

SIMPLIFICATION DE LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

La rupture par consentement mutuel du contrat à durée indéterminée empruntée au Droit civil n'est pas une nouveauté. Cependant, elle n'est quasiment jamais utilisée du fait de la privation du bénéfice de l'assurance chômage pour le salarié, de l'application aux éventuelles sommes versées du traitement fiscal et social des salaires et de l'absence de valeur transactionnelle entre les parties.

La Loi portant modernisation du marché du travail du 25 juin 2008 complétée par le Décret du 18 juillet et par la Circulaire du 22 juillet, crée un nouveau mode autonome de rupture du contrat de travail à durée indéterminée qui simplifie incontestablement le droit positif sans cependant apporter une sécurisation juridique totale.

Les apports positifs de ce nouveau mode de rupture sont incontestables:

Sa mise en œuvre en trois étapes est relativement précise sinon simple : discussion entre les parties, signature de la convention et homologation par le directeur départemental du travail sur la base de deux formulaires préétablis disponibles par téléchargement.

La rupture conventionnelle, contrairement au licenciement, n'a pas à être motivée ce qui évite un travail particulièrement délicat pour l'employeur et l'acceptation difficile du motif par le salarié.

Les salariés concernés par le dispositif sont de droit bénéficiaires des prestations de l'assurance chômage non précisées à ce jour.

Enfin et par dérogation aux règles de droit commun, le dispositif de rupture conventionnelle est étendu aux salariés protégés après autorisation de l'inspecteur du travail.

La rupture conventionnelle limite également les coûts et les risques :

En effet, le dispositif ne prévoit pas d'indemnité de préavis, la rupture intervenant au plus tôt le lendemain du jour de l'homologation. Quant à l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle, son montant ne peut être inférieur à celui de l'indemnité légale de licenciement désormais doublé par le Décret du 18 juillet 2008, et non à celui de l'indemnité conventionnelle souvent plus élevé. Elle est soumise au régime fiscal et social de l'indemnité de licenciement.

Enfin, les éventuelles contestations seront irrecevables au delà d'un délai de douze mois à compter de la date d'homologation de la convention.

La rupture conventionnelle présente cependant des contraintes sans apporter une sécurisation absolue :

Le dispositif nécessite un entretien formalisé à défaut d'un véritable entretien préalable et le salarié (comme d'ailleurs l'employeur), dispose d'un délai de 15 jours calendaires pour se rétracter.

La convention doit être homologuée par le directeur départemental du travail (15 jours ouvrables). Cependant, les modalités de ce contrôle restent floues.

Enfin, la mise en œuvre de cette rupture est relativement longue : de l'ordre de 40 jours en tenant compte des délais de convocation, de rétractation et d'homologation.

La rupture conventionnelle qui ne constitue pas une transaction, pourra parfaitement être contestée notamment sur le terrain du vice du consentement ou de l'irrégularité de procédure (imprécision du texte sur les délais et la forme de la convocation à l'entretien obligatoire) voire même sur le fond (motif économique, inaptitude...)

Enfin, demeure totalement imprévisible, la position des tribunaux appelés à se prononcer sur ce type de rupture (le sort du CNE est encore dans toutes les mémoires).

En conclusion, la rupture conventionnelle constitue une réponse particulièrement adaptée aux demandes de salariés désirant quitter leur emploi sans démissionner mais ne semble pas devoir se substituer aux modes traditionnels de rupture lorsque celle-ci est subie ou lorsqu'il y a conflit entre les parties.

Jean-Luc GAUTIER

Avocat spécialiste en droit social

SELARL GAUTIER-CARABIN