



RUPTURE CONVENTIONNELLE

Mode d'emploi

Très utilisée dans le secteur de la coiffure, la rupture conventionnelle n'est pas un mode de rupture du contrat de travail aussi facile à manier qu'il n'y paraît. Conseils pour une utilisation sécurisée au salon.

Nouveau mode de rupture du contrat de travail, la rupture conventionnelle connaît un vif succès, tous secteurs confondus. Cette procédure, exclusivement réservée aux contrats de travail à durée indéterminée, permet à l'employeur et au salarié de convenir en commun des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie. La rupture résulte d'une convention signée par les parties au contrat, c'est-à-dire l'employeur et le salarié. Ce sont plus de 1,3 million de ruptures conventionnelles qui ont été dénombrées, depuis la loi du 25 juin 2008 sur la modernisation du travail qui a mis en place ce nouvel outil juridique. Les Directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) reçoivent près de 30 000 dossiers par mois. « C'est un sujet sur lequel nos clients nous interrogent fréquemment, note Franck Danet, expert-comptable, associé Soficom Baker Tilly. En période de crise économique, la rupture du contrat de travail est un thème récurrent dans les préoccupations du dirigeant. »

Et la rupture conventionnelle est appréciée et très utilisée dans le secteur de la coiffure, que ce soit par les dirigeants ou par les salariés. « Avant de créer mon propre salon, j'ai bénéficié d'une rupture conventionnelle, un atout pour mon projet, puisque mes allocations chômage m'ont aidé à constituer un capital de départ et que j'ai ainsi pu

bénéficier de l'Accre, une aide à la création d'entreprise dédiée », témoigne Romain Bourrat, du salon Romain B. à Lyon, un salon finaliste du concours Lyon Shop & Design, qui récompense les commerces innovants.

QUE CACHE L'EXPLOSION DES RUPTURES CONVENTIONNELLES ?

« D'après les statistiques que nous possédons, la majorité des salariés qui concluent une rupture conventionnelle n'ont pas retrouvé d'emploi dans les douze mois qui suivent la rupture. Il ne s'agit pas, comme on a pu le penser, d'un outil qui permet au salarié de

s'orienter vers un projet de reconversion professionnelle ou vers une formation », explique Michèle Bauer, avocat au barreau de Bordeaux. Dans les faits, les professionnels du droit estiment que la rupture conventionnelle a empiété sur d'autres modes de ruptures. Elle est privilégiée par les salariés, parce qu'elle leur permet de bénéficier de l'assurance chômage, et par les employeurs qui préfèrent y avoir recours, plutôt qu'à une procédure de licenciement jugée plus contraignante. D'après une étude réalisée en 2012 auprès d'une centaine de salariés ayant eu recours à la rupture conventionnelle (1), dans 27 % des cas, elle a été utilisée à la place de la démission, motivée par des

LE COÛT DE LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

La simplicité de la procédure, la possibilité pour le salarié de pouvoir bénéficier d'une indemnité au moins équivalente à l'indemnité de licenciement et d'accéder aux allocations chômage, ainsi que l'avantage pour l'employeur de limiter le risque contentieux inhérent au licenciement, ont contribué au développement de la rupture conventionnelle. « Bien souvent l'employeur la préfère à un licenciement classique, alors même que son coût est loin d'être neutre », avertit Sandra Vizzavona, avocate spécialisée en droit social. Le montant de l'indemnité doit figurer au sein de la convention de rupture signée par l'employeur et le salarié. Une certaine liberté est laissée aux parties pour fixer cette somme, puisque le salarié a la possibilité de négocier son montant avec l'employeur. Mais, certains seuils minimaux doivent, néanmoins, être respectés. En effet, l'indemnité spécifique de la rupture conventionnelle ne peut être inférieure à l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement, à savoir 1/5^e de mois par année d'ancienneté, auquel s'ajoutent 2/15^e de mois par année au-delà de 10 ans. Pour les salariés ayant moins d'un an d'ancienneté, cette indemnité se calcule au prorata du nombre de mois de présence. Un salarié ayant 8 mois d'ancienneté se verra verser une indemnité au moins égale à 8/12^e de son salaire mensuel brut multiplié par 1/5^e : pour déterminer le salaire mensuel retenu, la base de calcul est celle utilisée pour l'indemnité légale de licenciement. Le salaire mensuel de référence pris en compte est donc la rémunération brute moyenne des trois derniers mois ou des douze derniers mois, quand ce mode de calcul est plus favorable au salarié. « Les éléments de rémunération exceptionnels, comme des primes, doivent être intégrés à ce prorata », précise Sandra Vizzavona.

