

RUPTURE CONVENTIONNELLE Accident de travail – Situation conflictuelle – Précipitation
– Divergence des exemplaires – Annulation de la convention de rupture (oui) – Licenciement
abusif (oui).

Première espèce :

CONSEIL DE PRUD'HOMMES DE NANCY (Ind.) 28 février 2013

B. contre Sarl Artisan d'Antan

FAITS ET MOYENS DES PARTIES

Mademoiselle B. a été embauchée par la Sarl Artisan d'Antan au travers d'un contrat unique d'insertion à durée indéterminée à compter du 10 avril 2010, en qualité de vendeuse, coefficient 155 de la convention collective de la boulangerie-pâtisserie du 19 mars 1976.

Le 26 octobre 2010, Mademoiselle B. a été victime d'un accident de travail, se coupant à la main droite avec une machine à couper le pain.

Mademoiselle B. a continué à travailler et servir les clients de la boulangerie, son employeur ayant estimé que sa blessure était anodine.

Le lendemain, la salariée a dû se rendre aux urgences et, suite à l'importance de la plaie, s'est retrouvée en arrêt de travail du 27 octobre au 27 novembre 2010.

Au cours de son arrêt, Mademoiselle B. s'est vue signifier un avertissement en date du 22 novembre 2010, lui reprochant une prolongation de son arrêt de travail et des insultes au téléphone ; avertissement qu'elle a contesté.

Suite à son arrêt de travail pour accident, Mademoiselle B. s'est retrouvée en arrêt-maladie.

Alors que Mademoiselle B. devait reprendre son poste le 14 décembre 2010, elle a été placée en mise à pied disciplinaire de trois jours pour ne pas avoir prévenu son employeur qu'elle reprenait son poste.

Mademoiselle B. a repris son poste le 18 décembre, après avoir pris contact avec l'inspection du travail afin de signaler les difficultés qu'elle rencontrait avec son employeur.

À cette date, l'employeur lui a proposé de signer une rupture conventionnelle de son contrat de travail.

Mademoiselle B. a signé cette rupture afin de sortir de cette situation, sans avoir été en mesure de se renseigner sur ses droits.

À compter de cette date, l'employeur a considéré la rupture

comme acquise, alors que les parties sont soumises à un délai de rétractation.

Mademoiselle B. n'a pas pu retourner travailler et a été privée de son salaire.

La Direccte a homologué la rupture conventionnelle le 21 janvier 2011.

Mademoiselle B. a reçu ses documents de fin de contrat le 28 janvier 2011. (...)

MOTIFS DE LA DÉCISION

Sur la demande de rappel de salaire et les congés payés afférents : (...)

Sur la demande d'annulation d'avertissement et de dommages et intérêts pour une sanction injustifiée :

Attendu que Mademoiselle B. a été victime d'un accident du travail en date du 26 octobre 2010 ;

Attendu que la salariée a dû attendre le lendemain pour se rendre aux urgences étant donné que son employeur avait estimé que la blessure n'était pas grave ;

Attendu que le médecin du centre chirurgical a diagnostiqué que les ligaments de la main droite avaient été touchés ;

Attendu que l'accident du travail n'a jamais été contesté par l'employeur ;

Attendu que, suite à son passage aux urgences, Mademoiselle B. a immédiatement contacté son employeur par téléphone afin de le prévenir de son arrêt de travail ;

Attendu que Mademoiselle B. a entendu toutes sortes de choses infâmes au téléphone par ses employeurs comme en atteste le père de la salariée ;

Attendu que, suite à cet appel, Mademoiselle B. a reçu de nombreux coups de téléphone, alors qu'elle

se trouvait en arrêt de travail, afin de savoir si elle reprenait son poste à la fin de son arrêt ;

Attendu que Mademoiselle B. attendait sa visite chez son médecin afin de savoir si elle pouvait reprendre ou non ;

Attendu que, dès qu'elle est sortie de chez son médecin, la salariée a appelé son employeur afin de lui préciser qu'elle était prolongée et qu'elle allait envoyer de suite sa prolongation d'arrêt ;

Attendu que l'employeur adressera un avertissement à Mademoiselle B. au motif qu'elle a prévenu le jour de sa reprise qu'elle était prolongée d'une semaine ;

Attendu que l'employeur remet en cause l'avis médical dans la lettre d'avertissement ;

Attendu que le salarié a 48 heures pour prévenir son employeur et la Sécurité sociale de sa prolongation d'arrêt de travail ;

Qu'en conséquence, Mademoiselle B. n'a pas failli à cette obligation ;

Qu'en l'espèce, l'avertissement de Mademoiselle B. sera annulé et le Conseil lui octroiera la somme de 500,00 euros au titre de dommages et intérêts pour sanction injustifiée ;

Sur la demande d'annulation et remboursement de la mise à pied ainsi que les congés payés afférents :

Attendu que Mademoiselle B. a été placée en arrêt de travail pour maladie à l'issue de son accident de travail ;

Attendu que la salariée avait prévenu son employeur de la situation ;

Attendu qu'elle s'est rendue à son travail le 14 décembre 2010 au matin ;

Attendu qu'à son arrivée, son employeur lui a reproché de ne pas avoir prévenu de son retour ;

Attendu que, selon l'employeur, Mademoiselle B. a eu une attitude particulièrement désinvolte et désagréable envers eux ;

Attendu que Mademoiselle B. s'est vue signifier une mise à pied de trois jours sur le champ ;

Attendu que, sur le courrier de mise à pied de trois jours, l'employeur reproche à sa salariée de ne pas avoir aimablement prévenu de son retour ;

Attendu que, sur ce même courrier, il est reproché l'accident dont a été victime Mademoiselle B., en lui écrivant qu'elle n'avait qu'une blessure légère, et par ce fait, l'employeur remet en cause un avis médical ;

Attendu que l'employeur fait état de chantage et d'insultes à propos de conversations téléphoniques dont il est à l'initiative pendant l'arrêt de travail de Mademoiselle B. ;

Attendu qu'il n'est pas permis à l'employeur d'appeler sans cesse une salariée dont le contrat est suspendu durant son arrêt de travail ;

Qu'en conséquence, le Conseil annulera la mise à pied de trois jours signifiée à Mademoiselle B. ;

Qu'en l'espèce, le Conseil ordonnera le remboursement de la mise à pied, à savoir la somme de 132,98 euros ainsi que les congés payés afférents, soit la somme de 13,30 euros ;

Sur la demande de dommages et intérêts pour une sanction injustifiée :

Attendu que Mademoiselle B. a illégitimement reçu une sanction disciplinaire de trois jours de mise à pied ;

Attendu que le Conseil a annulé cette sanction ;

Qu'en conséquence, Mademoiselle B. a formulé une demande de dommages et intérêts ;

