

CONTRAT DE TRAVAIL

«La rupture conventionnelle reste un dispositif attractif»



Annaël Bashan, avocat au cabinet Simon Associés

La rupture conventionnelle a récemment franchi le cap du million d'homologations, accordées par l'administration entre août 2008 et octobre 2012. Avec 15,7% des motifs de rupture, le BTP arrive même, en tête des utilisateurs du dispositif (1). Annaël Bashan, avocat au cabinet Simon Associés, revient sur les atouts du dispositif.

■ Comment expliquer le succès de la rupture amiable ?

Ni licenciement, ni démission, il s'agit d'un mode de rupture dépassionné permettant au salarié de percevoir le chômage, en plus d'une indemnité spécifique. La procédure est, en outre, simple et rapide, la rupture pouvant intervenir en six semaines et ne comprenant pas de préavis. Il s'agit enfin d'un dispositif sécurisant, les salariés bénéficiant du contrôle de l'administration et d'une possibilité de contestation, néanmoins limitée à 12 mois.

■ Qu'attendre de l'application du forfait social aux indemnités de rupture ?

Depuis le 1er janvier, cette indemnité est assujettie au forfait social de 20%, dans la limite de deux PASS (2), soit 74064 euros pour 2013. Cela limite l'intérêt du dispositif. Cependant, au regard des délais de procédure devant les juridictions prud'homales, la rupture conventionnelle pourrait rester plébiscitée par les salariés : en section Encadrement par exemple, le délai de fixation d'une audience de plaidoirie est d'environ un an à Paris et de plus deux ans à Nanterre !

■ Que retenir des décisions jurisprudentielles rendues sur ce mode de rupture ?

Une rupture conventionnelle ne peut d'abord être conclue dans un contexte conflictuel : le salarié doit y avoir librement consenti. Selon un arrêt de la Cour de cassation du 30 janvier 2013, la rupture intervenue dans un contexte de harcèlement moral est nulle et produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse. Cette rupture ne saurait en outre être conclue après une convocation à un entretien préalable de licenciement (CA Riom, 18 janvier 2011). Autre volet du contrôle : le respect des règles sur le licenciement économique. En janvier 2012, la Cour d'appel de Lyon a rappelé que des ruptures conventionnelles ne peuvent être signées dans un contexte de difficultés économiques et si elles s'inscrivent dans un projet global de réduction d'effectifs. En l'espèce, un salarié contestait son licenciement économique en l'absence de plan de sauvegarde de l'emploi (PSE), alors que plus de 10 ruptures amiables - seuil au-delà duquel un PSE s'impose aux entreprises d'au moins 50 salariés - avaient été conclues récemment. De même, le refus d'une modification de son contrat par le salarié ne peut donner lieu à cette rupture pour éviter un licenciement économique.

■ Propos recueillis par Caroline Gitton

(1) Statistiques du ministère du Travail, décembre 2012. (2) Plafond annuel de la Sécurité sociale

SÉCURITÉ

Deux stages pour former son chargé de prévention

Depuis le 1er juillet 2012, chaque entreprise est tenue de désigner parmi son équipe «un ou plusieurs salariés compétents pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels de l'entreprise». L'organisme professionnel de prévention du BTP (OPPBTB) propose deux stages destinés à former ces référents sécurité. Le premier est intitulé «formation initiale Chargé de prévention de l'OPPBTB», d'une durée de deux jours. «Elle donne aux futurs chargés de prévention des outils directement applicables dans leur entreprise et leur offre la possibilité de se faire accompagner par un conseiller OPPBTB au travers d'une démarche de progrès», précise l'organisme. Parmi les outils qui y sont enseignés, on trouve la manière de se positionner en tant que préventeur dans l'organisation de l'entreprise, la transmission de messages prévention, la gestion des équipements de protection individuelle, la recherche des obligations réglementaires ou encore l'évaluation de l'importance des arrêts de travail et maladies professionnelles.

Évaluer une situation de travail à risques

La deuxième formation, d'une journée, est une session de «perfectionnement» de la formation initiale, qui se base sur les retours d'expérience terrain. Il y est indiqué comment évaluer une situation de travail à risque ou construire un plan d'action de prévention des risques professionnels. Les deux stages sont dispensés de manière à alterner apports théoriques et application pratique. Ils s'adressent à tout salarié de la construction désigné par son chef d'entreprise comme étant chargé de prévention. Les dates et lieux de formation, ainsi que les inscriptions, se font depuis le site : www.preventionbtp.fr.

■ Florent Lacas