Rupture conventionnelle : elle est possible durant un arrêt maladie d'origine non-professionnelle

Face au silence de la loi ayant créé la rupture conventionnelle, l'administration considère que ce mode de rupture est exclu avec un salarié dont le contrat est suspendu et qui bénéficie, à ce titre, d'une protection particulière contre le licenciement, tel que l'arrêt de travail pour maladie d'origine professionnelle (Circ. DGT, no 2009-04, 17 mars 2009).

Subsiste néanmoins la question de la validité d'une rupture conventionnelle conclue durant un arrêt de travail pour maladie d'origine non-professionnelle. Dans la droite ligne des positions prises par les cours d'appel d'Amiens (11 janvier 2012, no 11/00555), Rennes (23 mars 2012, no 10/06873) et Bourges (9 novembre 2012, no 11/01636), les cours d'appel de Toulouse et Bordeaux rappellent que la validité d'une rupture conventionnelle conclue avec un salarié en arrêt maladie « simple » dépend des circonstances entourant sa signature, afin d'apprécier si le consentement du salarié a été libre et éclairé. Dans l'affaire soumise à la juridiction bordelaise, une salariée a déposé plainte à l'encontre de son supérieur hiérarchique qui a été licencié pour « comportement pouvant s'assimiler à des actes de harcèlement », avant d'être condamné par le tribunal de Police pour ces mêmes faits. Placée en arrêt maladie depuis le 16 janvier 2009, la salariée « victime » a conclu avec son employeur une rupture conventionnelle le 12 août 2009.

La cour juge, sans surprise, que la rupture conventionnelle intervenue dans le contexte de harcèlement moral et sexuel doit être déclarée nulle, le consentement de la salariée ne pouvant être considéré comme librement donné. La cour requalifie la rupture en licenciement sans cause réelle et sérieuse. Dans l'affaire soumise à la Cour d'appel de Toulouse, un salarié en arrêt maladie jusqu'au 20 juillet 2009, s'est vu proposer un entretien le 22 juillet, puis un second le 31 juillet, pour conclure une rupture conventionnelle. Cette dernière ne sera néanmoins pas adressée à l'inspection du travail et une nouvelle convention, strictement similaire à la première, est signée le 25 août alors que le salarié est de nouveau en arrêt depuis le 21 août. Bien que signée au domicile du salarié, la cour valide la convention de rupture en constatant l'absence de tout vice de consentement. Elle relève que le salarié ne rapporte pas la preuve d'un abus de son employeur qui lui aurait imposé, unilatéralement, une rupture conventionnelle et que le harcèlement moral allégué par le salarié n'était pas avéré.

CA Bordeaux, ch. soc., sect. B, 8 nov. 2012, no 12/00626-CA Toulouse, 4é ch., sect. 2, 16 nov. 2012, no 11/01232
Auteur : Jean-Martial Buisson , avocat, Fromont Briens
Jurisprudence Sociale Lamy, N° 337 © Tous droits réservés