



# Rompre un contrat de travail à l'amiable

Entre licenciement et démission est apparue une troisième voix pour rompre un contrat de travail. Explications avec M<sup>e</sup> Nicolas Billon, avocat au cabinet Simon Associés.

**Points de Vente – La loi du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail met en place un nouveau mode de rupture du CDI. En quoi change-t-il des procédures préexistantes ?**

**Nicolas Billon** – Il s'agit d'un événement majeur. Jusqu'alors coexistaient deux grands cas de figure : le licenciement, avec ses subdivisions – économique, pour raison personnelle, etc. – et la démission. De façon additionnelle étaient venues se greffer d'autres possibilités pour le salarié, comme solliciter devant le Conseil des prud'hommes une rupture aux torts de l'employeur ou une résiliation judiciaire du contrat. Mais il y avait un risque de voir la demande rejetée et, au final, il s'agissait toujours de se rattacher à l'une des deux catégories.

La loi – ainsi que son décret et son arrêté du 18 juillet – apporte une grande nouveauté avec un troisième mécanisme. La rupture conventionnelle du contrat de travail est exclusive du licenciement et de la démission et ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties. Il s'agit d'une décision par commun accord, à l'amiable.

**Concrètement, quel est son intérêt ?**

Cette rupture conventionnelle a vocation à s'appliquer de manière très large. Dans la pratique, il y a un grand nombre de transactions financières officieuses. L'objectif était de légaliser un mécanisme d'accord entre employeur et salarié. Il s'agit donc d'une sorte d'officialisation des transactions par consentement mutuel, qui ouvre droit, pour le salarié, à l'allocation d'assurance chômage. Et comme il n'y a besoin ni de faute, ni de raison économique pour la mettre en place, cela permet d'éviter les faux motifs !

## S

SIMON ASSOCIÉS

Simon Associés est un cabinet d'avocats d'affaires regroupant plus d'une vingtaine d'avocats et juristes à Paris et à Lyon, dont l'activité est principalement orientée vers les PME/PMI. Organisé autour de sept pôles de compétences (corporate-acquisitions, fiscal, entreprises en difficulté, contentieux, franchise, immobilier, social), le cabinet a développé une approche transversale de prévention des risques juridiques et judiciaires. [simonassocies.com](http://simonassocies.com)

**Quelles sont les modalités d'application de cette nouvelle loi ?**

La procédure est formaliste et assez lourde, ce qui en fait un des principaux points critiqués. L'employeur convoque d'abord le salarié à un entretien préalable, destiné à discuter de la date de rupture et des modalités financières du départ. Tous deux peuvent se faire assister et sept à huit jours doivent s'écouler entre la convocation et l'entretien. Après un délai de réflexion et lors d'un second entretien, les deux parties signent la convention de rupture, qui se présente sous la forme d'un formulaire administratif.

Une fois le document signé, débute un délai de rétractation de quinze jours calendaires. Puis, la convention est adressée pour homologation à la Direction départementale du travail et de l'emploi. Il y a peu de risque de refus, l'administration ne jugeant pas de l'opportunité de la rupture, mais du respect des éléments formels. Il est à noter qu'un défaut de réponse de l'administration sous quinze jours vaut acceptation. Enfin, le contrat de travail peut être rompu dès le lendemain de l'homologation.

**Y a-t-il des restrictions à son champ d'application ?**

Absolument. La rupture conventionnelle n'est pas applicable aux ruptures de contrats de travail résultant d'un accord collectif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et est exclue des plans de sauvegarde de l'emploi (PSE). Cela sans doute pour éviter les abus, même si un départ volontaire avec transaction est possible dans le cadre d'un PSE.

**Au final, cette possibilité a-t-elle, selon vous, les atouts pour séduire employeurs et salariés ?**

Elle est plus longue à concrétiser qu'une transaction. La loi aurait pu être plus incitative, mais elle a l'avantage de ménager la chèvre et le chou ! Elle donne des gages à l'employeur avec une rupture plus souple et l'absence de motif, mais aussi au salarié, avec la rétractation et la contestation possibles. Et l'excès de formalisme me semble compensé par le vrai point positif qu'est l'apparition légalisée du commun accord. Nous verrons à l'usage si elle parvient à s'imposer. ●

Propos recueillis par Elise Cornevin

