



Les P'tites INFOS Juridique

**L'INAPTITUDE D'ORIGINE
PROFESSIONNELLE EST
COMPATIBLE AVEC UNE
RUPTURE CONVENTIONNELLE**

**LA CONTESTATION D'UN AVIS
D'APTITUDE OU D'INAPTITUDE**

**QUAND S'APPLIQUE LE RÉGIME
JURIDIQUE DE L'INAPTITUDE
D'ORIGINE PROFESSIONNELLE?**

AVRIL/MAI 2022



L'inaptitude d'origine professionnelle est compatible avec une rupture conventionnelle

- 1. La rupture conventionnelle : un mode amiable de rupture du contrat de travail*
- 2. La procédure de rupture conventionnelle*
- 3. Le libre consentement mutuel de l'employeur et du salarié*
- 4. Rupture conventionnelle et inaptitude du salarié*

La contestation d'un avis d'aptitude ou d'inaptitude

- 1. Pendant la contestation de l'avis, l'employeur peut-il prononcer le licenciement sans attendre l'issue de la contestation ?*
- 2. Quel effet sur le salaire en cas d'avis d'inaptitude ?*

Quand s'applique le régime juridique de l'inaptitude d'origine professionnelle?



L'INAPTITUDE D'ORIGINE PROFESSIONNELLE EST COMPATIBLE AVEC UNE RUPTURE CONVENTIONNELLE

Pour la première fois, la Cour de cassation admet qu'un salarié victime d'une inaptitude d'origine professionnelle puisse signer valablement une rupture conventionnelle, sous réserve de la fraude ou d'un vice du consentement (Cass. Soc. 09.05.2019 : RG n° 17-28767).

I. La rupture conventionnelle : un mode amiable de rupture du contrat de travail

La rupture conventionnelle est un mode alternatif de rupture du contrat de travail, à côté du licenciement et de la démission.

Elle est régie par les articles L.1237-11 et suivants du code du travail.

La rupture conventionnelle fait l'objet d'un contrat, signé par deux parties, l'employeur et le salarié.

Si un employeur et un salarié sont d'accord pour rompre le contrat de travail, seule la voie de la rupture conventionnelle leur est ouverte, sauf dispositions légales contraires.

La rupture conventionnelle n'est un mode de rupture autorisé que pour le contrat de travail à durée indéterminée.



II. LA PROCÉDURE DE RUPTURE CONVENTIONNELLE

3 étapes sont nécessaires à la signature d'une rupture conventionnelle.

A/ La convocation du salarié à un entretien.

Lors de cet entretien, l'employeur et le salarié se mettent d'accord sur le principe et le montant de la rupture du contrat de travail.

Le salarié tout comme l'employeur peuvent se faire assister durant cet entretien. Le salarié peut se faire assister par un autre salarié de l'entreprise (ex. : délégué syndical ou délégué du personnel) ou, en l'absence de représentant du personnel dans l'entreprise, par un conseiller choisi sur une liste dressée par l'administration. Il doit informer alors l'employeur s'il se présente accompagné.

B/ La signature de la rupture conventionnelle par l'employeur et le salarié.

La convention signée doit comporter la mention exacte de la date de fin du contrat.

Elle doit comporter également le montant inscrit en chiffres et en lettres de l'indemnité versée au salarié. Cette indemnité de rupture conventionnelle ne peut pas être inférieure au montant de l'indemnité de licenciement.

Le formulaire de rupture conventionnelle doit être daté et signé par l'employeur et le salarié et faire figurer à côté de la signature la mention « lu et approuvé ».

Chaque partie doit conserver un exemplaire signé de la convention de rupture.

À partir du lendemain de la signature de la convention, l'employeur et le salarié ont chacun un délai de 15 jours calendaires pour se rétracter.

Ce délai débute le lendemain du jour de la signature et s'achève le 15^e jour à minuit.

