

Les situations délicates en matière de RC : synthèse

SITUATION	SOLUTION LEGALE OU JURISPRUDENTIELLE
Principes	
Salarié en CDD	Impossible de rompre le contrat par une rupture conventionnelle. Préférer la rupture d'un commun accord
Salarié en apprentissage	Impossible de rompre le contrat par une rupture conventionnelle. Préférer la rupture d'un commun accord
Salarié en période d'essai	Impossible de rompre le contrat par une rupture conventionnelle
Maladie	
Salarié en arrêt de travail pour maladie non professionnelle ou professionnelle	Sauf fraude ou vice du consentement, la rupture conventionnelle est admise (Cass. soc., 30 septembre 2013, n°12-19711 et Cass. soc., 16 décembre 2015, n°13-27212)
Salarié déclaré apte avec réserves	Sauf fraude ou vice du consentement, la rupture conventionnelle est admise (Cass. soc., 28 mai 2014, n°12-28082)
Salarié déclaré inapte (origine professionnelle)	Sauf fraude ou vice du consentement, la rupture conventionnelle est admise (Cass. soc., 9 mai 2019, n°17-28767)
Salarié déclaré inapte (origine non professionnelle)	Par déduction, compte tenu de la validité de la rupture conventionnelle en cas d'inaptitude d'origine professionnelle, elle est admise
Congé	
Salariée en congé maternité	Sauf fraude ou vice du consentement, la rupture conventionnelle est admise (Cass. soc., 25 mars 2015, n°14-10149)
Salariée de retour de congé maternité (durant la période de protection de 10 semaines)	Par déduction, dans la mesure où la rupture conventionnelle est autorisée pendant le congé maternité, elle sera autorisée pendant la période de protection de 10 semaines suivant le congé maternité
Salarié en congé parental d'éducation / congé sabbatique/ congé sans solde	Rien ne s'oppose à la conclusion d'une rupture conventionnelle sauf fraude ou vice du consentement (circulaire DGT n°2009-04, 17 mars 2009)
Conflit	
Contexte conflictuel (griefs à reprocher au salarié, licenciement envisagé)	L'existence d'un différend au moment de la conclusion du contrat n'affecte pas en elle-même la validité de la rupture conventionnelle (Cass. soc., 23 mai 2013, n°12-13865) Alerte : Si le salarié se rétracte, il est possible de reprendre la procédure de licenciement qui aurait déjà été engagée ou de la débiter <u>à condition</u> de se situer dans le délai de 2 mois après la connaissance des faits
Accusation de harcèlement moral par le salarié	Sauf fraude ou vice du consentement, la rupture conventionnelle est admise (Cass. soc., 23 janvier 2019, n°17-21550)
Difficultés économiques	
Contexte de difficultés économiques et/ou processus de réduction des effectifs	La rupture conventionnelle peut coexister avec des procédures de licenciement économique, à condition d'une absence de fraude à la loi (notamment pour faire échec aux seuils pour déterminer la procédure applicable) Dans un tel contexte, le ministère du travail recommande à l'employeur de mettre en mesure le salarié d'effectuer une comparaison des avantages inhérents à la rupture conventionnelle et ceux d'un PSE ou d'un plan de départ volontaire par ex. En principe, une rupture conventionnelle n'est pas une mesure accompagnant une suppression d'emploi. Le salarié partant en RCH doit, en conséquence, en principe être remplacé