FLASH INFO BUSINESS

Source : COIFFURE DE PARIS juillet/aout 2013

raisons personnelles, comme la mobilité. Au contraire, dans 40 % de ses utilisations, elle correspondrait, en fait, à un licenciement, l'employeur ayant forcé la main du salarié à conclure une rupture conventionnelle. *« Or, la rupture conventionnelle doit, avant tout, être une rupture d'un commun accord entre les deux parties, qui doivent, toutes deux, y trouver un intérêt »*, rappelle Franck Danet.

LA RUPTURE EN PRATIQUE

La rupture peut être déclenchée à l'initiative du salarié comme de l'employeur. *« En tant que conseil, nous préférons que la rupture soit à l'initiative du salarié, une hypothèse qui nous paraît plus sécurisante*, précise Franck Danet. *Dans ce cas, nous conseillons de demander au salarié de préciser sa demande par un écrit »*, explique l'expert-comptable. Les entretiens que salarié et employeur vont avoir vont leur permettre de fixer le cadre de cette rupture. Dans une rupture conventionnelle, chaque partie peut se faire assister au cours de ces entretiens. Le salarié peut faire appel à une personne de son choix appartenant à l'entreprise ou bien d'un conseiller du salarié choisi sur une liste préfectorale. Le dirigeant du salon peut se faire accompagner par une personne de son choix appartenant à l'entreprise, par une personne appartenant à son organisation syndicale d'employeurs, ou par un employeur appartenant à la même branche d'activité. S'il est possible de s'appuyer sur son expert-comptable ou sur un avocat, notamment un spécialiste en droit du travail dans le cadre de cette procédure, ils ne peuvent, en revanche, assister à ces entretiens.

L'accord, une fois obtenu entre les parties, doit être établi par écrit, en double exemplaire, avec l'indication de sa date, des conditions de la rupture et des deux signatures des parties en cause. En février dernier, la Cour de cassation s'est montrée particulièrement exigeante, puisqu'elle a annulé une rupture conventionnelle, au motif que le salarié n'était pas en possession d'un exemplaire original de la convention. *« La convention de rupture doit donc impérativement être rédigée en autant d'originaux que de parties intéressées, un troisième exemplaire étant destiné à la Direccte pour homologation »*, préconise Sandra Vizzavona.

FLASH INFO BUSINESS

Source : COIFFURE DE PARIS juillet/aout 2013

LE RÉGIME FISCAL ET SOCIAL DE L'INDEMNITÉ PERÇUE

La fraction de l'indemnité spécifique, versée à l'occasion de la rupture conventionnelle du contrat de travail d'un salarié, qui n'excède pas deux fois le montant de la rémunération annuelle brute perçue par le salarié au cours de l'année civile précédant la rupture de son contrat de travail, ou 50 % du montant de l'indemnité si ce seuil est supérieur, dans la limite de 6 fois le plafond de calcul des cotisations de sécurité sociale en vigueur à la date de versement des indemnités, n'est pas soumise à l'impôt sur le revenu. Il en est de même s'il s'agit du montant de l'indemnité de licenciement prévue par la convention collective de branche, par l'accord professionnel ou interprofessionnel ou, à défaut, par la loi. En revanche, depuis le 1^{er} janvier 2013, cette indemnité est notamment assujettie au forfait social de 20 %, selon les modalités précisées sur le site de l'Urssaf.

Afin d'éviter les décisions trop hâtives et de permettre à chaque partie de mesurer la portée de sa décision, la loi impose un délai minimum de quinze jours calendaires entre la signature de la convention et sa transmission à l'autorité administrative pour homologation et permet, à l'employé comme à l'employeur, de revenir sur sa décision durant ce délai. Il vaut mieux effectuer cette rétractation par lettre recommandée avec avis de réception ou par remise en main propre contre décharge, mentionnant la date de remise. À l'issue du délai de rétractation, la partie la plus diligente adresse une demande d'homologation au directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, avec un exemplaire de la convention de rupture, au moyen du formulaire réglementaire téléchargeable sur le portail Télé RC.

