

En dernier lieu, si un préjudice découlait d'un produit vaccinal non défectueux, ce serait alors un mécanisme particulier de réparation qui interviendrait.

En effet, aux termes de l'article L. 3111-9 du Code de la Santé publique : *"Sans préjudice des actions qui pourraient être exercées conformément au droit commun, la réparation intégrale des préjudices directement imputables à une vaccination obligatoire pratiquée dans les conditions mentionnées au présent chapitre, est assurée par l'Of-*

*fice national d'indemnisation des accidents médicaux, des affections iatrogènes et des infections nosocomiales institué à l'article L. 1142-22, au titre de la solidarité nationale (...)."*

Ainsi, une réaction préjudiciable en matière de vaccination obligatoire dans ce cas est légalement rattachée au régime de l'aléa médical et des procédures afférentes.

En pratique, la personne préjudiciée saisit l'Office National d'Indemnisation des Accidents Médicaux, des Af-

fections iatrogènes et des Infections nosocomiales (ONIAM) qui procèdera à une indemnisation après expertise et investigations. Appliquée au secteur de la Santé au travail, la déclinaison est la suivante : si un salarié réagit à une vaccination obligatoire réalisée par le médecin du travail ou un infirmier (dans le cadre décrit plus haut) et que l'acte est réalisé conformément aux données acquises de la Science, ce salarié actionnera l'instance nationale dédiée à cette situation, sans que le Service ou son assureur n'aient à l'indemniser. ■

## Rupture conventionnelle Possible en cas de longue maladie

(Cass. soc., 30 sept. 2013, n° 12-19.711)

**D**ans un arrêt du 30 septembre 2013, la Cour de cassation confirme que l'existence d'un différend entre les parties au contrat de travail n'affecte pas par elle-même la validité de la convention de rupture conventionnelle.

En l'espèce, le salarié était en arrêt de travail pour maladie depuis près de 9 mois suite à une pathologie dépressive qu'il imputait à ses conditions de travail.

Des courriers du médecin du travail indiquaient que l'arrêt de travail dudit salarié avait pour cause un *"syndrome anxiodépressif en rapport avec une situation de souffrance au travail (conflit hiérarchique, reproches à son sens injustifiés, tensions relationnelles, pressions, sensation de mise à l'écart)"*, que le salarié demeurait *"très fragile"* et que *"la question posée était celle d'une éventuelle reprise"*, de *"l'aptitude de M. X... à reprendre son poste de vendeur automobile"* et de la nécessité d'envisager *"un éventuel reclassement externe"*.

Le 14 janvier 2009, il signe une rupture conventionnelle avec son entreprise, rupture homologuée le 9 février 2009.

Toutefois, considérant que son consentement a été vicié, le salarié a saisi le juge, aux fins de demander une requalification de la rupture conventionnelle en licenciement sans cause réelle et sérieuse. Il estime, en effet, qu'il était en arrêt de travail dans un contexte de harcèlement, de discrimination et

de tensions professionnelles et qu'il n'avait, en outre, pas bénéficié d'une visite de reprise.

De son côté, l'employeur nie tous faits de harcèlement et invoque une enquête interne diligentée par l'entreprise qui concluait qu'aucun acte de harcèlement moral ou de discrimination syndicale ne pouvait lui être reproché. Il accusait le salarié de s'être mis en arrêt maladie, afin de marquer son désaccord, *"d'avoir monté de toutes pièces ses accusations de harcèlement moral"*, et *"délibérément menti"* pour *"sachant que son travail ne donnait pas satisfaction, négocier son départ"*.

« L'existence d'un différend entre les parties au contrat de travail n'affecte pas par elle-même la validité de la convention de rupture ».

Il ajoute, pour conclure, que c'est le salarié qui avait pris l'initiative d'une rupture conventionnelle et qu'il n'avait, d'ailleurs, pas fait usage de son droit de rétractation.

Qu'il y ait ou non litige préexistant, la rupture conventionnelle est valide.

Au regard de ces éléments, la Cour d'appel constate qu'aucune rétractation n'est intervenue dans le délai légal et que la convention a été homologuée à la demande conjointe des parties par l'autorité administrative.

Elle considère, ainsi, que *"la circonstance que le contrat de travail se trouvait suspendu en raison du congé maladie depuis plus de huit mois du salarié sans qu'aucune reprise n'ait été envisagée justifiant une visite auprès du médecin du travail, ne saurait remettre en cause la validité de la convention de rupture librement consentie en l'absence de tout litige préexistant, alors que si des reproches lui ont été adressés notamment sur la faiblesse de ses performances, le seul avertissement dont il a fait l'objet remonte au 2 octobre 2007 et aucune convocation à un entretien préalable à une mesure disciplinaire n'a été envisagée"*.

La Cour de cassation ajoute que, qu'il y ait ou non un litige préexistant, ce n'est pas la question, puisque *"l'existence d'un différend entre les parties au contrat de travail n'affecte pas par elle-même la validité de la convention de rupture"*.

Elle retient, ensuite, que les juges du fond n'ont relevé aucun agissement précis de l'employeur susceptible de laisser présumer un harcèlement moral et confirme qu'au moment de la signature de la convention, le consentement du salarié était libre et éclairé.

In fine, on retiendra qu'une rupture conventionnelle peut être signée dans un contexte tendu, puisque la Haute juridiction confirme que l'existence d'un différend entre les parties n'entache pas, en soi, la validité de la convention de rupture. ■