Durant ce délai, le salarié tout comme l'employeur peuvent exercer leur droit de rétractation, et renoncer au bénéfice de la rupture conventionnelle. Il informe l'autre par lettre (recommandée avec AR par souci de preuve).

Si aucune des parties n'a exercé son droit de rétractation, l'employeur ou la partie la plus diligente, doit au lendemain du terme de ce délai de rétractation, adresser un exemplaire de la convention à la DIRECCTE, aux fins d'homologation.

C/ L'homologation par la DIRECCTE

La DIRECCTE dispose d'un délai de 15 jours ouvrables pour se prononcer. La date d'échéance de ce délai d'instruction est celle à laquelle l'employeur et le salarié reçoivent de manière effective le courrier de l'administration (Cass. Soc. 16.12.2015 : n°13-27212).

Une fois passé le délai d'instruction, l'absence de décision explicite de la DIRECCTE vaut acceptation de la convention de rupture conventionnelle. Le contrat de travail est alors rompu et le salarié sort des effectifs de l'entreprise.

III. LE LIBRE CONSENTEMENT MUTUEL DE L'EMPLOYEUR ET DU SALARIÉ

La rupture conventionnelle doit reposer sur le consentement libre et mutuel de chacun (c. civ. art. 1128, 1130 et 1131).

Elle ne peut pas être imposée par l'employeur ou le salarié (c. trav. art. L. 1237-11). Si le consentement de l'un ou de l'autre est vicié, la rupture conventionnelle est nulle et a alors les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse (Cass. soc. 16.09.2015, n° 14-13830).

A/ L'existence d'un différent au moment de la conclusion de la rupture conventionnelle

L'existence, au moment de la conclusion d'une rupture conventionnelle, d'un différend entre l'employeur et le salarié n'affecte pas, par elle-même, la validité de la convention de rupture (Cass. soc. 26.06.2013, n° 12-15208; Cass. soc. 03.07.2013, n° 12-19268 ; Cass. soc. 15.01.2014, n° 12-23942).

Si l'employeur a en revanche imposé une rupture conventionnelle de son contrat de travail à un salarié, celle-ci n'est pas valable. Les juges la requalifient en un licenciement sans cause réelle et sérieuse.



B/ Harcèlement moral et rupture conventionnelle

Si un salarié est, au moment de la signature de la rupture conventionnelle, dans une situation de violence morale du fait du harcèlement moral dont il est victime et des troubles psychologiques qui en résultent, son consentement est très certainement vicié (c. civ. art. 1140 à 1143).

Pour autant, un contexte de harcèlement moral ne justifie pas en soi l'annulation d'une rupture conventionnelle.

Il est indispensable que le salarié établisse le lien direct entre le contexte de harcèlement et un consentement vicié au moment de la conclusion de la rupture conventionnelle.

Concrètement, le salarié doit non seulement invoquer un vice du consentement, mais aussi en rapporter la preuve incontestable et matérielle (Cass. soc. 23 janvier 2019, n°17-21550).

IV. RUPTURE CONVENTIONNELLE ET INAPTITUDE DU SALARIÉ

Il L'inaptitude est établie par le médecin du travail qui est, en principe, le seul habilité à constater ladite inaptitude physique d'un salarié à son poste de travail (c. trav. art. L. 4624-4).

La déclaration d'inaptitude physique du salarié comporte un régime protecteur :

- obligation pour l'employeur de lui chercher un poste de reclassement,
- reprise du versement du salaire à défaut de reclassement ou de rupture du contrat de travail dans le délai d'un mois après la déclaration d'inaptitude,
- possibilité d'engager la procédure de licenciement uniquement en cas de justification de l'impossibilité de reclassement,
- une indemnité de licenciement égale au double de l'indemnité en cas d'inaptitude consécutive à un accident du travail ou une maladie professionnelle.