LES RISQUES RÉELS DE REQUALIFICATION

L'homologation par la Direccte ne présume pas de la validité de la rupture conventionnelle. « On voit de plus en plus de ruptures conventionnelles requalifiées par les juges des prud'hommes ou par les cours d'appel, notamment en licenciements dépourvus de cause réelle et sérieuse avec, à la clé, l'octroi au salarié de dommages et intérêts pour le préjudice subi », explique Michèle Bauer, avocat au barreau de Bordeaux. Plusieurs situations font peser des risques de requalification,

c'est le cas lorsque le salarié est arrêté à la suite d'un accident du travail, ou que sa déclaration d'incapacité a été prononcée par la médecine du travail, la rupture conventionnelle ne doit alors pas être utilisée. De même, si l'entreprise opte pour une rupture conventionnelle, alors qu'elle aurait dû initier une procédure de licenciement pour cause économique dans le cadre de licenciements collectifs. Enfin, ce mode de rupture doit être écarté, lorsqu'il existe un conflit antérieur entre le salarié et l'employeur, car le juge estime, alors, que le consentement libre du salarié peut être mis en doute. Il n'est pas judicieux de signer une rupture conventionnelle avec un salarié auquel on a infligé plusieurs avertissements. Il en est de même en cas de situation où ce dernier se plaint de harcèlement. « En outre, précise Michèle Bauer, si les deux parties sont effectivement d'accord pour rompre le contrat de travail, mais qu'il subsiste un conflit résiduel, sur la notion d'heures supplémentaires par exemple, la signature de la convention n'éteint pas ce type de conflit. Et la signature d'une transaction ad hoc est à déconseiller, puisque l'existence même d'une telle transaction laisse présager qu'un litige existe. »

Pour que cette rupture soit sécurisée, elle doit donc intervenir dans un climat employeur-employé serein. Et ce n'est pas toujours le cas, comme en témoigne anonymement cette jeune femme de 27 ans, employée d'un salon parisien depuis six ans.

« Au mois d'octobre, cela a commencé à mal se passer avec mon patron. Il était assez désagréable avec moi, explique-t-elle. De mon côté, j'en avais un peu assez du salon, avec le sentiment que les clientes devenaient de plus en plus exigeantes et désagréables. J'ai réfléchi à un projet de coiffure à domicile et sollicité de mon employeur une rupture conventionnelle, en janvier. Il a refusé et m'a fait la morale, en me conseillant de démissionner. Depuis, la situation est très tendue. J'ai l'impression qu'il me tient à l'écart du reste de l'équipe, qu'il ne me donne plus de cliente, etc. Je me sens harcelée. Depuis un mois, je suis en arrêt-maladie pour dépression. Je voudrais sortir de cette impasse, sans perdre mes droits au chômage. »

UN TRAVAIL DE PÉDAGOGIE RESTE À FAIRE

« Malheureusement, ce type de situation de blocage est loin d'être rare, témoigne, Sandra Vizzavona. L'employeur a tout à fait le droit de refuser la rupture conventionnelle, qui doit être souhaitée par les deux parties. Et, si les relations s'enveniment, le salarié, qui allègue d'une situation de harcèlement, ne peut plus du tout prétendre signer une rupture conventionnelle. » Un message souvent difficile à faire passer au salarié. « Je pense qu'il y a un vrai défaut d'information sur la rupture conventionnelle. Il y a encore un vrai travail de pédagogie à effectuer », précise la spécialiste. Le risque, en un tel cas, c'est que le salarié force la rupture en pratiquant un abandon de poste, pour contraindre son employeur à le licencier. « Un jeu risqué, avertit Franck Danet. Ce dernier peut prendre son temps pour le licencier, ce qui ne fera pas nécessairement les affaires du salarié. Et l'employé peut voir cet abandon de poste considéré comme une faute dans l'exécution de son contrat. »

Frédérique PERROTIN