

## — Une rupture conventionnelle peut-elle être signée avec un salarié inapte ? —

La rupture conventionnelle procède d'une volonté commune des parties de rompre le contrat de travail.

La convention de rupture conventionnelle est le résultat d'une concertation avec le salarié, ce qui suppose une discussion dans le cadre d'un ou plusieurs entretiens.

Ces entretiens sont là pour garantir la liberté du consentement des parties.

Le respect de cette liberté est important pour les juges. Il peut remettre en question la validité de la rupture.

En cas de vice de consentement, la rupture conventionnelle est nulle. Elle produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Par exemple, la Cour de cassation a reconnu, dans une affaire, que l'état de santé du salarié pouvait être de nature à vicier son consentement. Il en est de même lorsque la convention a été signée sous la contrainte.

Mais des ruptures conventionnelles ont été validées par les juges dans des contextes délicats, voire dans des situations où la personne bénéficiait d'une protection particulière contre le licenciement.

Dans le cas d'un salarié inapte suite à un accident du travail, le salarié accidenté du travail bénéficie pendant son arrêt de travail d'une protection contre le licenciement. A son retour, lorsqu'il est déclaré inapte, l'employeur a l'obligation de rechercher à le reclasser, sauf exception. Pour que le licenciement soit légitime, il faut que l'employeur soit dans l'impossibilité de proposer un emploi ou que le salarié l'ait refusé.

Sans contourner les obligations légales relatives à la protection du salarié, la rupture conventionnelle peut être envisagée dans le cas d'une inaptitude professionnelle.

L'employeur peut signer une rupture conventionnelle avec un salarié déclaré inapte suite à un accident du travail.

*Source : Edition Tissot 11 juillet 2019*