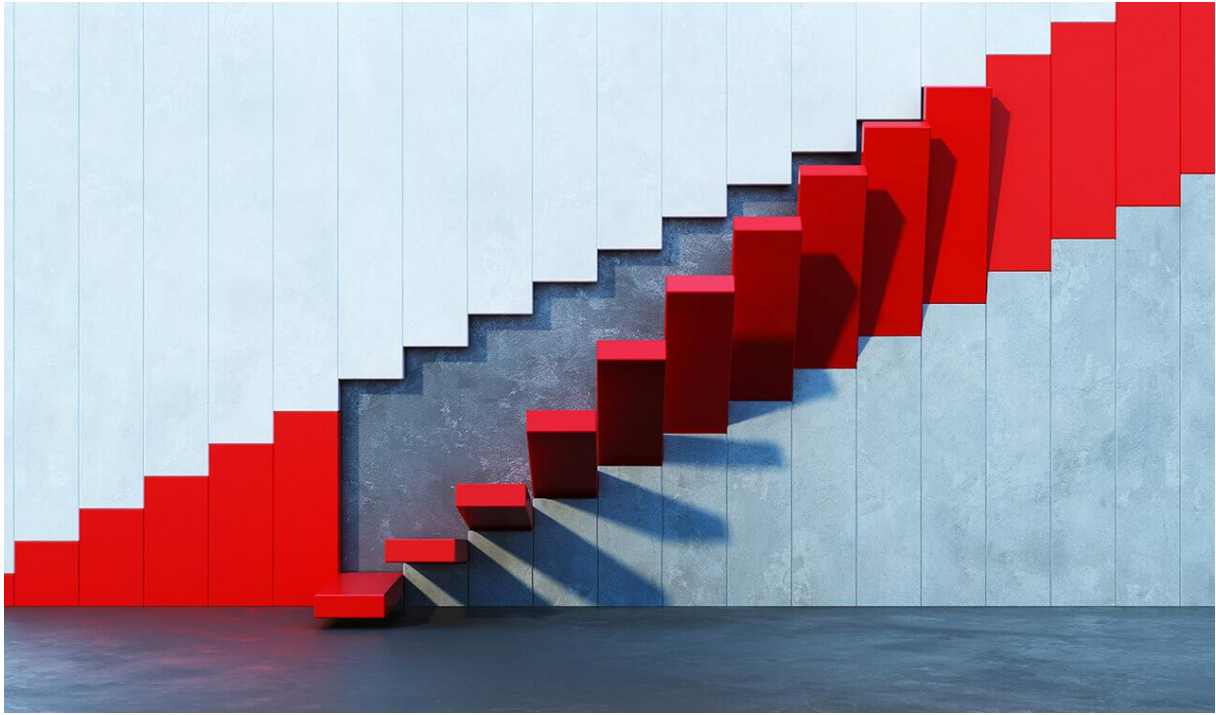




La Cour de cassation met fin à une incertitude : Une rupture conventionnelle peut être valablement conclue par un salarié déclaré inapte à son poste à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle

(Cass. Soc., 9 mai 2019, n°17-28.767)

Cette solution inédite a un intérêt triple pour les entreprises :

- L'inaptitude professionnelle reconnue par le médecin du travail n'empêche pas de régulariser une rupture conventionnelle ;
- Le simple fait d'être en état d'inaptitude professionnelle ne caractérise pas, en soi, un vice du consentement ou une fraude de nature à remettre en cause la rupture conventionnelle ;
- L'employeur est, dans ce cas, dispensé de son obligation de reclassement à l'égard du salarié signataire.

Cette solution était néanmoins prévisible car elle s'inscrit dans un mouvement jurisprudentiel favorable à ce mode de rupture du contrat de travail y compris lorsque celui-ci est suspendu (salariée enceinte, salarié en arrêt maladie suite à un accident du travail etc..).

Selon les chiffres du Ministère du travail, 437.700 ruptures conventionnelles individuelles ont été homologuées en 2018 et ce nombre est en constante augmentation. Le succès de ce mode de rupture du contrat de travail est, sans conteste, favorisé par ces décisions jurisprudentielles compréhensives.

Auteurs



Frédéric Broud
Avocat associé
fbroud@racine.eu



Elise Mialhe
Collaboratrice
emialhe@racine.eu



Emeric Jeansen
Maître de conférences à l'Université Paris II, membre du conseil scientifique du cabinet Racine.
ejeansen@racine.eu