

- des périodes d'absence ayant donné lieu au maintien total ou partiel du salaire par l'employeur ;
- des périodes assimilées à une période de travail effectif par la réglementation en vigueur ou par la présente convention.

À la condition que la somme des périodes de travail effectif et des périodes assimilées soit au moins égale à une année."

Il en résulte qu'en cas de maladie d'un salarié, si son temps de maladie n'est pas assimilable à du temps de travail effectif, selon l'article 13, il reste assimilable à de la présence. C'est donc le salaire brut correspondant à du temps de présence ou assimilé qui est à comparer à la RMAG.

Il en ressort donc un droit à un complément de sa rémunération annuelle de 410

euros (calcul de l'exemple 1) sous réserve des éventuelles évolutions qui pourraient intervenir à son statut en 2014.

Cela étant, il convient parallèlement d'appliquer à cet exemple les dispositions de la CNN (art. 19) pour le maintien total ou partiel de la rémunération de l'intéressée pendant la période d'arrêt maladie (cf. un prochain numéro). ■

La rupture conventionnelle est envisageable en cas d'aptitude avec réserves (Cass. soc., 28 mai 2014, n° 12-28.082)

Dans un arrêt du 28 mai 2014, la Cour de cassation permet à l'entreprise de conclure une rupture conventionnelle avec un salarié déclaré apte avec réserves, dès lors qu'au moment de la signature, le consentement du salarié était libre et éclairé.

Dans cette affaire, une salariée avait été déclarée apte avec réserves, le 2 juillet 2009, suite à un accident du travail. Le 14 septembre, elle avait conclu une rupture conventionnelle, qui avait été homologuée le 23 octobre. Cependant, la salariée conteste en justice la convention de rupture, en soutenant que son employeur avait commis une fraude en signant avec elle une rupture conventionnelle, éludant ainsi son obligation de reclassement. On rappellera ici que, lorsqu'après une absence pour accident du travail, le salarié est déclaré apte (avec ou sans réserves), le Code du travail prévoit qu'il "retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente" (C. trav., art. L. 1226-8).

Pour la salariée, la validité même de la rupture conventionnelle est donc affectée.

Concernant cette obligation de l'employeur de maintenir le salaire et de rechercher un emploi similaire pour un salarié déclaré apte après une absence pour accident de travail, la jurisprudence se montre particulièrement stricte. En effet, dès lors que les avis d'aptitude avec réserves n'ont pas été contestés par l'employeur, ce dernier doit réintégrer le salarié qui n'a pas été déclaré inapte, sur son emploi initial (Cass. soc., 28 janv. 2010, n° 08-42.616).

Ou bien encore, ce n'est que lorsque l'emploi n'existe plus ou n'est plus vacant que la réintégration peut avoir lieu dans un emploi équivalent comportant le même niveau de rémunération, la

même qualification et les mêmes perspectives de carrière que l'emploi initial (Cass. soc., 22 oct. 1997, n° 99-44.706). La jurisprudence a eu également l'occasion de préciser que si l'employeur estime ne pas pouvoir réintégrer le salarié dans son emploi initial ou dans un emploi similaire, il lui appartient de rapporter la preuve qu'il lui est impossible de rendre le poste conforme aux réserves émises par le médecin du travail (Cass. soc., 6 février 2013, n° 12-28.082).

On rappellera, enfin, que lorsqu'un licenciement est prononcé en méconnaissance de ces dispositions, le salarié a la possibilité de réclamer sa réintégration et, en cas de refus, peut obtenir une indemnité équivalente à au moins 12 mois de salaires (C. trav., art. L. 1226-15).

En l'espèce, la question se posait donc de savoir si cette obligation de reclassement faisait obstacle à la conclusion de la rupture conventionnelle.

La salariée soutenait que l'employeur n'avait recouru à la rupture conventionnelle que dans le but d'échapper à l'application de ces dispositions. Selon elle, l'employeur avait donc commis une fraude en signant une telle convention.

En premier lieu, la Cour d'appel a écarté sa demande. Les juges du fond ont souligné l'incohérence de l'argumentation de la salariée qui invoquait le fait que la convention de rupture visait à "évincer les dispositions relatives au reclassement du salarié inapte", alors que la salariée était apte avec réserves. Ils ont également relevé que la convention avait bien été signée par la salariée et que cette dernière n'avait ni prouvé la fraude, ni invoqué un vice du consentement. Elle a donc été déboutée.

La Cour de cassation, quant à elle, souligne qu'à partir du moment où la salariée

n'invoquait pas un vice du consentement et que l'absence de fraude de l'employeur avait été constatée par les juges du fond, la convention de rupture était valable. Il ressort donc de cette affaire que l'employeur peut bien signer une rupture conventionnelle avec un salarié déclaré apte avec réserves, à l'issue d'une absence pour accident de travail (et a fortiori donc à l'issue d'une absence pour maladie). Cette circonstance ne constitue pas, à elle seule, une fraude à la loi.

Néanmoins, dans un tel cas de figure, il reste possible, pour le salarié, de tenter de démontrer que le recours à la rupture conventionnelle a eu uniquement pour objet de contourner les exigences posées par le Code du travail (C. trav., art. L. 1226-8). Mais cette preuve reste difficile à apporter puisque, d'une part, la rupture conventionnelle n'a pas à être motivée et, d'autre part, la preuve de l'intention frauduleuse repose sur le seul salarié. On précisera qu'il ne revient pas à l'employeur de prouver qu'il a satisfait aux exigences de l'article L. 1226-8 précité.

On indiquera, pour conclure, que bien que la Cour de cassation ne se soit pas encore prononcée, la solution aurait sans doute été différente si le salarié avait été déclaré inapte. En effet, l'ancienne résiliation amiable (C. civ., art. 1134) était proscrite par la jurisprudence antérieure (Cass. soc., 12 fév. 2002, n° 99-41.698).

Pour l'heure, on retiendra donc principalement que l'obligation de reclassement qui pèse sur l'employeur ne suffit pas à elle seule à faire obstacle à la conclusion d'une rupture conventionnelle. La convention ne pourra être remise en cause que s'il est démontré une intention frauduleuse ou l'existence d'un vice du consentement. ■