Qu'en l'espèce, le Conseil lui octroiera la somme de 500,00 euros au titre de dommages et intérêts pour sanction injustifiée ;

Sur la demande d'annulation de la rupture conventionnelle :

Attendu que Mademoiselle B. a reçu un avertissement en date du 22 novembre 2010 ;

Attendu que la salariée a contesté cet avertissement ;

Attendu qu'elle a reçu une mise à pied de trois jours en date du 14 décembre 2010, que la salariée a également contestée ;

Attendu que la salariée s'est vue imposer la signature d'une rupture conventionnelle en date du 18 décembre 2010, dès son retour de mise à pied ;

Attendu que la salariée n'a pas signé ledit formulaire dans une situation apaisée, mais bel et bien dans une situation conflictuelle ;

Attendu que l'article L. 1237-12 du Code du travail n'a pas été respecté, puisque Mademoiselle B. n'a pas été en capacité de préparer son entretien ;

Attendu que, dans les pièces des deux parties, ce sont deux exemplaires de rupture conventionnelle qui sont produits et qui sont différents ;

Attendu que l'exemplaire donné à la Direccte par l'employeur n'est pas complété de la même manière que celui remis à la salariée ;

Attendu que la date de rétractation n'est pas identique sur les deux formulaires ;

Attendu que les signatures de l'employeur ne sont pas identiques et qu'après avoir interrogé Monsieur A., gérant de la Sarl, celui-ci a indiqué ne pas reconnaître la deuxième signature et ne pas connaître la signature de son épouse, la co-gérante ;

Attendu qu'il est indéniable qu'un litige existait entre les parties ;

Qu'en conséquence, la rupture conventionnelle n'est pas valable ;

Qu'en l'espèce, le Conseil annulera la rupture conventionnelle et requalifiera la rupture du contrat en licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Sur la demande d'indemnité pour procédure irrégulière :

Attendu que le Conseil a annulé la rupture conventionnelle et a requalifié la rupture en licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Attendu qu'en matière de licenciement sans cause réelle et sérieuse, le salarié peut prétendre à des indemnités prévues par le législateur ;

Qu'en conséquence, cette demande est fondée et légitime ;

Qu'en l'espèce, le Conseil accordera la somme de 1 374,13 euros au titre de la procédure irrégulière du licenciement ;

Sur la demande d'indemnité de préavis et les congés payés afférents :

Attendu que l'article L. 1234-5 du Code du travail précise que, lorsque le salarié n'exécute pas son préavis, il a droit, sauf s'il a commis une faute grave, à une indemnité de préavis ;

Attendu que Mademoiselle B. n'a pas commis de faute grave ;

Attendu que le Conseil a annulé la rupture conventionnelle et a requalifié la rupture en licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Qu'en conséquence, Mademoiselle B. peut prétendre au paiement de son préavis ;

Qu'en l'espèce, le Conseil accordera à Mademoiselle B. la somme de 1 374,13 euros au titre de l'indemnité de préavis, ainsi que la somme de 137,41 euros au titre des congés payés afférents ;

Sur la demande de dommages et intérêts pour rupture abusive :

Attendu que Mademoiselle B. a subi un préjudice dû à la rupture abusive de son contrat par son employeur dans des conditions particulièrement difficiles ;

Attendu que Mademoiselle B. n'a retrouvé un emploi qu'en novembre 2011, et vit en couple avec un enfant à charge et un conjoint en formation ;

Attendu que, si la relation contractuelle s'était poursuivie, elle n'aurait pas rencontré de difficultés particulières ;

Qu'en conséquence, le Conseil accédera à sa demande de dommages et intérêts pour rupture abusive ;

Qu'en l'espèce, le Conseil accordera à Mademoiselle B. la somme de 1 150,00 euros au titre de dommages et intérêts pour rupture abusive du contrat de travail ;

Sur la demande de rappel de salaire et congés payés afférents pour la période du 18 décembre 2010 au 21 janvier 2011 :

Attendu que Mademoiselle B. sollicite un rappel de salaire pour la période du 18 décembre 2010 au 21 janvier 2011 ;

Attendu que cette période correspond à la période courant du jour de la signature de la rupture conventionnelle à la date où la Direccte a donné son accord sur ladite rupture conventionnelle ;

Attendu que le Conseil a annulé la rupture conventionnelle et requalifié la rupture en licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Attendu que cette période n'est plus considérée en période d'attente d'homologation ;

Qu'en conséquence, il ne pourra être accordé de somme à ce titre ;

Qu'en l'espèce, le Conseil débouterà Mademoiselle B. de sa demande de rappel de salaire, ainsi que des congés payés afférents ;

Sur la demande de rappel d'indemnité sur la rupture conventionnelle :

Attendu que le Conseil a annulé la rupture conventionnelle et requalifié la rupture en licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Qu'en conséquence, il ne pourrait être accordé de somme à ce titre ;

Qu'en l'espèce, le Conseil débouterà Mademoiselle B. de sa demande de rappel d'indemnité sur la rupture conventionnelle ;

Sur la demande de remboursement de la cotisation pour la mutuelle :

Attendu que Mademoiselle B. s'est vue prélever tous les mois la somme de 20,19 euros au titre de la mutuelle ;

Attendu que l'employeur n'a jamais souscrit à cette mutuelle en faveur de Mademoiselle B. ;

Attendu que Mademoiselle B. est bénéficiaire de la CMU ;

Attendu que l'employeur explique que Mademoiselle B. n'avait d'autre choix que d'adhérer à cette mutuelle obligatoire ;

Attendu que, selon la circulaire n° DSS/5B/2005/396 du 25 août 2005, les salariés bénéficiant de la CMU ont la faculté de ne pas adhérer à une mutuelle obligatoire ;

Qu'en conséquence, il peut être fait droit à la demande de Mademoiselle B. ;

Qu'en l'espèce, le Conseil accordera la somme de 201,90 euros au titre du remboursement des cotisations pour la mutuelle ;

Sur l'exécution provisoire :

PAR CES MOTIFS

Requalifie la rupture conventionnelle en licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Annule l'avertissement ainsi que la mise à pied de trois jours ;

En conséquence,

Condamne la Sarl Artisan d'Antan à verser à Mademoiselle B. Julie les sommes de :

- 500,00 euros au titre de dommages et intérêts pour sanction injustifiée concernant l'avertissement ;

- 132,98 euros au titre du paiement des trois jours de mise à pied ;

- 13,30 euros au titre des congés payés afférents ;

- 500 euros au titre de dommages et intérêts pour sanction injustifiée concernant la mise à pied ;

- 1 374,13 euros au titre d'indemnité pour non-respect de la procédure de licenciement ;

- 1 374,13 euros bruts au titre d'indemnité de préavis ;

- 137,41 euros bruts au titre des congés payés afférents ;

- 1 150,00 euros au titre de dommages et intérêts pour rupture abusive ;

- 201,90 euros au titre de remboursement de la cotisation pour la mutuelle ;

(M. Lhomme, prés. – M^{es} Alexis, Strohmman, av.)

