



## RUPTURE CONVENTIONNELLE : OUI, ET APRES ?

Avec la rupture conventionnelle du contrat de travail, le gouvernement Sarko poursuit lentement mais sûrement son travail de casse sociale, bien satisfait d'ailleurs que cette fois-ci, l'idée vienne des partenaires sociaux, et que des syndicats acceptent pour l'occasion de participer au détricotage du droit du travail, jugé par le MEDEF trop contraignant pour les entreprises, pour ne pas dire trop protecteur pour les salariés.

Alors c'est quoi la rupture conventionnelle du contrat de travail ? C'est une procédure qui consiste pour un employeur et son salarié à convenir, d'un commun accord, de la rupture du contrat, sans qu'il ne s'agisse d'un licenciement ni d'une démission.

Quel intérêt pour l'un comme pour l'autre ?

Eh bien pour le salarié, c'est relativement simple : avant, un salarié qui voulait rompre son CDI, n'avait que deux possibilités : soit démissionner (mais dans ce cas, il se privait d'indemnité de rupture et d'allocation chômage), soit demander la résiliation de son contrat au juge des prud'hommes, en raison d'une attitude fautive de l'employeur (à condition qu'il ait des preuves suffisantes pour convaincre les juges). Encore fallait-il dans ce second cas s'armer de patience, les procédures judiciaires étant assez longues...

La rupture conventionnelle lui évite tout ça en étant quasi immédiate (juste 15 jours de réflexion obligatoire + 15 jours d'instruction), en lui octroyant des indemnités de rupture équivalentes à l'indemnité légale de licenciement, et surtout, en lui permettant de conserver son droit à l'allocation chômage.

Mais pour l'employeur, quel peut bien être l'intérêt à vouloir convenir de sa séparation avec son salarié ?

Après tout, un employeur peut déjà licencier un salarié pour une multitude de motifs, pourvu que la cause soit « réelle et sérieuse » (difficultés économiques, faute grave, insuffisance professionnelle, inaptitude médicale...);

Alors dans quel cas l'employeur peut-il préférer une rupture conventionnelle ? Eh bien peut-être est-ce quand il souhaite licencier un salarié mais qu'il ne dispose justement pas d'un motif valable pour le faire ! Certes, un employeur peut toujours se débarrasser d'un salarié quand il le souhaite. Mais s'il tombe sur un salarié attaché au respect de ses droits, qui conteste son licenciement devant les prud'hommes et

demande réparation, le licenciement abusif peut alors coûter très cher au patron !

La rupture conventionnelle lui évite ce risque en limitant à douze mois le délai pour le salarié pour contester cette rupture auprès du conseil de prud'hommes (alors qu'il aurait 30 ans dans le cas d'un licenciement).

Normal direz-vous puisque le salarié est censé avoir « accepté » cette rupture... Pas si sûr, car qui a déjà eu un patron sait très bien qu'on ne discute jamais vraiment avec lui d'égal à égal. C'est pourquoi les partenaires sociaux (repris par le législateur) ont introduit un contrôle du libre consentement du salarié à la rupture de son CDI, au moyen d'une procédure dite d'« homologation », confiée à la Direction Départementale du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (DDTEFP). Cette homologation protégerait soit disant les salariés des abus que la rupture conventionnelle pourrait susciter...

Très bien ! Mais elle consiste en quoi cette homologation ? Concrètement en pas grand-chose !!! Compte tenu des moyens techniques et juridiques aujourd'hui accordés aux DDTEFP, il serait naïf de croire qu'un véritable contrôle est exercé sur la rupture conventionnelle, et notamment sur le consentement du salarié.

L'homologation n'est qu'un contrôle de pure forme de la convention écrite, et du respect des quelques obligations encore à la charge de l'employeur : entretien, délai de rétractation, versement d'une indemnité. De plus, celle-ci peut-être inférieure à celle qu'aurait perçu le salarié s'il avait été licencié (prévue par la convention collective).

La direction du travail sert aujourd'hui d'alibi aux patrons, qui auparavant, poussaient à bout leurs salariés pour qu'ils démissionnent et qui dorénavant, les pousseront à bout pour qu'ils signent la « rupture conventionnelle de leur CDI ».

Nous n'avons qu'un seul conseil à donner aux salariés ayant signé par dépit une rupture conventionnelle de leur CDI : 12 mois pour contester en justice, c'est court ! Alors ne perdez pas de temps pour saisir le conseil de prud'hommes si vous avez le sentiment de ne pas avoir vraiment voulu la rupture de votre contrat de travail. Le fait que le DDTEFP ait homologué votre convention ne signifie pas qu'elle soit légale.

En conclusion, dans cette nouvelle procédure le seul qui n'ait encore une fois rien à perdre et tout à gagner, c'est encore le patron !!!