

# Droit social. Nouvelle rupture du contrat de travail, mode d'emploi



**Maître Jean-Pierre Cézanne,** avocat spécialiste en droit social, membre du Conseil de l'Ordre, évoque la nouvelle rupture conventionnelle du contrat de travail de la loi du 25 juin 2008.

## De quoi s'agit-il ?

La rupture conventionnelle du contrat de travail est une rupture dans laquelle l'employeur et le salarié se mettent d'accord, en dehors de tout conflit avéré, en respectant une procédure prévue par la loi, pour mettre fin au contrat de travail. La rupture conventionnelle du contrat de travail constitue-t-elle une nouveauté ? Pas vraiment, la véritable nouveauté consistant dans les effets qui lui sont attachés.

Résumons la situation antérieure: il n'existait jusqu'à présent que deux modes prépondérants de rupture du contrat de travail: du

fait du salarié, la démission; du fait de l'employeur, le licenciement. Parallèlement, existait la rupture amiable, ou encore « d'un commun accord » du contrat de travail, dont l'utilisation était tout à fait marginale, sauf en matière économique, dans le cadre de la convention de reclassement personnalisée obéissant à un régime spécifique. On se trouvait donc, en cas d'insatisfaction larvée du salarié souhaitant quitter l'entreprise, ou en cas de conflit, dans une situation de blocage. En effet, la démission et la rupture amiable du contrat de travail ne donnant pas droit à indemnité et à allocation chômage, les parties avaient fréquemment recours à des licenciements plus ou moins « arrangés » suivis d'une transaction destinée à protéger l'employeur contre un recours du salarié.

C'est devant ce constat que les partenaires sociaux dans l'Accord National Interprofessionnel sur la Modernisation du Marché du Travail du 11 janvier 2008, repris par la Loi du 25 juin 2008 ont « inventé » ce mode de rupture, en réalité ancien, mais dont la nouveauté réside dans les garanties dont il est assorti pour le salarié.

## Quelles sont ces garanties ?

L'employeur et le salarié doivent se réunir lors d'un ou plusieurs entretiens. Lors de ces entretiens, le salarié peut être assisté, et s'il l'est, l'employeur peut l'être également. Si la discussion n'aboutit pas, les relations contractuelles continueront normalement. Si en

revanche la convention de rupture est signée, le texte de celle-ci devra comporter certaines mentions obligatoires: le montant de l'indemnité de rupture conventionnelle au moins égale à 1/5ème de mois par année d'ancienneté + 2/15èmes à compter de la onzième année (exonérée d'impôt et de charges sociales), et la date de rupture nécessairement postérieure à la date de l'homologation administrative.

Les deux parties bénéficieront alors d'un délai de rétractation de quinze jours calendaires pendant lequel elles pourront librement revenir sur leur accord. Ce délai de rétractation étant expiré, l'une ou l'autre des parties devra demander l'homologation de la convention de rupture auprès de la Direction Départementale du Travail, qui disposera alors d'un délai de quinze jours ouvrables pour homologuer cette convention ou refuser son homologation, son absence de réponse dans ce délai valant homologation.

Enfin, les parties bénéficieront d'un délai d'un an à compter de la date d'homologation pour contester cette convention devant le Conseil de Prud'hommes.

Autre innovation importante: elle est ouverte aux salariés protégés, l'homologation étant alors remplacée par une autorisation de l'Inspecteur du Travail.

## Ne peut-on pas craindre des abus ?

Il est vrai que cette formule fait l'objet de critiques. Cependant,

les différentes étapes de la procédure, particulièrement lourde devraient conduire à ce que, s'il y a eu pression, celle-ci apparaisse à l'une ou l'autre de ces étapes, et permettre ainsi au salarié de faire reconnaître que sa libre décision a été abusée!

## La rupture conventionnelle du contrat de travail est-elle applicable dès maintenant ?

Oui, les textes légaux et réglementaires sont parus, et prévoient notamment pour les salariés rompant leur contrat de travail sous cette forme le bénéfice du régime d'assurance-chômage, ce qui implique que l'ASSEDIC ne devrait pas refuser la prise en charge des salariés, même si à ce jour, la modification du régime UNEDIC imposée par cette réforme et son application effective ne sont pas encore intervenues, ce qui ne devrait plus tarder.

## S'agit-il d'une bonne réforme ?

Elle fait l'objet de beaucoup d'a priori. Cependant, il apparaît objectivement qu'il s'agit d'une réforme équilibrée dans laquelle chacune des parties devrait trouver son compte. \*Surtout, l'on peut espérer qu'elle apportera plus de transparence dans les rapports employeur-salarié en mettant fin à certains montages qui n'avaient pas lieu d'être.

Enfin, elle entraînera vraisemblablement une hausse du nombre d'allocataires ASSEDIC et l'on peut avoir des craintes quant aux conséquences qu'elle aura sur l'équilibre du régime d'assurance-chômage.