Note.

V. commentaire après p. 413

RUPTURE CONVENTIONNELLE Constat d'inaptitude en cours – Non-respect des délais et procédures – Défaut d'information du droit à assistance – Indemnité inférieure à l'indemnité légale – Annulation de la convention de rupture (oui) – Nullité de la rupture (oui).

Deuxième espèce :

COUR D'APPEL DE POITIERS (Ch. soc.) 28 mars 2012

Adepecc 85 contre G. et syndicat bois construction Vendée CFDT

EXPOSÉ DU LITIGE

M. G. a été engagé en qualité de chauffagiste en mai 1998 par la Sarl Grondin Barreteau Neau, aux droits de laquelle est venue la Sarl Tessier Pascal qui l'a rachetée en janvier 2007 ;

Le 5 avril 2007, M. G. a été victime d'un accident du travail, à l'issue duquel il n'a pas repris son emploi ;

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

Le 3 octobre 2008, une rupture conventionnelle a été signée entre les parties, prévoyant une rupture au 15 octobre 2008 et une indemnisation à hauteur de 4 300 € ;

Le directeur départemental du travail a refusé, par lettre du 20 octobre 2008, d'homologuer la convention aux motifs que la demande était irrecevable, faute de comporter les renseignements sur les salaires 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 rupture au 15 novembre 2008 ; le directeur départemental du travail a homologué la convention le 28 octobre 2008 ;

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

MOTIFS

Sur la rupture conventionnelle

Le premier juge, après avoir précisément rappelé les origines, bases et éléments fondamentaux de la rupture conventionnelle, a excellemment caractérisé en quoi la procédure utilisée par la Sarl Tessier Pascal ne permettait pas de retenir la validité de la rupture ; le jugement n'est d'ailleurs pas contesté par l'appelante de ce chef ;

Il est, en effet, primordial dans cette espèce de rappeler que M. G. avait été victime d'un accident du travail et était à ce titre en arrêt de travail depuis dix-huit mois, que le médecin du travail avait informé l'employeur par lettre du 12 septembre 2008, dès avant la visite de reprise du 29 septembre 2008, de l'imminence d'un avis d'inaptitude, confirmé par ledit avis ; or, la chronologie montre que la première rupture conventionnelle a été signée dès le 3 octobre 2008, avant l'avis d'inaptitude définitive qui contraignait l'employeur à mettre en œuvre l'obligation de reclassement qui avait été rappelée à l'employeur par le médecin du travail dans la lettre du 12 septembre 2008 ;

Les irrégularités résultent en l'espèce de ce que :

- les délais et procédures à respecter ne l'ont pas été,
- le rejet de la première demande d'homologation imposait la reprise de la procédure dans son intégralité,
- le statut de victime d'accident du travail s'oppose à la

rupture conventionnelle du contrat de travail,

- l'existence de l'obligation de reclassement à la charge de l'employeur fait obstacle au contournement de cette obligation par le recours à la rupture conventionnelle,

- la prise en considération de l'état de santé constitue une discrimination s'opposant au recours à la rupture conventionnelle,

- l'indemnité versée de 4 300 € est inférieure à l'indemnité légale majorée due et l'indemnité de préavis due en cas d'accident du travail,

- le salarié n'a pas été informé de la possibilité d'assistance d'un conseiller du salarié,

- l'employeur a mis M. G. en congés payés du 29 août au 7 octobre 2008,

- l'inspection du travail n'a pas été informée du contexte d'accident du travail, de la démarche préalable du médecin du travail sur la recherche d'un reclassement, et a homologué la seconde convention alors que la procédure n'avait pas été reprise sur la base de l'élément nouveau que constituait l'avis d'inaptitude définitive du 14 octobre 2008 ;

Il y a lieu, par motifs adoptés, de confirmer le jugement en ce qu'il a annulé la convention de rupture datée du 3 octobre 2008 et homologuée le 28 octobre 2008 ;

M. G. forme un appel incident et demande que la rupture soit déclarée nulle et non seulement abusive ; le Conseil de prud'hommes a rejeté cette demande au motif qu'une nullité doit être expressément prévue par un texte ;

Cependant, l'article L. 122-13 du Code du travail sanctionne de nullité la rupture du contrat de travail pendant la suspension du contrat de travail, notamment pour cause de maladie, hors les cas de faute grave ou l'impossibilité de maintenir le salarié à son poste pour des raisons étrangères à l'accident ou à la maladie ; par ailleurs, l'article L. 1132-1 du Code du travail prohibe toute discrimination fondée sur l'état de santé du salarié et, notamment, tout licenciement à raison de cet état et un licenciement fondé sur une discrimination est nul ;

En l'espèce, il est constant que c'est l'imminence de la déclaration d'inaptitude du salarié, qui impliquait la mise en œuvre de l'obligation de reclassement ou, à défaut, un licenciement entraînant le paiement des indemnités légales, qui est à l'origine de la décision de proposer à M. G., qui n'y avait nul intérêt, une rupture conventionnelle à bas coût pour l'entreprise, dès lors que la somme proposée était inférieure à l'indemnité de licenciement majorée ;

Il s'agit là d'une fraude qui corrompt la convention de rupture et entraîne sa nullité ;

Celle-ci est également encourue sur le fondement de la discrimination à raison de l'état de santé par

combinaison des textes précités, au regard de l'esprit de la loi et du caractère d'ordre public de la protection des accidentés du travail ;

Il s'ensuit que le jugement sera réformé et que la rupture conventionnelle et l'acte de rupture seront déclarés nuls ;

Sur le salaire mensuel moyen (...)

Sur les demandes indemnitaires de M. G. (...)

Sur l'intervention volontaire du syndicat CFDT

La recevabilité de cette action, qui entre dans les statuts et objectifs du syndicat qui a intérêt à agir, n'est pas contestée ;

Il convient de porter au montant moins symbolique de 500 € le montant des dommages-intérêts accordés au syndicat, au regard de l'importance que revêtait son intervention sur l'application d'un texte nouveau et du rôle particulier des organisations syndicales dans la protection des accidentés du travail ;

Sur les dépens et l'article 700 du Code de procédure civile (...)

