

ACCIDENTS DU TRAVAIL – Constat d'inaptitude en cours – Rupture conventionnelle du contrat de travail – Licéité (non).

CONSEIL DE PRUD'HOMMES DES SABLES-D'OLONNE (Départage - Industrie) 25 mai 2010

G. et Syndicat CFDT Construction Bois contre SARL Teissier Pascal

FAITS et PROCÉDURE :

Par contrat à durée indéterminée, M. G. a été engagé en qualité de chauffagiste par la SARL Grondin-Barreteau-Néau, laquelle a été rachetée par la SARL Tessier Pascal en janvier 2007.

Le 5 avril 2007, M. G. a été victime d'un accident du travail à la suite duquel il n'a jamais pu reprendre son emploi.

Le 29 septembre 2008, le médecin du travail a émis un premier avis d'inaptitude de M. G. à reprendre son poste avec nouvel examen fixé au 14 octobre 2008.

Le 3 octobre 2008, une rupture conventionnelle a été signée entre les parties prévoyant une rupture au 15 octobre 2008 et moyennant une indemnisation à hauteur de 4 300 €. Le directeur départemental du travail a refusé, par courrier daté du 20 octobre 2008, d'homologuer la convention au motif que la demande était irrecevable du fait de l'absence de renseignements afférents aux salaires perçus au cours des douze derniers mois et que les délais de rétractation et d'instruction n'étaient pas respectés.

Les parties ont régularisé la convention et fixé la date de la rupture au 15 novembre 2008. L'autorité administrative a homologué la convention le 28 octobre 2008.

Lors du second examen le 14 octobre 2008, le médecin a confirmé son premier avis et déclaré M. G. inapte au poste qu'il occupait et apte à un autre sans manutention lourde, sans travaux en flexion, extension, rotation du rachis et sans travail des membres supérieurs au-dessus de la ligne mammaire.

Par requête du 16 avril 2008, M. G. a saisi le Conseil de prud'hommes des Sables-d'Olonne pour que son employeur, la SARL Tessier Pascal, soit convoqué en conciliation, avec les demandes initiales suivantes :

- annuler l'homologation du 28 octobre 2008 de la rupture conventionnelle signée entre la SARL Tessier et lui-même,
- constater qu'il doit bénéficier de la législation sur la protection des accidentés du travail,
- constater le vice de son consentement,
- juger que la rupture intervenue est constitutive d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, (...)

MOTIFS DE LA DÉCISION :

Sur l'intervention volontaire du syndicat Construction et Bois CFDT 85: (...)

Sur la validité de la rupture conventionnelle :

Attendu que l'article L. 1231-1 du Code du travail rappelle que le contrat à durée indéterminée peut être rompu soit à l'initiative de l'employeur, soit à l'initiative du salarié, soit d'un commun accord ;

Que les partenaires sociaux, dans l'Accord National Interprofessionnel sur la modernisation du marché du travail du 11 janvier 2008 en son article 12, recommandaient la création d'une réglementation des conditions dans lesquelles l'employeur et le salarié peuvent convenir en commun des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie ; que l'objectif clairement annoncé était de pacifier et de sécuriser la rupture amiable du contrat en préservant les droits du salarié par un contrôle spécifique de la qualité du consentement donné, l'octroi d'une indemnité minimale égale à l'indemnité légale de licenciement et le bénéfice des allocations-chômage ;

Attendu que la loi du 25 juin 2008 a repris les préconisations de l'ANI et réglementé la rupture amiable en créant la rupture conventionnelle régie par les articles L. 1237-11 et suivants du Code du travail ;

Que la loi impose le respect d'une procédure strictement encadrée destinée "à garantir la liberté du consentement des parties" ; qu'ainsi, les parties conviennent du principe de la rupture lors d'un ou plusieurs entretiens au cours desquels le salarié et l'employeur peuvent se faire assister ; que la convention doit définir les conditions de la rupture, notamment l'indemnité de rupture qui ne peut être inférieure à l'indemnité légale de licenciement et la date de rupture du contrat qui ne peut intervenir avant le lendemain du jour de l'homologation ;

Qu'une fois la convention de rupture signée, chaque partie dispose d'un délai de rétractation de quinze jours calendaires ; qu'à l'issue de ce délai, la partie la plus diligente adresse à la direction du travail une demande d'homologation, l'autorité administrative disposant d'un délai de quinze jours pour instruire la demande ;

Que la validité de la convention est subordonnée à son homologation ; que dès lors, la convention de rupture n'est parfaite qu'après homologation par le directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ;

Attendu cependant que la rupture conventionnelle ne peut avoir pour but de permettre à une partie de s'affranchir de ses obligations légales au détriment des droits de l'autre partie ;

