

Dernière mise à jour le 29 septembre 2017

# Aptitude avec réserve et rupture conventionnelle sont compatibles

Une salariée est engagée le 1er septembre 1986. Elle est placée en arrêt de travail à la suite d'un accident du travail survenu le 25 mars 2008. A l'issue du ...

## Sommaire

- Contexte de l'affaire
- Commentaire de LégiSocial
- Contrats concernés
- Salariés exclus

## Contexte de l'affaire

Une salariée est engagée le 1<sup>er</sup> septembre 1986.

Elle est placée en arrêt de travail à la suite d'un accident du travail survenu le 25 mars 2008.

A l'issue du second examen médical du 16 juillet 2009, elle est déclarée apte avec réserves à la reprise du travail.

Elle conclut avec son employeur une convention de rupture, homologuée par l'inspection du travail le 23 octobre 2009, après 2 refus successifs d'homologation.

Mais la salariée saisit la juridiction prud'homale, estimant la convention de rupture contestable au motif que son employeur avait commis une fraude en concluant une rupture conventionnelle, afin d'échapper à ses obligations en matière de recherche d'emploi compte tenu de l'aptitude avec réserve prononcée par le médecin du travail.

La salariée souhaite ainsi faire reconnaître la rupture conventionnelle non valide.

Dans un premier temps, la cour d'appel déboute la salariée de sa demande.

L'arrêt est confirmé par la Cour de cassation, rejetant ainsi

toute idée de fraude de la part de l'employeur.

Les juges ne recherchent pas dans l'affaire présente tout vice de consentement, la salariée n'ayant pas invoqué ce motif.

### Extrait de l'arrêt :

Mais attendu qu'ayant relevé que la salariée n'invoquait pas un vice du consentement et constaté l'absence de fraude de l'employeur, la cour d'appel a, sans inverser la charge de la preuve, légalement justifié sa décision ; (...)

### PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il déboute Mme X... de sa demande en paiement d'une somme au titre des congés payés acquis et d'une somme au titre du rappel de salaire pour le mois de juillet 2009, l'arrêt rendu le 18 septembre 2012, entre les parties, par la cour d'appel d'Aix-en-Provence ; remet, en conséquence, sur ces points, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel d'Aix-en-Provence, autrement composée ;

Cour de cassation du 28 mai 2014, pourvoi n°12-28082

## Commentaire de LégiSocial

Profitons de l'affaire présente pour rappeler quels sont les contrats et les salariés concernés par la rupture conventionnelle.

### Contrats concernés

Ne sont concernés par la rupture conventionnelle que les contrats [CDI](#).

Il sera donc impossible de rompre un contrat [CDD](#) à l'aide de ce mode de rupture.

### Salariés exclus

Plutôt que d'aborder la liste des salariés concernés, nous vous proposons les salariés exclus de ce mode de rupture.

#### Apprentis

Ces salariés sont exclus, tenant compte du fait qu'ils ne sont pas en contrat [CDI](#).

Circulaire [DGT](#) n° 2009-04 du 17 mars 2009 relative à la rupture conventionnelle d'un contrat à durée indéterminée

2.2 - Dans l'hypothèse d'un contrat d'apprentissage, les parties ne peuvent pas conclure de rupture conventionnelle. Le contrat d'apprentissage n'étant pas par nature un contrat à durée indéterminée, il ne peut pas être rompu par une rupture conventionnelle.

Selon nous, il sera souhaitable de connaître la situation à adopter dans le cadre du futur contrat d'apprentissage en [CDI](#) (voir notre article à ce sujet, en [cliquant ici](#)).

**Lire aussi :** [Le contrat d'apprentissage peut être désormais conclu en CDI Actualité](#)

Outre le nouveau contrat [CDI](#) intérimaire que nous avons évoqué dernièrement, les entreprises doivent désormais s'habituer à une nouvelle forme de contrat : le CDI apprentissage. Nous vous proposons de découvrir ...

### Salariés en arrêt de travail sous régime de protection

Compte tenu du régime de protection qui les entoure, les salariés en arrêt de travail pour les raisons suivantes, ne peuvent conclure une rupture conventionnelle durant l'arrêt de travail correspondant :

- Salariés victimes d'accident du travail ou maladie professionnelle ;
- Salariées en congé de maternité.

Selon nous, il sera souhaitable d'agir avec beaucoup de précaution durant la nouvelle période de protection instaurée par la loi pour l'égalité hommes-femmes, voir notre article à ce sujet en [cliquant ici](#).

**Lire aussi :** [La loi égalité hommes-femmes est publiée au JO Actualité](#)

C'est aujourd'hui 5 août 2014, qu'est publiée la loi « pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes », après la saisine du Conseil constitutionnel qui a d'ailleurs censuré plusieurs dispositions ...

Circulaire [DGT](#) n° 2009-04 du 17 mars 2009 relative à la rupture conventionnelle d'un contrat à durée

### indéterminée

Dans les cas où la rupture du contrat de travail est rigoureusement encadrée durant certaines périodes de suspension du contrat (par exemple durant le congé de maternité en vertu de l'article L 1225-4, ou pendant l'arrêt imputable à un accident du travail ou une maladie professionnelle en vertu de l'article L 1226-9, etc...), la rupture conventionnelle ne peut, en revanche, être signée pendant cette période.

### Salariés concernés par un PSE ou une GPEC

Les salariés concernés par les dispositifs suivants sont exclus du champ de la rupture conventionnelle.

- Un PSE (Plan de Sauvegarde de l'Emploi) ;
- Une GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences).

### Circulaire [DGT n° 2009-04 du 17 mars 2009](#) relative à la rupture conventionnelle d'un contrat à durée indéterminée

1.3 – La rupture conventionnelle et la procédure qu'elle implique ne sont pas davantage applicables lorsqu'il existe déjà, de par la loi ou l'accord collectif, des dispositifs visant à garantir et à organiser la liberté de consentement du salarié et la protection de ses droits.

C'est sur la base de ce raisonnement que le législateur a exclu du champ de la rupture conventionnelle, les ruptures amiables intervenant dans le cadre des accords de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) ou dans le cadre de la mise en œuvre des plans de sauvegarde de l'emploi (PSE).

### Salariés déclarés inaptes

L'affaire abordée présentement concerne un salarié dont l'aptitude a été confirmée avec réserves.

En cas d'inaptitude, il convient selon nous de se référer à un arrêt de la Cour de cassation qui concernait à l'époque la rupture à l'amiable.

Dans le cadre de la rupture à l'amiable « classique », c'est-à-dire au mode de rupture qui existait avant l'instauration de la rupture conventionnelle, la Cour de cassation a considéré que la rupture avec le consentement des deux parties n'était pas possible.

Cour de cassation 12/02/2002 pourvoi 99-41698

Nous pourrions considérer que cette solution est aussi applicable en matière de rupture conventionnelle.