PAR CES MOTIFS

Donne acte à M. G. de ce qu'il renonce à solliciter l'augmentation au-delà de 20 894,04 € de l'indemnité pour non-respect de l'obligation de reclassement ;

Réforme partiellement le jugement déferé en ce qu'il a dit que la rupture est abusive et en ce qu'il a condamné la Sarl Tessier Pascal au paiement de la somme de 1 € à titre de dommages-intérêts au syndicat bois construction Vendée CFDT ;

Statuant à nouveau :

Dit que la rupture conventionnelle et que l'acte de rupture conventionnelle sont nuls ;

Condamne la Sarl Adepecc 85, venant aux droits de la Sarl Tessier Pascal, à payer au syndicat bois construction Vendée CFDT la somme de 500 € à titre de dommages-intérêts ;

Confirme pour le surplus le jugement déferé ;

Y ajoutant :

Condamne la Sarl Adepecc 85, venant aux droits de la Sarl Tessier Pascal, à payer à M. G. une somme de 1 500 € et au syndicat bois construction Vendée CFDT une somme de 500 € en application de l'article 700 du Code de procédure civile ;

(Mme Larsabal, prés. - M^e Tesson, av.)

Note.

V. commentaire après p. 413

RUPTURE CONVENTIONNELLE Accident de travail — Défaut de visite de reprise –
Suspension du contrat de travail – Litige antérieur ou concomitant – Caractère indifférent —
Annulation de la convention de rupture (non).

Troisième espèce :

COUR D'APPEL DE LYON (Ch. soc. B) 14 février 2013

SA Strand Cosmetics Europe contre C.

FAITS

Le 11 février 1983, la SA Strand Cosmetics Europe embauchait Catherine C. en tant que secrétaire commerciale, laquelle devenait plus tard secrétaire de direction ; Au cours du contrat de travail, la salariée se mariait et devenait Catherine C., épouse C. ;

Le 27 janvier 2009, elle était victime d'un accident du travail en chutant sur le parking de l'entreprise et se blessant à une cheville ; elle se trouvait en arrêt de travail jusqu'au 8 février 2009 ;

Aucune visite de reprise chez le médecin du travail n'avait lieu ; par lettre recommandée avec avis de réception datée du 20 juin 2009 et reçue le 23 suivant, Catherine C., épouse C. demandait à la S.A Strand Cosmetics Europe le bénéfice d'une rupture conventionnelle du contrat de travail ;

Après plusieurs entretiens entre l'employeur et la salariée dûment assistée, une convention de rupture se signait le 7 juillet 2009 ; Catherine C., épouse C. n'exerçait pas son droit de rétractation dans le délai de 15 jours ; le 10 août 2009, l'inspection du travail homologuait la convention de rupture à l'effet du surlendemain ; Catherine C., épouse C. quittait la SA Strand Cosmetics Europe le 30 septembre 2009 ;

En novembre 2009, elle contestait la rupture auprès de son ex-employeur par la voie de son avocat ; elle l'arguait de nullité en faisant valoir qu'elle était survenue au cours d'une suspension du contrat de travail, la reprise après une absence d'une durée

supérieure à huit jours pour cause d'accident du travail n'ayant pas été accompagnée de la visite obligatoire chez le médecin du travail, d'où la suspension persistante du contrat ; la SA Strand Cosmetics Europe lui proposait alors une réintégration, qu'elle refusait ;

MOTIFS DE LA DÉCISION

Sur la nullité de la rupture conventionnelle du contrat de travail

Attendu que, selon l'article L. 1226-9 du Code du travail, au cours des périodes de suspension du contrat de travail, l'employeur ne peut rompre ce dernier que s'il justifie soit d'une faute grave de l'intéressé, soit de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à l'accident ou à la maladie ;

Attendu que, selon l'article L. 1226-13 du même code, la rupture du contrat de travail prononcée en méconnaissance de cette disposition est nulle ;

Attendu que la rupture conventionnelle du contrat de travail instituée par la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008, qui relève de la volonté des deux parties, n'entre pas dans le champ de ces dispositions ; qu'en effet, le législateur n'a pas expressément exclu son application dans le cas d'une suspension prévu à l'article L. 1226-9 précité, qui prohibe seulement la rupture unilatérale du contrat par l'employeur ;

Attendu que, selon l'article L. 1237-11 du Code du

travail, l'employeur et le salarié peuvent convenir en commun des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie ; que la rupture conventionnelle, exclusive du licenciement ou de la démission, ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties ; qu'elle résulte d'une convention signée par les parties au contrat ;

Attendu que, selon l'article L. 1237-13, alinéa 3 du même code, chaque partie bénéficie, à compter de la date de la signature de la convention, d'un délai de quinze jours calendaires pour exercer son droit de rétractation ;

Attendu que ce droit s'exerce par écrit ; que l'auteur de la rétractation n'est pas tenu de motiver sa décision ;

Attendu que la convention est ensuite soumise à l'homologation de l'inspection du travail ;

Attendu que l'Accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail a conçu la rupture conventionnelle du contrat de travail comme un dispositif destiné à minimiser les sources de contentieux ; qu'il s'agissait, en effet, de sécuriser les conditions dans lesquelles l'employeur et le salarié peuvent convenir, en commun, des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie, en inscrivant ce mode de rupture dans un cadre collectif garantissant la liberté de consentement des parties et l'accès aux indemnités de rupture et aux allocations du régime d'assurance chômage ; qu'aux cours des travaux parlementaires ayant conduit à l'adoption de la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008, le rapporteur de la Commission des affaires culturelles, familiales et sociales de l'Assemblée nationale a souligné l'utilité d'options négociées, non prédéterminées, permettant d'échapper à l'alternative entre la démission et le licenciement ; que l'inscription dans la loi de la procédure prévue par l'Accord national interprofessionnel, rapide, peu onéreuse et entourée de garanties, devait permettre au plus grand nombre de salariés de recourir à un type d'accord réservé auparavant à une minorité de cadres supérieurs acceptant de se risquer (avec le soutien d'un conseil juridique) dans des procédures au cas par cas ; qu'il n'a jamais été question, au cours des débats parlementaires, de subordonner la mise en œuvre d'une rupture conventionnelle à l'absence de litige antérieur ou concomitant entre les parties, exigence à l'évidence incompatible avec l'objectif que le législateur a assigné à ce mode de rupture ; qu'éviter que les différends nés de la rupture soient portés en justice, cristallisant ainsi les antagonismes, n'est, en effet, pas la même chose que subordonner la rupture conventionnelle à l'absence de différend entre employeur et salarié ; qu'en insérant les dispositions relatives à la rupture conventionnelle du contrat de travail dans le chapitre VII («Autres cas de rupture») du titre III («Rupture du contrat de travail à durée indéterminée») du livre II du Code du travail, le législateur a fait de celle-ci un mode autonome de rupture du contrat de travail, distinct de la rupture à l'initiative du salarié, et du licenciement, auquel il emprunte seulement la référence faite par l'article L. 1237-13 au montant de l'indemnité légale de licenciement, qui constitue le minimum de l'indemnité spécifique de rupture ; que le caractère spécifique de celle-ci ressort de ce qu'elle emprunte à l'indemnité de licenciement l'intangibilité de son minimum et à l'indemnité transactionnelle la libre fixation de son

montant par les parties au-delà du seuil fixé par le législateur ;