Qu'à cet égard, l'article L. 1231-2 du Code du travail dispose que "les dispositions du présent titre (rupture du contrat à durée indéterminée) ne dérogent pas aux dispositions légales assurant une protection particulière de certains salariés" ;

Attendu que les articles L. 1226-10 et suivants prévoient une protection particulière du salarié déclaré inapte suite à un accident du travail ou à une maladie professionnelle ;

Que dans ce cas, après la suspension du contrat de travail, l'employeur doit proposer au salarié un autre emploi approprié à ses capacités, cette proposition devant prendre en compte les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches existant dans l'entreprise ; que cette obligation s'impose à l'employeur qui ne peut s'en dispenser et ne peut rompre le contrat que s'il justifie que le reclassement est impossible ; que si, dans le délai d'un mois après la déclaration d'inaptitude, le salarié n'est pas reclassé ou licencié, l'employeur doit reprendre le versement du salaire ;

Qu'en cas de licenciement pour inaptitude, le salarié a droit à une indemnisation spéciale prévue aux articles L. 1226-14 et 15 du Code du travail ;

Attendu qu'en l'espèce, M. G. se trouvait en accident du travail depuis avril 2007 ;

Que le 29 septembre 2008, le salarié s'est rendu à la visite de reprise du travail ;

Que suite à celle-ci, le médecin du travail l'a déclaré "inapte au poste, apte à un autre sans manutention lourde, sans travaux en flexion, extension, rotation du rachis et sans travail des membres supérieurs au-dessus de la ligne mammaire" ;

Que si cet examen a effectivement mis fin à la suspension du contrat de travail, l'avis du médecin du travail a enclenché la procédure de déclaration d'inaptitude régie par les articles R. 4626-31 et suivants du Code du travail; qu'ainsi était indiqué "avis à confirmer le 14 octobre à 13 h 30";

Que le 14 octobre 2008, le médecin du travail a confirmé son premier avis et déclaré M. G. inapte au poste qu'il occupait avant son accident du travail ;

Que cependant le jour même du premier avis d'inaptitude s'est déroulé le premier et seul entretien en vue de la rupture conventionnelle ;

Que la convention a été signée le 3 octobre 2008, soit seulement quatre jours après ;

Qu'or, dès le 12 septembre 2008, soit avant la visite de reprise, le médecin du travail avait adressé un courrier à Monsieur Pascal Tessier lui indiquant que suite à une visite de pré-reprise de M. G. "une inaptitude définitive au poste antérieur occupé est prévisible à l'issue de l'arrêt en cours. La reprise de l'activité professionnelle ne peut s'envisager que dans un poste sans manutention lourde, sans travaux en flexion, extension, rotation du rachis et sans travail des membres supérieurs au-dessus de la ligne mammaire. Cela est-il possible dans votre entreprise ?" ; que dès lors, à réception de ce courrier, la SARL Tessier Pascal savait que M. G. ne pourrait vraisemblablement pas reprendre son poste et qu'un reclassement s'imposerait ;

Que la SARL Tessier Pascal ne démontre, ni n'allègue avoir répondu à ce courrier du médecin du travail ; que cependant, la mention manuscrite "non" à côté de la question relative au reclassement figure à son dossier ; qu'il en ressort qu'à cette date, la SARL Tessier Pascal savait déjà que le reclassement de M. G. ne serait pas possible si celui-ci était effectivement déclaré définitivement inapte ;

Attendu qu'il s'évince de la chronologie des faits ci-dessus rappelée, et particulièrement du rapprochement des dates, que l'employeur a utilisé la rupture conventionnelle alors qu'il avait pleinement connaissance de l'état de santé du salarié et ce afin d'échapper à son obligation de reclassement et aux conséquences de l'inaptitude, notamment financières ;

Qu'ainsi, l'indemnisation prévue dans la convention de rupture (4 300 €) est sans commune mesure avec celle à laquelle M. G. aurait pu prétendre en cas de licenciement pour inaptitude ;

Qu'en outre, il apparaît que la direction du travail n'a pas été mise en mesure d'exercer en toute connaissance de cause son contrôle, dès lors qu'à aucun moment les parties, et particulièrement l'employeur, n'ont attiré son attention sur le fait que cette rupture intervenait suite à un accident du travail et après un premier avis d'inaptitude ; qu'il doit même être remarqué que lorsque la seconde convention est envoyée à l'autorité administrative pour homologation, le 27 octobre 2008, le médecin a déjà rendu son second avis d'inaptitude ;

Que la circulaire DGT n° 2008-11 du 22 juillet 2008 à l'attention des agents chargés de l'homologation des ruptures conventionnelles invite ceux-ci à vérifier notamment "que la rupture conventionnelle ne s'inscrit pas dans une démarche visant à contourner des procédures et des garanties légales (périodes de protection de l'emploi, accident du travail, maladie professionnelle, maternité, maladie de droit commun; procédures de rupture pour inaptitude médicale; procédure de licenciement engagé...)" ;

