



Chronique des experts-comptables. La rupture conventionnelle du contrat de travail



La rupture conventionnelle est décidée d'un commun accord par l'employeur et le salarié.

La rupture conventionnelle est décidée d'un commun accord par l'employeur et le salarié mais ne vise que les salariés en CDI, y compris les salariés protégés, les CDD pouvant déjà être rompus d'un commun accord. Elle ne peut être mise en oeuvre si la rupture s'effectue dans le cadre des accords collectifs de GPEC ou des PSE (plans de sauvegarde de l'emploi). Il est intéressant de noter que les dispositions légales sur le licenciement économique ne s'appliquent pas aux ruptures conventionnelles: l'employeur confronté à des difficultés économiques pourra, si le salarié accepte la rupture conventionnelle, faire l'économie de la procédure de licenciement économique. Toutefois, pour calculer les seuils d'effectif déclenchant l'obligation de mettre en oeuvre un PSE, il faudra à notre avis comptabiliser les salariés partis dans le cadre d'une rupture conventionnelle. En revanche, la circulaire n° 2008-

11 du 22 juillet 2008 précise que la rupture conventionnelle ne s'inscrit pas dans une démarche visant à contourner des procédures et des garanties légales, aussi elle ne doit pas être utilisée pour rompre un contrat de travail

Procédure

Schématiquement, la rupture conventionnelle suppose le respect d'une procédure en 3 étapes:

- Les parties négocient les modalités de la rupture lors d'un ou plusieurs entretiens.

- La convention de rupture étant signée, chacune des parties dispose d'un délai de 15 jours calendaires pour se rétracter.

- A l'issue du délai de rétractation, la convention est transmise à la DDTEFP en vue d'homologation. L'administration dispose de 15 jours ouvrables pour homologuer la convention et vérifier à ce titre la procédure de rupture et l'échange des consentements.

La date de la rupture doit être fixée

par la convention et elle ne peut pas être antérieure en tout état de cause au lendemain du jour de l'homologation par l'administration. Il convient d'attirer l'attention des employeurs sur les effets de l'homologation, en effet, elle ne vaut pas transaction et le salarié pourra malgré tout agir aux prud'hommes. Afin d'anticiper le contrôle judiciaire, il faut particulièrement veiller au respect de la procédure. Il est ainsi vivement conseillé de tenir plusieurs entretiens espacés par un délai raisonnable, la procédure faisant l'objet à chaque fois d'un constat par écrit.

Le consentement du salarié doit être libre et éclairé, ce dernier doit donc mesurer toute la portée de son engagement. L'assistance des parties par un tiers habilité, prévue dans des conditions précises par la loi, peut être intéressante pour éliminer l'existence de tout vice du consentement.

Indemnisation du salarié

Le salarié perçoit une indemnité spécifique de rupture conventionnelle, dont le montant ne peut être inférieur à l'indemnité légale du licenciement. Le seuil minimum de l'indemnité est bien constitué par l'indemnité légale du licenciement et non par l'indemnité conventionnelle de licenciement si celle-ci est plus favorable. L'indemnité versée est exonérée de charges sociales dans les mêmes conditions et limites que l'indemnité de licenciement, mais il n'y aura pas d'exonération lorsque le salarié est en mesure de bénéficier d'une pension de retraite d'un régime légalement obligatoire. Le législateur entend ainsi maintenir dans l'emploi les salariés

âgés et éviter le contournement des règles strictes de la mise à la retraite.

Opportunité de la mesure

Avant l'entrée en vigueur de la rupture conventionnelle, l'employeur et le salarié désireux de mettre un terme à leur relation contractuelle étaient face à un quasi vide juridique. En effet, quand le salarié faisait part à l'employeur de son souhait de quitter la société, deux solutions trouvaient à s'appliquer:

- soit le salarié présentait sa démission, ce qui avait pour effet de le priver de ses droits à l'assurance chômage;

- soit l'employeur licenciat le salarié pour qu'il puisse bénéficier des prestations de l'ASSÉDIC. Cette solution n'était pas plus appropriée puisque coûteuse pour l'entreprise. S'était alors développée la pratique du « licenciement arrangé » qui consistait à licencier le salarié afin qu'il puisse bénéficier de l'assurance chômage, parfois pour faute grave pour éviter à l'entreprise de payer l'indemnité de licenciement et le préavis. Le salarié, convenant avec son employeur de ne plus se présenter à son poste, le motif du licenciement pour absence injustifiée était tout trouvé.

La rupture conventionnelle semble mettre un terme à cette situation abusive où des parties désireuses de se séparer en bons termes ne pouvaient le faire sans employer des moyens détournés.

Cette solution n'est cependant satisfaisante qu'en apparence puisque, si la procédure de rupture conventionnelle est assez simple, elle reste somme toute très longue et coûteuse.