Attendu, ensuite, que le juge prud'homal, saisi d'un litige concernant la convention ou son homologation, doit seulement vérifier le libre consentement des parties et la régularité de la procédure d'homologation destinée à le garantir ;

Attendu que Catherine C., épouse C. n'exerçait pas son droit de rétractation avant le 23 juillet 2009 ;

Attendu que l'inspection du travail homologuait la convention de rupture le 10 août 2009 à l'effet du surlendemain ; qu'elle ne constatait aucun vice la rendant irrégulière ;

Attendu que Catherine C., épouse C. quittait la SA Strand Cosmetics Europe le 30 septembre 2009, soit un mois et demi plus tard, sans émettre entre-temps ou au moment de son départ la moindre contestation ;

Attendu qu'elle ne subissait pas de lésion dans ses droits ;

Attendu qu'elle n'invoque présentement dans ses conclusions ni un vice du consentement, ni une irrégularité de la procédure d'homologation ;

Attendu que la rupture conventionnelle du contrat de travail est ainsi parfaite et exempte de nullité, ce qui rend Catherine C., épouse C. mal fondée en ses demandes ;

Attendu que la décision des premiers juges doit être infirmée ;

Sur la demande reconventionnelle de dommages intérêts pour procédure abusive

Attendu que le mal-fondé de la demande de Catherine C., épouse C. ne relevait pas de l'évidence au regard du droit en vigueur ;

Attendu que son action ne revêt, dès lors, pas un caractère abusif ;

Attendu que la décision des premiers juges, qui ont rejeté la demande, doit être confirmée ;

Par ces motifs

Infirmes partiellement le jugement déferé,

Statuant à nouveau,

Dit que la rupture conventionnelle du contrat de travail n'est pas nulle,

Déboute Catherine C., épouse C. de sa demande de dommages-intérêts,

Confirme le jugement déferé pour le surplus.

(M. Gouilhers, prés. – M^e Perilli, Rouanet, av.)

Note.

Les trois affaires reproduites ci-dessus, relatives à des ruptures conventionnelles, seront examinées successivement.

I. Rupture conventionnelle et litige préexistant

Le Conseil de prud'hommes de Nancy a statué sur une demande d'annulation de rupture conventionnelle intervenue dans un climat conflictuel (première espèce).

Si la rupture conventionnelle est une aubaine pour les employeurs, au cas précis du jugement rapporté, et s'agissant d'un artisan boulanger, on observe qu'une telle rupture n'est cependant pas toujours « pain béni ». Reprenons le contexte.

Une salariée, embauchée en contrat unique d'insertion (1) le 10 avril 2010 en qualité de vendeuse dans une boulangerie, est victime d'un accident du travail le 26 octobre 2010. Son employeur estimant que la blessure, causée par une trancheuse à pains, est anodine (2), la salariée poursuit son travail. Cependant, elle se rend aux urgences le lendemain, où il est constaté que les ligaments de la main droite ont été touchés ; il lui est alors prescrit un arrêt de travail du 27 octobre au 27 novembre 2010.

La salariée se voit signifier le 22 novembre un avertissement pour prolongation de son arrêt de travail, l'employeur s'estimant mal informé ; par ailleurs, la salariée fait état d'insultes téléphoniques de la part de son employeur.

Suite à l'arrêt pour accident du travail, la salariée est en arrêt-maladie jusqu'au 14 décembre 2010. Cependant, l'employeur ne la laisse pas reprendre son travail et lui signifie une mise à pied disciplinaire pour 3 jours, au motif qu'elle ne l'avait pas prévenu de son retour. La salariée reprend donc son poste le 18 décembre et, le jour même, l'employeur l'amène à signer une rupture conventionnelle (3). L'employeur considérant la rupture immédiatement acquise, la salariée quitte l'entreprise.

La Direccte homologue cette rupture conventionnelle le 21 janvier 2011 et la salariée reçoit ses documents de fin de contrat le 28 janvier 2011.

C'est dans ces conditions que la salariée saisit le Conseil de prud'hommes de différentes demandes et, en particulier, l'annulation de l'avertissement et de la mise à pied, ainsi que l'annulation de la rupture conventionnelle qui s'en est suivie.

Sur l'avertissement

Le Conseil de prud'hommes annule l'avertissement, dès lors qu'il a constaté que la salariée avait bien prévenu son employeur de sa prolongation d'arrêt par téléphone dès qu'elle était sortie de chez son médecin,

et l'avait informé de ce qu'elle lui ferait parvenir l'avis de prolongation. La Cour de cassation a déjà retenu que le salarié a satisfait à son obligation d'information de son arrêt de travail, dès lors qu'il a avisé téléphoniquement l'employeur de son motif d'absence dès le premier jour de celle-ci (4).

Le Conseil de prud'hommes alloue également à la salariée une somme de 500 euros à titre de dommages et intérêts pour sanction injustifiée.

Sur la mise à pied

La mise à pied est intervenue sur le champ, le jour où la salariée a repris son travail. Dans le courrier de notification de la mise à pied, l'employeur lui reproche de ne pas l'avoir averti de son retour, ainsi que d'avoir été en arrêt pour accident du travail alors qu'il ne s'agissait, selon l'employeur, que d'une blessure légère.

Le Conseil relève également que l'employeur ne peut appeler sans cesse une salariée dont le contrat de travail est suspendu. En effet, le salarié malade est délié de toute obligation pendant son arrêt. Il ne subsiste qu'une obligation de loyauté vis-à-vis de son employeur qui lui interdit tout acte susceptible de porter atteinte aux intérêts de l'entreprise (5). Rien de tel à reprocher à la salariée dans l'arrêt rapporté, l'employeur n'avait donc pas à importuner de la sorte la salariée par des appels téléphoniques intempestifs et peu amènes.

Aussi, le Conseil de prud'hommes annule la mise à pied, puisque ne reposant sur aucun fait sérieux, et condamne l'employeur au paiement des salaires correspondants, ainsi qu'à une somme de 500 euros à titre de dommages et intérêts pour sanction injustifiée.

