



RUPTURE CONVENTIONNELLE DU CONTRAT DE TRAVAIL : LES LACUNES DE LA LOI

Par Marion Ayadi et Isabelle Ayache, cabinet Raphaël



La loi sur la modernisation du marché du travail, votée par le Sénat le 5 juin dernier, devrait prochainement être définitivement adoptée. Reprenant, pour l'essentiel, les dispositions de l'Accord national interprofessionnel (ANI), signé le 21 janvier 2008 par les partenaires sociaux, elle présente les mêmes insuffisances.

L'objectif initial était ambitieux, le résultat est décevant.

La rupture conventionnelle du contrat de travail est présentée comme une innovation majeure, permettant au salarié de percevoir les allocations chômage, sous réserve de son homologation, même tacite, par l'Administration. Est-ce si novateur ? Pas vraiment. Ce mode de rupture du contrat de travail existait déjà, mais ne permettait pas au salarié de bénéficier des allocations chômage, sauf si cette rupture s'inscrivait dans le cadre d'un Plan de Sauvegarde de l'Emploi.

Dans quelle situation cette convention peut-elle être conclue ? Le texte exclut notamment l'application de ce dispositif aux « ruptures résultant d'un Plan de Sauvegarde de l'Emploi ». Pourtant, la rupture d'un commun accord pour motif économique, largement utilisée, notamment pour organiser des départs volontaires, aurait sans doute mérité d'être insérée dans le Code du travail.

Comment expliquer alors son exclusion du nouveau dispositif ?

Soumettre la rupture du contrat de travail pour motif économique à l'homologation de la Direction départementale du travail et de l'emploi (DDTE) reviendrait à rétablir l'autorisation administrative de licenciement pour motif économique. Surtout, l'application de ce dispositif à ces ruptures aurait nécessité des modifications plus profondes du Code du travail.

Or, aujourd'hui, toutes les ruptures du contrat de travail pour motif économique sont soumises aux règles relatives au licenciement pour motif économique.

Même si un projet de restructuration ne vise que des départs volontaires, l'entreprise est contrainte d'appliquer les dispositions du Code du travail relatives aux licenciements collectifs pour motif économique et, notamment, de mettre en place un Plan de Sauvegarde de l'Emploi. Ces dispositions sont inadaptées, voire absurdes, imposant des contraintes inutiles alors qu'aucun licenciement n'est envisagé, et que les salariés volontaires au départ ont souvent une solution identifiée.

Elles peuvent même avoir des conséquences désastreuses pour les salariés, qui, du fait notamment des délais de procédure, ne peuvent concrétiser leur projet (offre d'emploi, création d'entreprise, etc.).

Une interrogation demeure à la lecture de la loi : la nouvelle rupture conventionnelle est-elle réservée aux ruptures pour motif personnel ?

On peut en douter. Les ruptures pour motif économique prononcées en dehors de tout Plan de Sauvegarde de l'Emploi n'ayant pas été exclues du champ d'application du dispositif, devraient être soumises aux nouvelles dispositions législatives.

Reste à trancher la question de l'articulation de ces nouvelles dispositions avec celles déjà existantes. Les projets de convention de rupture devront-ils être soumis au comité d'entreprise ? Les salariés devront-ils être convoqués à un entretien préalable classique et/ou aux entretiens prévus par le projet de loi ?

Autant d'interrogations auxquelles les décrets et circulaires d'application de la loi devront répondre pour éviter toute confusion.