte relevant de l'ordre public.

Par un arrêt du 9 mai 2019 (n° 17-28.767), la Haute Cour franchit le pas et juge que « *saut cas de fraude ou de vice du consentement, non allégué en l'espèce, une convention de rupture*

pouvait être valablement conclue par un salarié déclaré inapte à son poste à la suite d'un accident du travail ».

Ici posé en matière d'inaptitude professionnelle, le principe vaut aussi en cas d'inaptitude non professionnelle.

Cette solution alternative au licenciement pour inaptitude pourrait séduire de nombreux employeurs désireux de s'orienter vers une issue plus simple et sécurisée.

Toutefois, il conviendra de rester très vigilant afin de prévenir tout risque de fraude.

Il incombera à l'employeur de se ménager la preuve du consentement exprès, clair et non équivoque du salarié inapte. A ce titre, le salarié devra avoir été clairement informé qu'en acceptant de conclure une rupture conventionnelle, il renonce au processus de reclassement.

S'agissant d'une inaptitude professionnelle, il sera également prudent d'allouer au salarié une indemnité de rupture conventionnelle au moins égale aux indemnités de licenciement.

Prenant acte du succès indiscutable de la rupture conventionnelle, le Législateur vient d'adopter le principe de son expérimentation, à compter du 1^{er} janvier 2020, au sein de la fonction publique (Art. 26 du Projet de Loi de transformation de la fonction publique).

Aurore TALBOT
Avocat