Sur l'annulation de la rupture conventionnelle

Le Conseil de prud'hommes constate, d'une part, que la signature de la convention de rupture le jour même de la reprise du travail par la salariée est intervenue dans une situation conflictuelle et, d'autre part, que cette précipitation n'a pas permis à la salariée de préparer son entretien, conformément à l'article L. 1237-12 du Code du travail relatif à l'assistance du salarié. Par ailleurs, la convention de rupture produite par l'employeur et envoyée à la Direccte n'est pas renseignée de la même façon que la convention de rupture produite par la

(1) Le contrat unique d'insertion (art. L. 5134-19-1 s. C. trav.) est un contrat aidé qui a pour objet de faciliter l'insertion professionnelle « des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles d'accès à l'emploi ». A la lecture des faits de l'espèce commentée, on peut penser que c'était plus les aides financières qui intéressaient l'employeur que l'insertion de la salariée...

(2) Il faut rappeler le fait qu'il n'appartient pas à l'employeur d'être juge de la déclaration d'accident du travail sollicitée par un salarié. L'employeur est tenu de déclarer tout accident de travail 48 heures au plus tard après en avoir pris connaissance (art. R. 441-3 C. Séc. soc.) et que, s'il entend

contester cet accident, il peut, lors de sa déclaration, émettre des réserves motivées sur les circonstances de lieu, de temps ou sur l'existence d'une cause totalement étrangère au travail (art. R. 441-11 C. Séc. soc.).

(3) Le CUI était donc conclu à durée indéterminée.

(4) Cass. Soc., 6 mai 1998, n° 96-40.951, Bull. civ. V, n° 229 ; la preuve de l'information téléphonique de l'employeur repose sur le salarié.

(5) Cass. Soc., 21 oct. 2003, n° 01-43.943 ; Cass. Soc., 21 juill. 1994, n° 93-40.554 ; Cass. Soc., 12 janv. 2005, n° 02-46.002.

salariée. Les différences constatées portent sur la date de rétractation, ainsi que sur la signature de l'employeur, qui est différente entre les deux conventions. En conséquence, le Conseil de prud'hommes annule la rupture conventionnelle sur le fondement de trois griefs.

Il s'appuie, tout d'abord, sur l'impossibilité donnée à la salariée de préparer son entretien, ce qui s'entend aussi de n'avoir pu se faire assister par un conseiller du salarié de son choix, s'agissant d'une entreprise dépourvue d'institutions représentatives du personnel (6).

Il s'appuie, ensuite, sur la non-conformité des deux exemplaires de la rupture conventionnelle ; en effet, la Cour de cassation a récemment rappelé que « *la remise d'un exemplaire de la convention de rupture au salarié est nécessaire à la fois pour que chacune des parties puisse demander l'homologation de la convention, dans les conditions prévues par l'article L. 1237-14 du Code du travail, et pour garantir le libre consentement du salarié, en lui permettant d'exercer ensuite son droit de rétractation en connaissance de cause* » (7) ; dans l'affaire commentée, les différences de contenu des deux conventions produites équivalent à l'absence de remise à la salariée d'un exemplaire conforme, ce qui entraîne en soi l'annulation de la convention de rupture.

Il s'appuie, enfin, sur le fait qu'un litige existait entre les parties lors de la conclusion de la rupture conventionnelle. Cet argument va dans le sens du raisonnement de certaines cours d'appel, qui annulent la rupture conventionnelle lorsqu'un litige oppose les parties au moment de sa conclusion (8) ou les a opposés dans un passé proche (9) ou, *a contrario*, retiennent la validité d'une rupture conventionnelle en l'absence de contentieux préexistant (10). Dans le cadre d'une rupture amiable, la Cour de cassation avait déjà décidé qu'il ne pouvait y avoir de rupture d'un commun accord en l'état d'un litige existant entre les parties (11). Dans la présente affaire, le conflit étant concomitant à la rupture, il faut approuver l'argument retenu par le

Conseil de prud'hommes de Nancy (12).

L'annulation de la rupture conventionnelle produisant les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, le Conseil de prud'hommes condamne l'employeur au paiement d'une indemnité pour procédure irrégulière, au paiement d'une indemnité de préavis, ainsi qu'au paiement de dommages et intérêts pour rupture abusive « *dans des conditions particulièrement difficiles* ».

Cette affaire ici commentée montre, une fois de plus, les difficultés quotidiennes que rencontrent les salariés dans les entreprises artisanales, la rupture conventionnelle devenant la manière la plus insidieuse pour se « débarrasser » des salariés qui osent user de leurs droits. Cette affaire montre également que l'homologation administrative est inefficace en ce qu'elle ne peut déceler les circonstances douteuses qui entourent la rupture conventionnelle et se satisfait donc des seules apparences (13).

Cette affaire montre encore que la rupture conventionnelle permet à l'employeur d'échapper au remboursement des aides à l'emploi reçues. En effet, l'employeur avait ici intérêt à ce mode de rupture, puisque, selon le 6° de l'article R. 5134-69 du Code du travail, « *les montants perçus au titre de l'aide à l'insertion professionnelle ne font pas l'objet d'un reversement et l'employeur conserve le bénéfice des aides correspondant au nombre de jours travaillés par le salarié dont le contrat initiative-emploi est un contrat à durée indéterminée* » lorsque la rupture prend la forme d'une « *rupture conventionnelle intervenue dans le cadre de l'article L. 1237-11* ». Il faudrait, selon le modèle du remboursement des indemnités de chômage en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse (14), qu'en cas d'annulation d'une rupture conventionnelle mettant fin à un contrat aidé, le juge prud'homal ait le pouvoir d'ordonner d'office à l'employeur le remboursement de l'intégralité des sommes perçues au titre de l'aide à l'insertion professionnelle, ainsi que l'obligation

(6) Art. L. 1237-12 C. trav.

(7) Cass. Soc. 6 févr. 2013, n° 11-27.000 P.

(8) CA Riom 18 janv. 2011, n° 10-00658, SAS Energreen Development. Add. CPH Chalon-sur-Saône 25 avr. 2012, Dr. Ouv. 2012, p. 670, n. A. Ferrer ; CPH Rambouillet 18 nov. 2010 et CPH Valence 25 nov. 2010, Dr. Ouv. 2011, p. 329, n. E. Delgado ; c'est ce que certains développent sous l'appellation d'altération du consentement : A. Ferrer, « Premiers arrêts sur la rupture conventionnelle : des pistes restent à explorer », Dr. Ouv. 2010, p. 647.

(9) CA Versailles 17e ch. 13 juin 2012, n° 10/05524, JSL 2012, n° 328-14. Toutefois, la Cour d'appel de Paris a estimé qu'une sanction disciplinaire notifiée deux mois avant la signature de la convention de rupture ne permettait pas au salarié de remettre en cause la validité de son consentement à la rupture conventionnelle : CA Paris 22 févr. 2012, n° 10-04217, ch. 6-6, C. c/ SAS Brasserie Mollard.

