

LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

Introduction :

Depuis sa mise en place par la loi de modernisation du marché du travail, en date du 25 juin 2008, la rupture conventionnelle est devenue le mode privilégié de rupture du contrat de travail chez les cadres.

Dans un contexte de crise économique et sociale, la rupture conventionnelle du contrat de travail est très vite apparue comme une alternative à la démission pour le salarié, qui conserve ainsi la garantie de bénéficier des allocations d'assurance chômage, et au licenciement pour l'employeur qui évite ainsi les contentieux et la complexité de la procédure de licenciement.

Possible seulement pour les salariés en contrat de travail à durée indéterminée, la rupture conventionnelle du contrat de travail est une procédure qui permet à l'employeur et au salarié de négocier d'un commun accord les conditions de rupture de leur relation de travail. Ce mode de rupture du contrat de travail est à distinguer de la démission et du licenciement (Articles L1237-11 et suivants du Code du travail).

Cependant, il convient de rester vigilant face au cadre juridique évolutif et à une activité jurisprudentielle très prononcée en la matière, tendant à renforcer l'encadrement de ce dispositif initialement destiné à être souple.

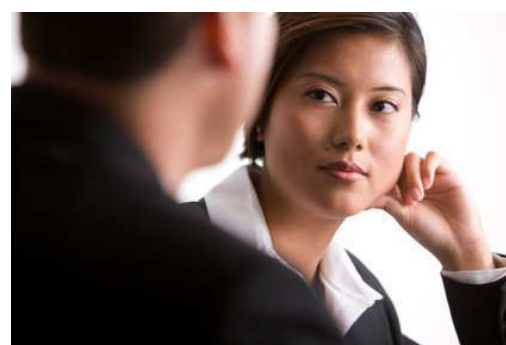
Salariés concernés

Tous les salariés en CDI sont concernés par la rupture conventionnelle du contrat de travail, même les salariés protégés (délégués du personnel, délégués syndicaux, membre élu du comité d'entreprise, etc.) sauf exception.

Exceptions

La rupture conventionnelle est impossible :

- Pour les salariés bénéficiant d'une protection particulière contre le licenciement (congés maternités article L 1225-4 du code du travail, durant un arrêt pour accident du travail ou maladie professionnelle article L1226-9 du code du



travail). (CA Amiens 11 janvier 2012, n° 11-00555)

- Pour les salariés déclarés inaptes suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle. (Cass.soc.12 février 2002, CA Poitiers 28 mars 2012)

- Pour les ruptures du contrat de travail résultant des accords de gestion prévisionnelle de l'emploi ou des plans de sauvegarde de l'emploi qui proposent d'autres garanties aux salariés (article L 1237-16 du code du travail)

D'une manière générale, il y aura rejet de cette convention de rupture par l'administration du travail, toutes les fois que la démarche de l'employeur tendra à contourner les procédures et garanties légales.

Rupture conventionnelle et difficultés économiques dans l'entreprise

Il est possible de mettre en place des procédures de ruptures conventionnelles au sein des entreprises rencontrant

des difficultés économiques. Cependant, l'employeur ne peut pas s'en servir pour contourner les règles du licenciement économique collectif lorsque ces ruptures conventionnelles ont une cause économique et dès lors qu'elles entrent dans un processus de réduction des effectifs dont elles constituent la ou l'une des modalités. (Cass.soc 9 mars 2011).

Concrètement, le nombre des salariés faisant l'objet d'une rupture conventionnelle doit être pris en compte pour déterminer la procédure d'information et de consultation des représentants du personnel et les obligations de l'employeur en matière de plan de sauvegarde de l'emploi relatif au licenciement économique collectif.

Aussi, lorsque l'employeur ne met en place que des ruptures conventionnelles au sein de son entreprise, en dehors de toute cause économique, il pourrait être soupçonné de s'en servir pour priver les salariés des garanties attachées au plan de sauvegarde de l'emploi, s'il s'avère que l'entreprise rencontre des difficultés économiques.