Que le directeur départemental du travail s'est trouvé privé de la possibilité d'exercer pleinement son contrôle ;

Qu'au vu de l'ensemble des éléments ci-dessus développés, il convient d'annuler la rupture conventionnelle signée entre la SARL Tessier Pascal et M. G. datée du 3 octobre 2008 et homologuée le 28 octobre 2008 ;

Que dès lors, la rupture est abusive et doit produire les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Qu'en vertu de l'adage "pas de nullité sans texte", il n'y a pas lieu de faire produire à la rupture les effets d'un licenciement nul, l'article L. 1226-13 ne prévoyant cette sanction que pour la rupture prononcée pendant la suspension du contrat de travail, ce qui n'est pas le cas en l'espèce ;

Sur l'indemnisation :

Attendu que l'article L. 1226-14 du Code du travail prévoit que la rupture du contrat de travail, dans les cas prévus au deuxième alinéa de l'article L. 1226-12 (impossibilité de reclassement ou refus du salarié), ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité compensatrice d'un montant égal à celui de l'indemnité compensatrice de préavis ainsi qu'à une indemnité spéciale de licenciement qui, sauf dispositions conventionnelles plus favorables, est égale au double de l'indemnité prévue par l'article L. 1234-9 ;

Que l'indemnité de préavis et celle de congés payés sur préavis ont la nature de rémunérations et sont soumises à cotisations ; qu'elles sont donc énoncées dans leur montant "brut" avant prélèvement des cotisations sociales ; que tel n'est pas le cas de l'indemnité de licenciement qui a un caractère indemnitaire et n'est pas soumise à cotisations ;

Attendu qu'en l'espèce, M. G. bénéficiait d'un ancienneté de 10 ans et 5 mois au jour de la rupture (15 novembre 2008) ;

Que son salaire moyen, calculé en application des articles R. 1234-4, s'élevait à 1 741,17 € ;

Attendu que l'article L. 1234-1 du Code du travail fixe la durée du préavis du salarié licencié en fonction de son ancienneté dans l'entreprise ; que la durée du préavis d'un salarié bénéficiant d'une ancienneté supérieure à deux ans chez son employeur est de deux mois ;

Que l'article L. 5213-9 double cette durée pour les salariés qui se voient reconnaître la qualité de travailleur handicapé, sans que cette durée puisse excéder trois mois ;

Qu'en l'espèce, M. G. a été reconnu travailleur handicapé pour la période du 15 décembre 2008 au 27 août 2015, soit postérieurement à la rupture du contrat ;

Que dès lors, il convient de faire application des règles du droit commun, à savoir un préavis de deux mois ;

Qu'il convient donc de condamner la SARL Tessier Pascal à payer à M. G. la somme de 3 482,34 € au titre de l'indemnité compensatrice de préavis ainsi que 348,23 € au titre de l'indemnité compensatrice de congés payés ;

Attendu qu'en application des articles L. 1234-9 et R. 1234-2 du Code du travail, l'indemnité légale de licenciement à laquelle peut prétendre un salarié comptant plus d'une année d'ancienneté ne peut être inférieure à un cinquième de mois de salaire par année d'ancienneté, auquel s'ajoutent deux quinzièmes de mois par année au-delà de dix ans d'ancienneté ;

Qu'en l'espèce, cette indemnité s'élève à 7 726,15 € [(1 741,17 x 1/5 x 10,41 + 1 741,17 x 2/15 x 0,41) x 2] ; que cependant, M. G. a reçu, dans le cadre de la rupture conventionnelle, la somme de 4 300 € qui doit être déduite des sommes dues ;

Qu'il convient donc de condamner la SARL Tessier Pascal à payer à M. G. la somme de 3 426,15 € au titre de l'indemnité spéciale de licenciement ;

Attendu que l'article L. 1226-15 du Code du travail sanctionne le non-respect par l'employeur de son obligation de reclassement du salarié inapte par l'octroi à ce dernier d'une indemnité qui ne peut être inférieure à douze mois de salaires et qui se cumule avec les indemnités compensatrices et spéciales de licenciement ;

Qu'en l'espèce, M. G. réclame la somme de 40 000 € en réparation de son préjudice, particulièrement du fait des multiples irrégularités commises par la SARL Tessier Pascal, de la difficulté de retrouver un emploi à son âge (54 ans) et de son ancienneté ;

Que cependant, M. G. indique avoir retrouvé un emploi quelques mois après la rupture du contrat ;

Qu'au vu des éléments produits aux débats, de l'âge de M. G. et de son ancienneté, il convient d'apprécier le préjudice subi à hauteur de 20 894,04 € et de condamner la SARL Tessier Pascal à lui payer cette somme ;

Attendu qu'il convient de dire que toutes ces sommes porteront intérêts au taux légal à compter du présent jugement ;

Qu'il convient également de condamner la SARL Tessier Pascal à remettre à M. G. les documents sociaux rectifiés ;

Sur les demandes du syndicat : (...)

