

R comme ... Rupture Conventionnelle

Comme son nom l'indique, la Rupture Conventionnelle est une façon de mettre fin à un contrat de travail entre un employeur et son salarié.

Ce mode de rupture remplace les licenciements « amiables » déguisés en licenciements pour faute avec une transaction souvent occulte, depuis le 25 juin 2008, date à laquelle des lois ont été votées pour moderniser le marché du travail.

Mais, si la Rupture Conventionnelle a le mérite de clarifier les choses, elle est devenue avec le temps un moyen pour les salariés de démissionner tout en ayant la possibilité de percevoir des allocations chômage ...

La Rupture Conventionnelle pour l'entreprise qu'est ce que c'est ?

Concrètement, comme son nom ne l'indique pas forcément, la Rupture Conventionnelle suppose l'accord des deux parties. Autrement dit, une partie ne peut pas forcer l'autre à accepter ce mode de rupture du contrat de travail.

Si l'employeur ne souhaite pas que son salarié quitte l'entreprise dans ces conditions, rien ne l'y oblige, ceci étant vrai dans l'autre sens ...

Cas pratique

Si une des deux parties souhaite la mise en place d'une Rupture Conventionnelle, elle doit avertir l'autre partie de son intention, même par oral.

Dans le cas où c'est le salarié qui demande à la mettre en place, il vaut mieux lui demander de rédiger une demande manuscrite, datée et signée. Le but de ce document étant de démontrer, en cas de litige ultérieur, que le salarié est bien à l'origine de la procédure et qu'il n'a pas été contraint.

ABECEDAIRE PRATIQUE DE L'ENTREPRENEUR

Si l'employeur accepte, il doit envoyer un courrier recommandé au salarié (ou lui remettre en mains propres) dans lequel il le convoque à un entretien. Il faut bien préciser que le salarié aura le droit de se faire accompagner.

A l'issue de l'entretien, il faudra rédiger une convention dans laquelle tous les détails de l'entretien seront repris : état-civil du salarié, montant de l'indemnité de rupture, etc.. Cette convention, signée des deux parties, sera ensuite jointe au formulaire qui est envoyé à la DIRRECTE pour homologation.

Plusieurs entretiens peuvent avoir lieu et à l'issue du dernier entretien, débute une période de 2 semaines calendaires pendant lesquelles le salarié (ou l'employeur) peuvent se rétracter. Si, à l'issue de ces 2 semaines, les parties sont toujours d'accord, il faut alors envoyer la demande d'homologation et une copie de la convention à la DIRRECTE.

Celle-ci a 15 jours ouvrables (3 semaines) pour statuer. Si elle ne donne pas de nouvelles dans les 3 semaines, la demande sera réputée homologuée.

Attention toutefois, car dans la demande d'homologation, il faut préciser la date de fin de rupture. Pour ne pas se tromper, il vaut mieux indiquer comme date le lendemain de la date de fin de délai d'instruction de la DIRRECTE car on ne sait jamais en combien de temps elle peut répondre ...

Alors, comment bien gérer une Rupture Conventionnelle ?

Pour bien gérer une Rupture Conventionnelle, il faut suivre pas à pas le formalisme imposé par la loi.

Les deux points à ne pas négliger sont :

- les délais prévus à chaque étape de la procédure
- le montant de l'indemnité de rupture qui ne peut pas être inférieure à ce que la Convention Collective prévoit

Enfin, pour éviter tout litige, il faut que, si la demande provient du salarié, celui-ci la fasse par écrit et la signe ...