Les indices de cette infraction :

- 10 demandes de ruptures conventionnelles sur une même période de 30 jours
- Au moins 1 demande de rupture conventionnelle sur une période de trois mois suivant 10 demandes s'étant échelonnées au cours des trois mois précédents
- Une demande au cours des trois premiers mois de l'année faisant suite à plus de 18 demandes au cours de l'année civile précédente.

Ces indices constituent les conditions légales du déclenchement d'un plan de sauvegarde de l'emploi. Ce qui signifie que si le nombre des ruptures conventionnelles mises en place par l'employeur, en dehors d'un contexte de restructuration, atteint les seuils requis par

l'article L 1233-61 du Code du travail pour mettre en place un plan de sauvegarde de l'emploi en matière de licenciement économique, l'employeur peut être soupçonné de vouloir contourner la procédure du licenciement économique si l'entreprise est confrontée à des difficultés économiques au même moment.

Ceci ne signifie pas que la rupture conventionnelle du contrat de travail est impossible en cas de difficultés économiques de l'employeur, mais dans ces circonstances, l'employeur doit informer les salariés concernés par ce type de rupture qu'ils ne pourront pas bénéficier du congé de reclassement, ni du contrat de sécurisation professionnelle dont bénéficient en principe les salariés licenciés pour motifs économiques.

La procédure

L'employeur et le salarié négocient les termes d'une rupture conventionnelle lors d'un ou plusieurs entretiens, selon l'article L 1237-12 du Code du travail. Cet article ne précise pas de délai entre l'entretien et la signature de la convention de rupture. Rien n'oblige alors les parties à prévoir un délai entre ces deux étapes de la procédure (Cass.soc.3 juillet 2013, n° 12-19.268)

Le droit de se faire assister

Tout salarié a le droit de se faire assister lors de la négociation.

Cependant, la loi ne prévoit pas expressément l'obligation de la part de l'employeur d'informer le salarié de cette faculté.

Il faut toutefois noter que certains juges d'appel considèrent qu'il s'agit d'une obligation de la part de l'employeur (Cour d'Appel de Nîmes 12 juin 2012).

Le salarié peut se faire assister :

- soit par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise (par exemple, un délégué du personnel ou un membre élu du comité d'entreprise) ou tout autre salarié;

- soit par un conseiller du salarié choisi sur une liste dressée par l'autorité administrative lorsque l'entreprise ne comporte aucune institution représentative du personnel. Cette liste est consultable auprès de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (précisément dans chaque section d'inspection du travail) et dans chaque mairie.

Si le salarié choisit de se faire assister dans les conditions précisées ci-dessus, il doit en informer l'employeur avant la date prévue pour le ou les entretiens. L'employeur peut alors lui-même se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ou, dans les entreprises de moins de 50 salariés, par une personne appartenant à son organisation syndicale d'employeurs ou par un autre employeur relevant de la même branche.

L'employeur qui souhaite se faire assister doit aussi en informer le salarié avant la date fixée pour le ou les entretiens.

Notez que la loi ne prévoit aucun délai de prévenance pour informer l'autre partie de son intention de se faire assister.

Le lieu et la date de l'entretien

La loi ne prévoit rien concernant le moment et le lieu de l'entretien de négociation de la rupture conventionnelle du contrat de travail. En l'absence de dispositions légales, il convient donc d'appliquer les mêmes règles que celles de la procédure de licenciement. C'est-à-dire prévoir un délai raisonnable entre la convocation et la date de l'entretien, soit

5 jours ouvrables en pratique.

Le contenu de la convention

Cette convention définit les conditions de la rupture conventionnelle. Mais l'enjeu majeur reste tout de même la négociation des garanties offertes au salarié et notamment le montant de « l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle » qui lui sera versée. Ce montant ne peut pas être inférieur à celui de l'indemnité légale de licenciement prévue à l'article L. 1234-9 du Code du travail. Étant donné qu'un salarié ayant moins d'un an d'ancienneté au sein de l'entreprise n'a pas droit à l'indemnité légale de licenciement, l'indemnité de rupture conventionnelle sera calculée au prorata de son temps de présence au sein de l'entreprise.

