

LE DROIT DE L'OUVRIR !

Pour mieux se défendre, mieux vaut connaître ses droits !

Rupture conventionnelle : A qui cela profite ?

Dans bon nombre d'entreprise les ruptures conventionnelles se multiplient (67000 cas entre Aout 2008 et Mars 2009). Pourtant, la crise qui jette des milliers de travailleurs dans les bras de Pôle Emploi aurait dû freiner ou empêcher cette multiplication. **Alors que penser ?**

Déjà pour démontrer l'illogisme de la situation, sur 70000 chômeurs supplémentaires en Mars dernier, 13 326 ruptures conventionnelles ont été enregistrées. Alors comment ne pas penser que ce mode de "rupture du contrat" ne se substitue pas à des licenciements. Dans bon nombre de cas, le choix n'est pas fait de manière libre mais résulte soit d'un chantage (Vous avez un choix "libre" entre le licenciement et la rupture), soit d'un pourrissement de votre situation dans l'entreprise (placard, pression...).

Le gouvernement est dans une logique libérale qui consiste à combattre le chômage grâce à la flexibilité. Pourtant même l'OCDE a reconnu qu'il n'y avait pas de corrélation entre flexibilité contractuelle et chômage. Mais bon c'est tellement plus simple de permettre aux patrons de jeter les salariés comme des kleenex. Le pseudo-manque de flexibilité du marché du travail français est une mystification. La réalité, ce sont près de 70 % des embauches en CDD ou en intérim ; près de 1,2 million de salariés, pour 80 % des femmes, à temps partiel contraint ; c'est l'annualisation du temps de travail dans de nombreuses entreprises ; 800 à 900 000 salariés en CDI licenciés chaque année, les trois quart ayant comme motif : « personnel ».

Bien entendu, dans certain cas, la rupture est sollicitée sans contrainte par des salariés ayant un autre plan de carrière. L'indemnité et le fait de pouvoir toucher les Assedic peuvent bien entendu être intéressants pour quelques salariés. Mais bon, dans la plupart des cas, les négociations se limitent à des indemnités d'un licenciement type. En attendant combien de cas pour tant de plan sociaux déguisés?

Pour information nous vous proposons une comparaison des 3 modes de départs d'une entreprise (hors retraite).

Procédure : Tout d'abord, il doit y avoir libre consentement de la part du salarié, c'est-à-dire que vous devez être d'accord pour partir de l'entreprise. Si ce n'est pas le cas, vous avez 1 an pour aller au Prud'hommes. Mais attention, il sera très difficile de prouver qu'il y a vice de procédure. Donc, pour éviter tout souci, faites-vous accompagner par un syndicat. Les 2 parties doivent consentir aux principes et aux modalités lors de plusieurs entretiens.

La négociation doit être formalisée par une convention qui précise les conditions de la rupture (montant de l'indemnité spécifique, date de la rupture qui ne peut pas être antérieure au lendemain de l'homologation...). Après la signature, vous avez un délai de rétractation de 15 jours calendaires (à faire par recommandé avec AR). S'il n'y a pas de contestation, il faudra faire homologuer la rupture par la DDTEFP (direction du travail...). Elle dispose de 15 jours ouvrables pour vérifier le respect de la loi. A noter que l'indemnité est exonérée de tout prélèvement fiscal ou social.

	Rupture conventionnelle	Démission	Licenciement
Initiative de la rupture	Salarié ou employeur	Salarié	Employeur
Motif de rupture à justifier	Non	Non	Oui pour motif personnel ou économique
Préavis Obligatoire	Non. Mais un délai de 15 jours de réflexion et de 15 jours d'homologation	Préavis de 1 mois pour les employés. 2 mois pour les Techniciens et Agent de Maîtrise. 3 mois pour les cadres.	Préavis de 1 mois pour les employés (2 mois si plus 2 ans d'ancienneté (sans faute grave ou lourde) 2 mois pour les Techniciens et Agent de Maîtrise. 3 mois pour les cadres.
Indemnités de rupture	Oui. Librement négociables mais au minimum égales à l'indemnité légale de licenciement.	Non	De 0 à 5 ans : 1/10 de mois par année d'ancienneté à partir de la 1ère année. De 6 à 10 ans: 1/7 de mois. De 11 à 20 ans: 1/5 de mois. De 21 à 30 ans: 1/4 de mois. + de 30 ans : 1/3 de mois. (si vous êtes passé il y a moins d'1 an en temps partiel le calcul se fait sur la base du salaire à temps plein).
Droit à l'indemnisation chômage	Oui, en principe jusqu'à 65ans, sous condition notamment de ne pas pouvoir prétendre à une retraite à taux plein.	Non (sauf exception: démission légitime ou réexamen du dossier après 4 mois)	Oui