

ANI sur la modernisation du marché du travail (suite) : la rupture conventionnelle

Le législateur a définitivement fixé un certain nombre de procédures que "La lettre d'informations" a commenté pour vous depuis son n°19. Un nouveau mode de rupture d'un CDI, la rupture conventionnelle, a été finalisé cet été. Voici ce qu'il faut en retenir.

Il s'agit bien d'un nouveau mode de rupture : une 3^{ème} voie, entre la démission et le licenciement. La rupture conventionnelle ressemble même, au premier abord, à un encadrement légal de la souplesse tant réclamée par nombre d'acteurs économiques... Ce sont les statistiques qui diront, dans quelques mois, si le législateur a été en phase avec le monde du travail.

Une séparation par consentement mutuel

L'employeur et le salarié peuvent convenir de rompre leur contrat lors d'un ou plusieurs entretiens. Par nature cette rupture ne peut-être imposée par l'une ou l'autre des parties ! Et les textes ont multiplié les garanties de ce libre consentement : le salarié doit être informé, a priori par son employeur, qu'il peut recueillir au cours de leurs discussions toutes les informations nécessaires à sa décision ; qu'il peut contacter des aides externes (inspection du travail, service public pour l'emploi...); les parties pourront être assistées ; la direction du travail contrôlera a posteriori que le consentement a bien été libre et mutuel.

Organiser l'entretien de rupture

L'employeur et le salarié doivent se réunir pour un ou plusieurs entretiens. Aucun texte ne les régit : ils pourraient avoir lieu devant la photocopieuse ! Néanmoins, nous conseillons :

- de convier le salarié à ces entretiens par écrit, afin d'en conserver la preuve.
 - d'organiser au moins deux rencontres (négociation/signature) afin d'aménager les meilleures conditions pour un libre consentement.
- Lors des entretiens, le salarié peut se faire assister comme pour les cas de licenciement (par un collègue

de son choix ou un conseiller figurant sur la liste de la Direction départementale du travail). Il doit alors en informer l'employeur, préalablement à l'entretien, afin que celui-ci puisse également choisir d'être assisté (par un membre du personnel employeur, de sa fédération ou un autre employeur de la même branche d'activité).

A ce jour, cet assistant ne peut en aucun cas être un avocat (circulaire du 22 juillet 2008), ce qui pose des problèmes pratiques car les employeurs sollicitent assez naturellement leur avocat.

Les "détails" de la rupture

Les modalités et les conditions de rupture convenues entre les deux parties doivent figurer dans un document : la convention de rupture.

On devra y lire en toutes lettres le montant de l'indemnité négociée. Un montant qui ne peut être inférieur à celui de l'indemnité légale de licenciement soit 1/5e de mois de salaire par année d'ancienneté auquel s'ajoutent 2/15e de mois par année au-delà de 10 ans d'ancienneté. Sa base de calcul est la moyenne des 3 derniers mois ou des 12 derniers mois de salaire brut.

Doit également figurer dans cette convention, outre la signature des deux parties, la date de rupture du contrat de travail, qui ne peut intervenir avant le lendemain du jour de l'homologation. Car pour être valable cette convention de rupture doit être homologuée par la direction du travail. Le formulaire prévu pour la demande d'homologation peut servir de convention.

Se rétracter ?

A compter de la signature de la convention de rupture, chaque partie dispose d'un délai de 15 jours calendaires pour se rétracter. C'est-à-dire : tous les

jours de la semaine, dimanches inclus, à compter du lendemain de la date de signature de la convention jusqu'au 15^{ème} jour minuit. La rétractation se fait par courrier recommandé avec AR ou tout autre moyen attestant de sa réception par l'autre partie. La loi n'impose pas de motiver sa décision. NB : même si les parties ne souhaitent pas se rétracter, elles doivent attendre l'expiration du délai de 15 jours pour poursuivre la procédure.

Homologation obligatoire !

Passé ce délai, l'employeur, a priori, adresse une demande d'homologation au moyen d'un formulaire réglementaire auprès du directeur départemental du travail (DDTEFP) du lieu où il est établi.

Quelque soit le mode d'acheminement, l'expéditeur veillera à disposer d'une preuve de l'opération (avis de réception, tampon du service d'accueil...).

Le DDTEFP dispose alors d'un délai d'instruction de 15 jours ouvrables (et non pas calendaires : les dimanches et jours fériés ne comptent pas) pour s'assurer du respect des conditions posées pour conclure une convention de rupture et de la liberté de consentement des parties.

Elle notifie par écrit à chaque partie la décision prise. A défaut de réponse dans les délais fixés, l'homologation est acquise.

Si la demande est rejetée, la décision de la DDTEFP doit être motivée. Dans ce cas, les parties restent liées par le CDI initial qui continue de s'exercer dans les conditions habituelles.

> A la date de rédaction, nous avons suivi 10 ruptures conventionnelles. Pour aucune d'elles la Direction du travail n'a contacté le salarié, même par téléphone, pour s'assurer de son libre consentement. Elle a vérifié le respect du minimum légal et des délais.