Lorsque le salarié est en droit de liquider sa pension de retraite, que ce soit sur la base d'un taux plein ou non, l'indemnité de rupture conventionnelle obéit au même régime social que l'indemnité de départ à la retraite et est donc soumise dès le 1er euro, à cotisations et contributions sociales.

Mais l'indemnité de rupture conventionnelle est exonérée de CSG et de CRDS à hauteur du montant de l'indemnité de licenciement prévu par la convention collective de branche, l'accord professionnel ou interprofessionnel, ou à défaut par la loi et dans la limite du montant exclu de l'assiette des cotisations de sécurité sociale.

En dehors des indemnités de rupture, la convention doit contenir :

- La date de la rupture qui intervient au moins le lendemain de la date d'homologation de l'accord. Le préavis n'est pas obligatoire.

- L'information du salarié sur ses droits acquis au titre du DIF (Cour D'appel de Riom 3 janvier 2012)

- L'information du salarié de son droit au maintien de la prévoyance (Cour d'appel de Bordeaux 22 mai 2012)

Un exemplaire de la convention doit être remis à chacune des parties, employeur et salarié, sous peine de nullité de la rupture (Arrêt de la Cour de cassation du 6 février 2013). L'indemnité de congés payés et tous les éléments de rémunération dus par l'employeur à la date de la rupture doivent être payés au salarié.

Le droit de rétractation

Dès le lendemain de la signature de la convention, les parties disposent d'un délai de rétractation de 15 jours. Tous les jours de la semaine sont décomptés. Il est préférable d'adresser une lettre recommandée avec accusé de réception pour se rétracter. Selon l'article R 1231-1 du Code du travail, si ce délai expire un samedi, un dimanche ou un jour non ouvrable comme un jour férié, ce délai de rétractation est prorogé au jour ouvrable suivant.

La convention de rupture conventionnelle doit être homologuée par l'administration du travail

Pour les salariés en général

L'homologation signifie que l'administration du travail (le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi) du lieu où est établi l'employeur doit contrôler et approuver la validité de cette convention de rupture conventionnelle.

L'employeur ou le salarié à l'issue du délai de 15 jours doivent donc adresser une demande d'homologation accompagnée d'un exemplaire de la convention de rupture conventionnelle au DI-RECCTE. (Article L1237-14 du Code du

travail)

Il faudra donc compter 15 jours à compter de la date de réception de la demande d'homologation de la convention par l'administration du travail pour avoir une décision définitive. En cas de silence de celle-ci, la convention de rupture conventionnelle est réputée admise.

En l'absence d'accord des parties, le contrat de travail du salarié continue de s'appliquer durant toute la durée de la procédure jusqu'à la décision définitive de l'administration du travail.

Cas particulier des salariés protégés

Si la rupture conventionnelle du contrat de travail est possible pour les salariés protégés, la demande d'autorisation doit être envoyée dans les mêmes conditions à l'inspection du travail et non à la DI-RECCTE.

Lorsqu'il s'agit d'un représentant élu, le comité d'entreprise doit en plus être consulté auparavant. (Article L 1237-15 du Code du travail)

Possibilités de saisir le conseil de prud'hommes

Tous les litiges relatifs à la rupture conventionnelle du contrat de travail relèvent de la compétence du conseil de prud'hommes. Le délai pour intenter l'action en justice est de 12 mois à compter de la date de l'homologation de la convention (Article L 1237-14 du code du travail).

Attention : L'employeur ne peut pas insérer une clause de renonciation à tout recours juridictionnel au sein de la convention de rupture conventionnelle. Celle-ci est réputée non écrite, mais la convention conserve sa validité. (Cass. Soc. 26 juin 2013, n° 12-15208).