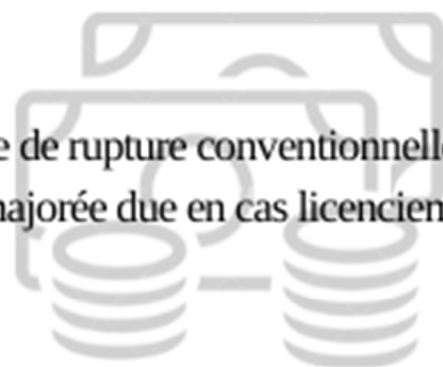
La question se posait de savoir si un salarié déclaré inapte suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle pouvait signer une rupture conventionnelle.

La Cour d'appel de Poitiers avait invalidé la rupture conventionnelle (CA Poitiers 28-3-2012 n° 10-02441).



Elle avait considéré que c'était l'imminence de la déclaration d'inaptitude qui avait incité l'employeur à proposer une rupture conventionnelle au salarié pour échapper à son obligation de reclassement.

D'autre part, le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle était inférieur à celui de l'indemnité de licenciement majorée due en cas de licenciement pour inaptitude physique.



La Cour de Cassation quant à elle avait déjà reconnu cette possibilité à un salarié qui avait signé une rupture conventionnelle pendant la période de suspension de son contrat de travail consécutive à un accident du travail (Cass. soc. 30.09.2014 n° 13-16.297).

La Cour de cassation confirme, dans l'arrêt du 9 mai 2019, que le salarié victime d'un accident du travail peut valablement négocier la rupture de son contrat de travail dans le cadre de la rupture conventionnelle homologuée, sous réserve de la fraude ou d'un vice du consentement.

En l'espèce, les juges ont écarté le vice du consentement, qui n'était pas allégué par le salarié, et considéré que la preuve de la fraude de l'employeur n'était pas établie, dès lors que le salarié avait disposé d'un délai de 15 jours de rétractation avant l'homologation de la convention de rupture et que celle-ci était régulière.

Sources :

- Cour de cassation, chambre sociale, arrêt du 9 mai 2019 : RG n°17-28767*
- Cour de Cassation, chambre sociale, arrêt du 16 décembre 2015 : RG n°13-27212*
- Cour de Cassation, chambre sociale, arrêt du 16 septembre 2015 : RG n°14-13830*
- Cour de Cassation, chambre sociale, arrêt du 26 juin 2013 : RG n°12-152008*
- Cour de Cassation, chambre sociale, arrêt du 3 juillet 2013 : RG n°12-19268*
- Cour de Cassation, chambre sociale, arrêt du 23 janvier 2019 : RG n°17-21550*
- Cour de Cassation, chambre sociale, arrêt du 30 septembre 2014 : RG n° 13-16.297*
- Cour d'appel de Poitiers, chambre sociale, arrêt du 28 mars 2012 : RG 10-02441*



LA CONTESTATION D'UN AVIS D'APTITUDE OU D'INAPTITUDE

Si l'avis d'aptitude/inaptitude émis par le médecin du travail peut être contesté, des règles sont à respecter et des questions se posent.

Par qui ? Par le salarié ou l'employeur.

Dans quel délai ? Dans un délai de 15 jours à compter de la notification de l'avis.
Devant quelle juridiction ? Le Conseil de prud'hommes selon la procédure accélérée au fond.

La décision que rendra le Conseil de prud'hommes se substituera à l'avis émis par le médecin du travail. Ainsi lorsque l'avis d'aptitude/d'inaptitude est infirmé, il est supposé n'être jamais intervenu.

I. PENDANT LA CONTESTATION DE L'AVIS, L'EMPLOYEUR PEUT-IL PRONONCER LE LICENCIEMENT SANS ATTENDRE L'ISSUE DE LA CONTESTATION ?

Lorsque le salarié conteste devant le Conseil de prud'hommes l'avis d'inaptitude rendu par le médecin du travail, l'employeur qui ne peut pas le reclasser n'a pas d'obligation de différer le licenciement pour inaptitude. Le recours devant le Conseil de prud'hommes n'est pas suspensif.