Sur les demandes accessoires : (...)

PAR CES MOTIFS :

Déclare recevable l'intervention volontaire du syndicat Construction et Bois CFDT 85 ;

Annule la convention de rupture datée du 3 octobre 2008 et homologuée le 28 octobre 2008 ;

Dit que la rupture est abusive ;

Fixe le salaire moyen à 1 741,17 € ;

Condamne la SARL Tessier Pascal à payer à M. G. les sommes suivante : 3 482,34 € au titre de l'indemnité compensatrice de préavis, 348,23 € au titre de l'indemnité compensatrice de congés payés sur préavis, 3 426,15 € au titre du solde de l'indemnité spéciale de licenciement, 20 894,04 € au titre de l'indemnité pour non-respect de l'obligation de reclassement.

(Mme Heitz, prés. - Mes Tesson et Rousseau, av.)

Note.

La rupture conventionnelle a été créée récemment par la loi du 25 juin 2008 (1). Des questions se posent. Est-il possible de conclure une rupture conventionnelle avec un salarié déclaré inapte par le médecin du travail à la suite d'un accident professionnel ? Quelles sont les conséquences de la nullité de la rupture conventionnelle ? C'est le Conseil de prud'hommes des Sables-d'Olonne qui est le premier à apporter une réponse à ces questions par la décision rapportée.

La rupture conventionnelle avec un salarié déclaré inapte n'est pas exclue par les juges. Cependant cette rupture est impossible lorsqu'elle a pour objet de permettre à l'employeur de s'affranchir des obligations légales qui lui incombent. L'employeur ne peut se soustraire à son obligation de reclassement et aux conséquences financières de l'inaptitude. Le Conseil de prud'hommes relève fort justement : « *il s'évince de la chronologie des faits ci-dessus rappelée, et particulièrement du rapprochement des dates, que l'employeur a utilisé la rupture conventionnelle alors qu'il avait pleinement connaissance de l'état de santé du salarié et ce afin d'échapper à son obligation de reclassement et aux conséquences de l'inaptitude, notamment financières* ». La rupture conventionnelle doit dans ce cas être annulée.

En l'espèce, l'employeur avait prévu dans la rupture conventionnelle homologuée une indemnisation sans commune mesure avec ce que le salarié était en droit d'attendre en cas de licenciement pour inaptitude et l'employeur avait omis de préciser à l'inspection du travail que cette convention faisait suite à un accident du travail.

Les juges veillent à ce que la rupture conventionnelle ne soit pas instrumentalisée pour léser le salarié dans ses droits. Ils s'appuient sur la circulaire du 22 juillet 2008 destinée aux fonctionnaires chargés de l'homologation : « *ils doivent veiller à ce que la rupture conventionnelle ne vise pas à contourner les procédures et garanties légales* ».

La nullité de la rupture conventionnelle n'a pas pour conséquence de rétablir le contrat de travail entre les parties. Il est rompu définitivement. Cette rupture est abusive et imputable à l'employeur. Elle produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse. L'employeur supporte donc les conséquences des dispositions légales qu'il a souhaité contourner. Cette solution suscite néanmoins quelques réserves. Dès lors que la rupture conventionnelle est annulée, la rupture du contrat de travail prévue par les parties n'a jamais eu lieu. La nullité de l'accord devrait remettre les parties dans leur position respective avant sa conclusion, c'est-à-dire soumises au contrat de travail.

La Cour de cassation devrait se prononcer sur cette question, qui reste pour le moment dans le domaine du droit prospectif.

Jean-Pierre Bougnoux, Avocat au Barreau d'Angers

N.B. Sur l'invocation – erronée car l'adage est dépourvu de portée juridique – “*pas de nullité sans texte*”, on se reportera à M. Poirier “Pour la nullité du licenciement décidé en représailles d'une action en justice intentée par le salarié contre son employeur”, Dr. Ouv. oct. 2008 p. 519, spéc. p. 523-524 ; F. Gaudu “Les nullités du licenciement et le “principe” pas de nullité sans texte”, Dr. soc. 2010 p. 151.

(1) O. Pujolar “Rupture conventionnelle et régime de la rupture du CDI”, Dr. Ouv. 2010 p. 307 ; F. Gaudu “Les ruptures d'un

commun accord” Dr. Ouv. 2008 p. 594.