

Fédération FO de la métallurgie

546 – Novembre 2015

La rupture conventionnelle



Ce mois-ci, coup de projecteur sur la rupture conventionnelle et les avantages qu'elle peut procurer ainsi que sur les risques qu'elle comporte.

La rupture conventionnelle (RC), qu'est ce que c'est ?

C'est un contrat par lequel le salarié et l'employeur mettent fin, d'un commun accord, au contrat qui les lie, selon les modalités prévues par la loi n°2008-596 du 25 juin 2008 (C. trav., art. L. 1237-11 et s.), reprenant l'ANI du 11 janvier 2008.

Peut-elle m'être imposée ?

Non ! La RC doit être acceptée par le salarié. Le refus de signer une RC ne peut pas être sanctionné, sauf abus (Soc., 25 sept. 2012, n°11/07623). L'idée est que si l'employeur est le seul à souhaiter rompre le contrat de travail, il doit prendre la responsabilité d'un licenciement, lequel doit être fondé sur une cause réelle et sérieuse. Inversement, un salarié ne pourrait pas non plus imposer une RC à son employeur.

Quelle est la procédure à suivre ?

La loi du 25 juin 2008 impose que la signature de la RC soit précédée d'au moins un entretien. A compter du jour de la signature, les parties disposent de 15 jours calendaires pour exercer leur droit de rétractation. Passé ce délai, la RC est adressée à la Direccte compétente, qui a 15 jours ouvrables, à compter de la réception, pour homologuer la convention de rupture. A défaut de réponse dans ce délai, la RC est réputée acceptée. L'objet de cette procédure est de garantir le consentement réel du salarié, afin que la RC ne soit jamais utilisée comme un licenciement sans cause réelle et sérieuse, imposé au salarié. Cette procédure s'explique aussi par le fait que la RC est un mode de rupture du contrat de travail très difficile à contester par la suite. Il ne faut pas la conclure à la légère.

Conseil FO :

Soyez vigilant lors de l'engagement d'une procédure de rupture conventionnelle car vous ne pourrez probablement pas la contester. Nous vous conseillons de vous faire assister lors des entretiens préalables, ou au moins de vous faire conseiller en amont. La loi vous permet de vous faire assister par un membre de l'entreprise ou par un représentant du personnel ou en l'absence d'une institution représentative, par un conseiller du salarié.

Si je signe une RC, est-ce que je perds mes droits à indemnités de départ ?

Non. Le salarié signataire d'une RC a droit à une indemnité spécifique de rupture, laquelle ne peut être inférieure à l'indemnité légale voire conventionnelle de licenciement.

Attention : la part de l'indemnité spécifique de rupture qui dépasserait éventuellement l'indemnité légale de licenciement diffère dans le temps l'indemnisation du salarié au titre de l'assurance chômage. Sachez également que les assurances privées « perte d'emploi » ne fonctionnent pas toujours en cas de RC.

Puis-je signer une RC quel que soit mon contrat ?

Non, la RC est réservée aux salariés en CDI hors période d'essai, à l'exclusion des salariés en CDD ou en apprentissage.

Puis-je signer une RC si mon contrat est suspendu pour maladie ?

Oui, sauf en cas de suspension liée à une inaptitude d'origine professionnelle (Soc., 12 févr. 2002, n° 99-41.698 arrêt antérieur à la loi mais a priori applicable à la RC).

La chambre sociale de la Cour de cassation a en effet validé les RC conclues au cours d'une suspension du contrat de travail liée à :

- Un accident du travail, une maladie professionnelle, et a fortiori à une maladie non professionnelle (Soc., 30 sept. 2014, n° 13-16.297) ou
- Un congé maternité (Soc., 25 mars 2015, n° 14-10.149).

Puis-je signer une RC si je suis salarié protégé au titre d'un mandat syndical ou de représentant du personnel ?

Oui, les salariés investis d'un des mandats visés aux articles L. 2411-1 et L. 2411-2 du Code du travail peuvent signer une RC. Mais ils bénéficient d'un CERFA spécial et leur RC devra être autorisée par l'inspection du travail.

La RC est-elle possible dans le cadre d'un PSE ou de la GPEC ?

La loi exclut de la procédure stricte des RC, les ruptures amiables qui résultent d'un accord GPEC ou d'un PSE, afin de préserver le dispositif plus léger des « départs volontaires » (art. L. 1237-16 C. trav.).

Cependant, l'Administration s'assure que l'employeur ne se sert pas des RC pour contourner ses obligations, comme par exemple celle de mettre en place un PSE. Elle vérifie pour cela que les RC ne constituent pas en réalité un motif économique. Si tel est le cas, les RC seront prises en compte pour déterminer la procédure applicable et les obligations de l'employeur en matière de PSE (Cass. soc., 9 mars 2011, n° 10-11.581). Mais cela n'exclut pas forcément qu'une RC soit conclue concomitamment à la mise en place d'un PSE ou d'une GPEC, tant que les salariés concernés par les RC n'entrent pas dans le périmètre de ces mesures économiques (CA Paris, ch.6-5, 24 oct. 2013, n° 11/12343). Attention néanmoins car il existe un risque de requalification et de refus d'homologation dans ce domaine.

Puis-je contester ma RC, même si je l'ai signée ?

Oui, un salarié peut contester les stipulations de sa RC qui ne respectent pas la procédure de RC édictée par la loi. Il peut ainsi demander le versement d'une indemnité de départ au moins égale à l'indemnité conventionnelle (Soc., 8 juill. 2015, n° 14-10.139). En revanche, pour obtenir l'annulation de la RC, et remettre en cause le principe même de la rupture, il faut nécessairement que le salarié établisse que son consentement a été vicié lors de la conclusion de la RC. Les 3 vices du consentement invocables sont le consentement donné par erreur, sous la violence ou par l'effet du dol. Ces éléments sont très difficiles à prouver.

La seule existence d'un conflit entre le salarié et l'employeur au moment de la conclusion de la RC ne suffit donc pas à l'annuler, il faut véritablement que ce conflit ait généré un vice du consentement du salarié (Soc., 23 mai 2013, n° 12-13.865). En revanche, la Cour de cassation a considéré que constituait nécessairement un vice du consentement la situation de harcèlement moral vécue par le salarié au moment de la conclusion (Soc., 30 janv. 2013, n° 11-22.332). Il s'en suivait que la rupture devait être requalifiée en licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Dans tous les cas, n'hésitez pas à demander conseil à vos délégués FO !