Par contre, si suite à cet avis d'inaptitude rendu par le médecin du travail, le licenciement pour inaptitude a été prononcé sans attendre l'issue de la contestation, la remise en cause de l'avis d'inaptitude délivré initialement par le médecin du travail rendra le licenciement sans cause réelle et sérieuse.

II. QUEL EFFET SUR LE SALAIRE EN CAS D'AVIS D'INAPTITUDE ?

Dans le mois qui suit l'avis d'inaptitude, l'employeur doit prendre une décision, à défaut il lui faut, dès l'expiration de ce délai d'un mois, reprendre le versement du salaire correspondant à l'emploi antérieurement occupé par le salarié.

Et en cas de contestation de l'avis émis par le médecin du travail ?

Différentes situations sont à distinguer :

- En cas de passage d'un avis d'inaptitude à un avis d'aptitude, cette substitution ne fait pas pour disparaître rétroactivement l'obligation de reprise du paiement des salaires ; l'employeur ne pourra pas demander le remboursement des salaires versés.
- Si l'avis d'inaptitude est simplement annulé, les salaires versés antérieurement à l'annulation restent acquis au salarié. Ce n'est qu'à compter de la nouvelle visite de reprise que les obligations de reclasser, licencier ou reprendre le paiement des salaires dans le délai d'un mois se déclenchent, s'il est à nouveau conclu à une inaptitude.
- en cas de confirmation d'un avis d'aptitude, si l'avis était un avis d'aptitude et qu'il est confirmé par un rejet du recours, le salarié qui a continué son contrat aux conditions antérieures doit garder son emploi.
- en cas de confirmation d'un avis d'inaptitude, si l'avis était un avis d'inaptitude et qu'il est confirmé par les Juges, le délai d'un mois a continué à courir et l'employeur a dû reprendre le versement des salaires. S'il ne l'a pas fait, il peut être condamné à le faire jusqu'à ce qu'il prenne la décision de licencier.



QUAND S'APPLIQUE LE RÉGIME JURIDIQUE DE L'INAPTITUDE D'ORIGINE PROFESSIONNELLE?

Un salarié revendique le bénéfice des règles applicables à l'inaptitude professionnelle (article L 1226-10 et suivants du Code du travail) en faisant valoir que son inaptitude est consécutive pour partie à sa maladie professionnelle diagnostiquée et prise en charge par la caisse primaire d'assurance maladie.

Le Code du travail prévoit de manière autonome, par rapport à l'éventuelle prise en charge par la sécurité sociale d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, une protection spécifique des salariés victimes de tels accidents ou maladies, en cas notamment de licenciement ; le Juge prud'homal est compétent pour apprécier le caractère professionnel de la maladie ou de l'accident, sans qu'il soit nécessaire que cette maladie ou cet accident ait été reconnu comme tel par la caisse primaire d'assurance maladie.

En effet, l'application du régime de l'inaptitude professionnelle n'est pas subordonnée à la reconnaissance par la caisse primaire d'assurance maladie du lien de causalité entre l'accident du travail et l'inaptitude. il suffit que l'employeur ait connaissance d'une demande en reconnaissance de maladie professionnelle auprès de la caisse primaire d'assurance maladie et que les mentions de l'avis d'inaptitude correspondent, au moins pour partie, à la nature des lésions se rapportant à la maladie professionnelle dont la reconnaissance est sollicitée.



Ainsi, les règles protectrices des salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle s'appliquent en cas de licenciement, y compris lorsque le caractère professionnel ou non n'est pas encore établi, et ce dès l'instant où :

- l'inaptitude du salarié se rattache au moins pour partie à un accident du travail ou à une maladie professionnelle ;
- l'employeur a connaissance de cette origine professionnelle à la date du licenciement (c'est à la date de la rupture du contrat de travail qu'il faut se placer pour savoir si l'employeur pouvait avoir connaissance de l'origine professionnelle de l'inaptitude).





254 boulevard de l'Usine
CS 90022
59045 LILLE Cedex
Tél: 03.20.85.10.85