(10) CA Rouen 27 avr. 2010, n° 09-4140, Ch. soc., Cadart c/ Sté Nus, JCP E 2010, 1637, n. F. Taquet.

(11) Cass. Soc., 31 oct. 2000, no 98-43.086. Il faut signaler que la Cour d'appel de Toulouse a décidé qu'en application de l'article L. 1231-1 du Code du travail, la rupture amiable n'est plus un mode de rupture admissible lorsqu'elle est conclue en méconnaissance des dispositions spécifiques encadrant la rupture conventionnelle (CA Toulouse 4^{ème} ch., sect. 1, 24 janv. 2013, n° 11/03522, JSL 2013, n° 341-13) ; quelle sera la position de la Cour de cassation ?

(12) V. cependant CA Lyon 14 févr. 2013, ci-après troisième espèce, qui considère qu'un litige concomitant à une rupture conventionnelle ne peut remettre en cause sa validité... Pour d'autres arrêts de Cours d'appel, sur la question d'un contexte conflictuel lors de la rupture conventionnelle, v. E. Suire, « La rupture conventionnelle devant les juges », RPDS mars 2013, p. 97s., spéc. p. 100.

(13) V. D. Boulmier, « Brèves réflexions sur les contextes de la rupture conventionnelle », JCP S 2013, Actua, Libre propos, 53.

(14) Art. L. 1235-4 C. trav.

d'informer les services ayant gérés ces aides (15) du changement de nature de la rupture (16).

II. Rupture conventionnelle : inaptitude et suspension du contrat de travail

1. Rupture conventionnelle au cours d'une procédure en reconnaissance d'inaptitude

L'arrêt de la Cour d'appel de Poitiers (deuxième espèce) est venu confirmer le jugement du Conseil de prud'hommes des Sables d'Olonne du 25 mai 2010 (17). Le jugement prud'homal ayant fait l'objet d'un commentaire dans la présente revue (18), nous nous contenterons de rappeler brièvement cette affaire.

Un salarié victime d'un accident du travail se voit notifier un premier avis d'inaptitude par le médecin du travail le 29 septembre 2008, le second examen médical étant prévu le 14 octobre 2008. Or, une rupture conventionnelle est signée entretemps le 3 octobre 2008, pour une rupture effective au 15 octobre. Suite au refus d'homologation pour défaut des renseignements sur les salaires des douze derniers mois et pour non-respect du délai de rétractation, la convention rectifiée est finalement homologuée le 28 octobre 2008. Mais, lors du second examen médical du 14 octobre 2008, le médecin du travail déclare le salarié inapte au poste qu'il occupait et apte à un autre poste avec réserves d'aménagement.

Le 16 avril 2009, le salarié saisit le Conseil de prud'hommes aux fins de voir prononcer la nullité de la rupture conventionnelle et constater qu'il doit bénéficier de la protection sur les accidentés du travail. Le Conseil de prud'hommes annule la rupture conventionnelle et retient que la rupture du contrat est, de ce fait, abusive.

L'employeur fait appel de ce jugement et le salarié, sur appel incident, demande que la rupture soit déclarée nulle et non pas seulement abusive.

Sur l'annulation de la rupture conventionnelle

La Cour d'appel de Poitiers relève que « *le premier juge [...] a excellemment caractérisé en quoi la procédure utilisée par la Sarl Tessier Pascal ne permettait pas de retenir la validité de la rupture* ».

La Cour d'appel liste les irrégularités qui entourent cette rupture conventionnelle :

- les délais et procédures à respecter ne l'ont pas été ;
- le rejet de la première demande d'homologation

imposait la reprise de la procédure dans son intégralité ;

- le statut de victime d'accident du travail s'oppose à la rupture conventionnelle du contrat de travail ;

- l'existence de l'obligation de reclassement à la charge de l'employeur fait obstacle au contournement de cette obligation par le recours à la rupture conventionnelle ;

- la prise en considération de l'état de santé constitue une discrimination s'opposant au recours à la rupture conventionnelle ;

- l'indemnité versée de 4 300 euros est inférieure à l'indemnité légale majorée due et l'indemnité de préavis due en cas d'accident du travail ;

- le salarié n'a pas été informé de la possibilité d'assistance d'un conseiller du salarié ;

- l'employeur a mis M. G. en congés payés du 29 août au 7 octobre 2008 ;

- l'inspection du travail n'a pas été informée du contexte d'accident du travail, de la démarche préalable du médecin du travail sur la recherche d'un reclassement, et a homologué la seconde convention alors que la procédure n'avait pas été reprise sur la base de l'élément nouveau que constituait l'avis d'inaptitude définitive du 14 octobre 2008 » (deuxième espèce ci-dessus) (19).

La Cour d'appel approuve alors le Conseil de prud'hommes d'avoir prononcé l'annulation de la rupture conventionnelle.

Sur les conséquences de cette annulation sur la rupture elle-même

Le juge rappelle que l'article L. 1226-13 du Code du travail sanctionne, par la nullité, la rupture du contrat de travail qui intervient en cours de suspension du contrat de travail pour accident du travail ou maladie professionnelle, sans que soit avancée une faute grave ou une impossibilité de maintenir le salarié à son poste pour des raisons étrangères à l'accident ou à la maladie ; il rappelle encore que l'article L. 1132-1 du Code du travail prohibe toute discrimination fondée sur l'état de santé du salarié et, notamment, tout licenciement à raison de cet état et qu'un licenciement fondé sur une telle cause est nul.

Puis, se rapportant aux faits de l'espèce, il constate que « *c'est l'imminence de la déclaration d'inaptitude du salarié, qui impliquait la mise en œuvre de l'obligation de reclassement ou, à défaut, un licenciement entraînant le paiement des indemnités légales, qui est à l'origine*

(15) V. art. R. 5134-68 C. trav. Il s'agit de l'Agence de services et de paiement ou, le cas échéant, le département ou l'organisme désigné par lui.

(16) Ce qui serait un bon complément au dispositif de lutte contre la fraude aux aides à l'emploi.

(17) T. Grumbach et E. Serverin, « De l'abus dans la rupture conventionnelle » (CPH Sables d'Olonne, 25 mai 2010, n° 09/00068 », S. S. Lamy n° 1451, 21 juin 2010, p. 4).

(18) Dr. Ouv. 2010, p. 534, n. J.-P. Bougnoux.

