



LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL PAR CONSENTEMENT MUTUEL

La loi du 27 juin 2008, dite loi de modernisation du travail dont on parle depuis 6 mois, est en vigueur depuis cette semaine.

Elle comporte plusieurs dispositions qui vont modifier sensiblement les relations employeurs/salariés (disparition du CNE, création d'un nouveau CDD, allongement des périodes d'essai, raccourcissement de l'ancienneté pour bénéficier de l'indemnité de licenciement). Elle autorise désormais, et c'était la disposition phare, en plus des procédures traditionnelles de rupture du contrat de travail que sont le licenciement et la démission, un « divorce par consentement mutuel » entre l'employeur et le salarié.

Dans le cadre de cette rupture, le salarié doit bénéficier d'une indemnité qui ne peut être inférieure à celle prévue en cas de licenciement. Cette indemnité est exonérée de charges sociales et de l'impôt sur le revenu (dans une certaine limite).

Il bénéficie aussi du versement des allocations d'assurance chômage dans les mêmes conditions que s'il avait été licencié.

Afin d'éviter les abus, la loi a toutefois pris soin d'encadrer le régime de ce nouveau mode de rupture du contrat de travail :

- les parties devront procéder à un ou plusieurs entretiens avant de décider de rompre le contrat, le salarié pourra choisir de se faire assister, l'employeur disposant de la même faculté;
- une convention de rupture doit être rédigée. Il est fortement recommandé qu'elle le soit par des avocats afin de garantir les droits de chacun;
- à compter de la date de signature de la convention, chacune des parties dispose d'un délai de quinze jours pour exercer son droit de rétractation;
- à l'issue de ce délai, une demande d'homologation de cette convention devra être adressée à la direction départementale du travail.

Celle-ci disposera alors d'un délai d'instruction de quinze jours pour s'assurer du respect des

conditions prévues par le Code du travail et décider d'homologuer ou non la convention.

Le contrat peut être rompu le lendemain de cette homologation.

En cas de litige concernant la convention elle-même mais également la question de son homologation, c'est le conseil des prud'hommes qui sera compétent.

En bref, il faut compter un mois et demi de procédure, ce qui est inférieur au préavis de licenciement (deux mois pour les salariés qui ont plus de deux ans d'ancienneté). Cette rupture évite surtout d'organiser un licenciement pour des motifs imaginaires comme jadis on inventait des disputes au sein du couple pour justifier un divorce !

L'avocat sera plus que jamais à même de conseiller et sécuriser ce mode de rupture, tant aux côtés de l'employeur que du salarié.