Indemnités et cotisations

Si le salarié n'est pas en droit de bénéficier d'une pension de retraite d'un régime légalement obligatoire, l'indemnité de rupture est exonérée de cotisations de sécurité sociale, de CSG-CRDS et d'impôt sur le revenu à concurrence du montant légal ou défini par la convention collective applicable. Lorsque l'indemnité dépasse ce montant, elle demeure exonérée de cotisations sociales et d'impôt sur le revenu, mais dans la limite de la moitié de l'indemnité conventionnelle et de six fois le plafond de la sécurité sociale en vigueur au moment de son versement (il existe également une limite en fonction du salaire annuel). Elle est soumise à CSG-CRDS pour la partie supérieure à l'indemnité légale ou conventionnelle.

Le mode de rupture conventionnelle ouvre droit au bénéfice des allocations d'assurance chômage dans les conditions de droit commun.

Recours des parties

Tout litige concernant la convention, l'homologation ou le refus d'homologation relève de la compétence du conseil des prud'hommes. Le recours doit être formé avant l'expiration d'un délai de 12 mois à compter de la date d'homologation (ou de refus d'homologation) de la convention. Passé ce délai les parties ne pourront plus tenter d'action en la matière.

Vanessa Sommier, juriste en droit social
contact@ferraris-avocat.com
Cabinet Ferraris - Valence

Les stages du 4^{ème} trimestre 2008

ASSOCIATIONS DE SERVICES A LA PERSONNE

- **Optimiser ses techniques de recrutement**
Public : Toute personne amenée à définir les besoins et à sélectionner des candidats
- 3 jours – 725 euros HT – 867,10 euros TTC
- Valence, 8-9-10 octobre 2008

- **Responsables de secteur : le droit du travail applicable aux intervenants à domicile**

Public : Responsables de secteur, cadres de secteur, salariés administratifs des associations prestataires
- 4 jours – 1 053 euros HT – 1 259,39 euros TTC
- Valence, 20-21 novembre ; 18-19 décembre 2008

- **Les dispositifs de la formation professionnelle**

Public : Dirigeants, directeurs, responsables de services d'associations prestataires
- 2 jours – 517 euros HT – 618,33 euros TTC
- Valence, 27-28 novembre 2008

- **Valider ses pratiques en matière de modulation**

Public : Tout salarié d'une association prestataire appliquant la modulation du temps de travail depuis au moins 1 an et ayant déjà suivi une formation sur la modulation du temps de travail ou ayant une expérience de la modulation – Dirigeants, responsables paie, planning ou de service
- 2 jours – 723 euros HT – 864,71 euros TTC
- Valence, 11-12 décembre 2008

ASSOCIATIONS INTERMEDIAIRES

- **La réglementation des AI : les fondamentaux**

Public : Tout salarié
- 3 jours – 765 euros HT – 914,94 euros TTC
- Valence, 15-16-17 octobre 2008

TOUS PUBLICS

- **Délégués du personnel, délégués syndicaux : les fondamentaux**

Public : Dirigeants, directeurs, responsables de services de structures de moins de 50 salariés ayant au moins un délégué du personnel
- 2 jours – 517 euros HT – 618,33 euros TTC
- Valence, 23-24 octobre 2008

- **Préparer et conduire l'entretien annuel**

Public : Toute personne en charge d'une équipe
- 2 jours – 517 euros HT – 618,33 euros TTC
- Valence, 13-14 novembre 2008

Pour connaître les objectifs assignés à chaque module de stage et son contenu détaillé, rendez-vous sur www.iformations.fr en cliquant simplement sur l'intitulé du stage qui vous intéresse. N'hésitez pas à contacter Charles Bisio, responsable iformations : Tél. 0475-785-838 - Fax 0475-784-653
Mail : contact@iformations.fr
Le catalogue des formations 2009 est paru.

→ Rupture conventionnelle : les textes

La loi de modernisation du marché du travail du 25 juin 2008 (JO du 26 juin) reprend une partie des dispositions de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2008 qui consacraient la rupture conventionnelle (voir "La lettre de informations" n°19).

Depuis, la loi a été complétée par le décret du 18 juillet (JO du 19 juillet). Un arrêté du 18 juillet (JO du 19 juillet) a fixé le modèle de la demande d'homologation et un arrêté rectificatif du 28 juillet, celui des salariés protégés (représentants du personnel).

Enfin, la circulaire DGT n° 2008-11 du 22 juillet a commenté la procédure d'homologation de la rupture conventionnelle.

→ Seuls les CDI sont concernés !

Ce nouveau mode de rupture n'est pas prévu pour les CDD, ni pour les contrats de travail temporaire. La rupture conventionnelle n'est pas non plus applicable aux plans de sauvegarde de l'emploi (PSE) ou aux ruptures de contrats de travail résultant des accords collectifs de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).

Les salariés protégés disposent, quant à eux, d'aménagements spécifiques pour conduire une rupture conventionnelle.

→ Quid des particuliers employeurs ?

En l'état actuel des textes, l'application de la rupture conventionnelle aux salariés des particuliers employeurs est incertaine. L'ANI "fondateur" de ce mode de rupture ne leur est pas applicable mais la loi de modernisation du marché du travail ne les a pas expressément exclus ! Alors ?

Actuellement, nous déconseillons aux organismes mandataires de recommander la rupture conventionnelle à leurs clients/bénéficiaires. Précisément parce qu'un tribunal, considérant que cette modalité ne s'applique pas aux particuliers employeurs, pourrait l'annuler. Par ailleurs, sa prise en charge par l'Assedic n'est pas encore certaine.