(19) Cet argument montre encore (v. *supra*) que l'homologation se fait sans que la Direccte ait toutes les données de l'environnement entourant la rupture conventionnelle.

de la décision de proposer [au salarié], qui n'y avait nul intérêt, une rupture conventionnelle à bas coût pour l'entreprise, dès lors que la somme proposée était inférieure à l'indemnité de licenciement majorée ». Pour la Cour d'appel, il s'agit là « d'une fraude qui corrompt la convention de rupture et entraîne sa nullité » ; la nullité étant également « encourue sur le fondement de la discrimination à raison de l'état de santé par combinaison des textes précités, au regard de l'esprit de la loi et du caractère d'ordre public de la protection des accidentés du travail ».

Pour la Cour d'appel, non seulement la convention de rupture est nulle, mais la nullité s'étend à la rupture elle-même.

2. Rupture conventionnelle au cours d'une période de suspension du contrat suite à un accident du travail

De façon tout à fait contestable, la Cour d'appel de Lyon, dans un arrêt du (ci-dessus p. 412), prend le contrepied de la solution adoptée par l'arrêt précité de la Cour d'appel de Poitiers, considérant comme indifférentes les dispositions protectrices applicables aux salariés au moment de la signature d'une rupture conventionnelle.

En l'espèce, une salariée victime d'un accident du travail le 27 janvier 2009 est en arrêt jusqu'au 8 février 2009. Aucune visite de reprise n'a lieu, comme cela aurait dû être en application du 3° de l'article L. 4624-21 alors en vigueur (20), l'absence de la salariée ayant été supérieure à 8 jours. La salariée se trouvait donc toujours en période de suspension du contrat pour accident du travail.

Le 20 juin 2009, la salariée demande à son employeur, par lettre recommandée avec avis de réception, le bénéfice d'une rupture conventionnelle. Après plusieurs entretiens, au cours desquels la salariée était assistée, la convention de rupture est signée le 7 juillet. La salariée n'ayant pas fait usage de son droit à rétractation, l'homologation intervient le 10 août 2009, la rupture prenant effet le lendemain. La salariée quitte l'entreprise le 30 septembre 2009.

En novembre 2009, la salariée conteste la rupture conventionnelle par l'intermédiaire de son avocat, en faisant valoir qu'elle était survenue au cours d'une période de suspension du contrat de travail. La salariée refuse la réintégration que l'entreprise lui proposait et saisit le Conseil de prud'hommes le 1^{er} décembre 2009 pour faire juger la nullité de la rupture et obtenir le paiement de diverses sommes.

Le 25 octobre 2011, le Conseil de prud'hommes de Lyon, statuant en départage, fait droit à la demande en nullité de la rupture conventionnelle et requalifie la rupture en un licenciement nul, l'employeur étant condamné au paiement d'une somme de 14 062,80 euros.

La Cour d'appel de Lyon, saisie par l'employeur, infirme le jugement critiqué. Elle rappelle, tout d'abord, les dispositions des articles L. 1226-9 et L. 1226-13 du Code du travail qui précisent, respectivement, que la rupture en cours de suspension du contrat pour accident du travail ne peut intervenir que pour faute grave ou impossibilité de maintenir le contrat, et que la méconnaissance de ces motifs stricts entraîne la nullité de la rupture.

Mais la Cour d'appel considère que le législateur n'a pas expressément exclu l'application des dispositions propres à la rupture conventionnelle dans le cas de la suspension du contrat prévue à l'article L. 1226-9 précité, cet article n'envisageant que la rupture unilatérale à l'initiative de l'employeur. Ensuite, la Cour d'appel se livre à une explication reposant sur les travaux parlementaires pour déduire qu'il n'a jamais été question « de subordonner la mise en œuvre d'une rupture conventionnelle à l'absence de litige antérieur ou concomitant entre les parties ». Pour la Cour d'appel, le juge prud'homal saisi d'un litige sur une rupture conventionnelle doit « seulement vérifier le libre consentement des parties et la régularité de la procédure d'homologation (21) destinée à le garantir ».

En conséquence, le droit à rétractation n'ayant pas été exercé par la salariée, la Direccte ayant homologué la convention de rupture, ajouté au fait que la salariée a quitté l'entreprise sans contestation un mois et demi après l'homologation, la Cour d'appel retient que « la rupture conventionnelle du contrat de travail est ainsi parfaite et exempte de nullité ».

Le raisonnement de la Cour d'appel est critiquable en ce qu'il balaie la situation particulière de la salariée, qui était toujours en période de suspension du contrat de travail consécutivement à un accident du travail, l'employeur n'ayant pas respecté son obligation de visite de reprise. Si les textes relatifs à la rupture conventionnelle ne disent rien sur une telle incompatibilité, cela ne permet pas, pour autant, de conclure que la rupture conventionnelle doit nécessairement rester indifférente aux situations dans lesquelles le salarié bénéficie d'une certaine protection. Aller dans le sens de la Cour d'appel de Lyon permettrait alors d'ouvrir à l'employeur tout contournement de ses

(20) Depuis le décret n° 2012-135 du 30 janvier 2012, la visite de reprise après un arrêt pour un accident du travail est obligatoire à partir de 30 jours d'absence (art. R. 4624-22 3°) et non plus à partir de 8 jours.

(21) On a pourtant vu, au cas du jugement du Conseil de prud'hommes de Nancy commenté, que l'homologation ne permet pas de déceler les environnements douteux...

obligations spécifiques visant la protection des salariés. Rappelons que la Cour de cassation retient que l'employeur qui s'abstient d'organiser une visite de reprise obligatoire enfreint son obligation de sécurité de résultat ; il ne peut, dès lors, résilier le contrat de travail à durée indéterminée du salarié, dont le droit à la sécurité dans le travail a ainsi été méconnu, que s'il justifie soit d'une faute grave de ce dernier, soit de l'impossibilité où il se trouve, pour un motif non lié à l'accident, de maintenir ledit contrat (22). La Cour de cassation décide encore que le fait pour l'employeur de ne pas avoir organisé la visite de reprise obligatoire

dans les huit jours (23) suivant le retour du salarié justifie la prise d'acte de la rupture par ce salarié aux torts de l'employeur (24).

N'est-il pas alors surprenant d'admettre, comme le fait cet arrêt d'appel, que le passage par la case rupture conventionnelle autorise l'employeur à s'exonérer de ses obligations essentielles et surtout lui permette d'échapper aux conséquences de la violation de ces obligations essentielles ?

Daniel Boulmier,

Maître de conférences à l'Université de Lorraine

(22) Cass. Soc., 28 févr. 2006, n° 05-41.555, Bull. civ. V., n° 87, JSL 2006, n° 186-6, n. J.-E. Tourreil ; JCP S 2006, 1278, n. P. Sargos.

(23) Selon l'article L. 4624-21 alors en vigueur (v. note n° 15).

(24) Cass. Soc., 6 oct. 2010, n° 09-66.140, Bull. civ. V., n° 222 ; JCP S, 2010, 1027, n. P.-Y. Verkindt.