LA RUPTURE CONVENTIONNELLE
Un nouveau mode de rupture du CDI pour motif économique ?

Caroline André-Hesse
Avocate associée
Salans

Alors que fleurissent les annonces de suppressions de postes sans licenciement, il convient de s'interroger sur la possibilité d'utiliser le nouveau dispositif de la rupture conventionnelle pour procéder à des réductions d'effectif.

Grande nouveauté de l'année 2008, la rupture conventionnelle permet à un employeur et à un salarié de rompre d'un commun accord le contrat de travail à durée indéterminée qui les lie.

Les principes de la rupture conventionnelle ont été posés par l'Accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2008, puis repris par la loi du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail.

La mise en place de ce dispositif est soumise à trois conditions :

- l'existence d'un libre consentement des parties tant en ce qui concerne le principe de la rupture que ses modalités ;
- le respect des règles de fond et de forme prévues par la loi pour assurer la liberté dudit consentement ;
- l'homologation de la convention de rupture par la DDTE (direction départementale du travail et de l'emploi).

La rupture conventionnelle n'a pas à être motivée. Elle suppose, en outre, le consentement du salarié ce qui rend plus délicate une contestation ultérieure par celui-ci du dispositif.

UN DISPOSITIF BIEN ENCADRÉ

A priori, ce dispositif ne présente que des avantages pour l'employeur qui désireux de réduire ses effectifs aurait, en revanche, quelques réticences à mettre en œuvre les garanties spécifiques applicables en matière de licenciement pour motif économique (information du comité d'entreprise ou des délégués du personnel et de la DDTE en cas de licenciement individuel, information et consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, information de la DDTE et éventuellement mise en œuvre d'un plan de sauvegarde de l'emploi en cas de licenciement collectif).

Les partenaires sociaux ont toutefois souligné en préambule de l'article 12 de l'ANI du 11 janvier 2008 que la rupture conventionnelle n'a pas vocation à "*remettre en cause les modalités de rupture existantes du CDI, ni porter atteinte aux procédures de licenciements collectifs pour cause économique engagés par l'entreprise*".

Soucieuse de limiter les abus éventuels, la loi a également prévu que la procédure de rupture conventionnelle ne serait pas applicable aux modes de rupture amiable existants qui bénéficient d'ores et déjà de garanties spécifiques comme les départs volontaires intervenant dans le cadre d'un accord de GPEC (gestion prévisionnelle des emplois et compétence) ou d'un plan de sauvegarde de l'emploi.

Nonobstant cette restriction et se croyant plus malins que les autres, certains chefs d'entreprise ont cru bon braver cette interdiction. C'est ainsi notamment que la veille de Noël, une direction départementale du travail a vu arriver 47 conventions de rupture amiable conclues par une banque du CAC 40... Soupçonnant un plan de sauvegarde de l'emploi déguisé, celle-ci a refusé l'homologation des conventions...

Si l'interdiction de la rupture conventionnelle là où un accord de GPEC ou un plan de sauvegarde de l'emploi aurait dû être mis en place est claire, il n'en est rien en ce qui concerne les réductions d'effectif portant sur moins de 10 personnes. Les déclarations des partenaires sociaux à l'occasion de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 portent d'ailleurs exclusivement sur les licenciements collectifs pour plus de 10 personnes.

À ENVISAGER DANS CERTAINES CONDITIONS UNIQUEMENT

Tant le texte de l'ANI que celui de la loi du 25 juin 2008 semblent permettre la mise en œuvre de la procédure de rupture conventionnelle pour les licenciements pour motif économique individuels ou portant sur moins de 10 personnes.

Les textes réglementaires et la jurisprudence en ont toutefois décidé autrement.

La loi du 29 juillet 1992 retient que les règles applicables en matière de licenciement pour motif économique doivent s'appliquer à toute rupture du contrat de travail résultant d'une cause économique. Une circulaire ministérielle du 29 décembre 1992 précise par ailleurs que la rupture du contrat de travail visée par la loi s'entend de "*tout système qu'il soit négocié ou non par les organisations syndicales, par lequel l'employeur entend réduire les effectifs ou modifier la structure de ceux-ci en accordant aux salariés volontaires au départ y compris sous la forme d'une démission, une compensation financière*".

À n'en pas douter, la rupture conventionnelle – si elle est utilisée pour supprimer un poste – entre dans le champ d'application de ces dispositions et ne peut pas valablement être mise en œuvre, la procédure de licenciement pour motif économique – individuel ou collectif – devant être privilégiée.

Reste que d'un point de vue pratique, nombre d'employeurs peuvent être tentés d'en faire un usage au cas par cas.

Il conviendra alors d'associer parcimonie et vigilance et de se préparer à faire face aux contestations éventuelles :

- des partenaires sociaux qui pourraient relever un détournement du dispositif et la violation de leurs droits à information et, le cas échéant, à consultation sur les suppressions de postes effectuées ;
- de la DDTE qui pourrait rechercher si les salariés ont été remplacés et refuser les homologations si elle soupçonne un ou plusieurs licenciements pour motif économique déguisés ;
- du salarié lui-même qui pourrait contester – dans un délai de 12 mois – la rupture conventionnelle dont il a bénéficié au motif qu'il n'aurait pas consenti à celle-ci s'il avait su qu'elle dissimulait un licenciement pour motif économique et que son consentement a donc été vicié. En cas d'annulation de la rupture conventionnelle, le salarié devra certes rembourser les sommes perçues à l'occasion de la rupture, mais se verra attribuer en contrepartie de la requalification de la rupture de son contrat, une indemnité de licenciement, outre des dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse (faute de lettre de licenciement). Il pourra, également, demander l'application de la priorité de "réembauchage" ou l'octroi de dommages-intérêts pour avoir été privé de celle-ci. ■

Graphitrace

Das Kapital ? C'est une revue sur l'asset management ?

www.revuebanquelibrairie.com
La librairie spécialisée dans la banque et la finance

RB REVUE BANQUE