



Rupture conventionnelle ou licenciement : petits arrangements entre amis

publié le **07/02/2013**, vu **4612 fois**, Auteur : [Franc Muller avocat](#)

Va-t-on assister à une résurgence des licenciements arrangés en raison du renchérissement du coût de la rupture conventionnelle ? Ce n'est pas tout à fait exclu...

Il était un temps, pas si lointain, où un employeur qui souhaitait licencier un salarié, mais n'avait aucun motif pour le faire, procédait à ce que l'on appelait pudiquement un « licenciement arrangé ».

Cette expression, composée de deux termes qui à priori s'accordent difficilement, illustre un mécanisme consistant, pour l'employeur soucieux de circonscrire les risques de contentieux, à conclure avec le salarié une transaction, prévoyant qu'en contrepartie du paiement d'une certaine somme, il renonce à toute action judiciaire en contestation de son congédiement.

Cela impliquait en conséquence que le salarié se résolve à accepter ce procédé et négocie au mieux le montant de l'indemnité transactionnelle.

Pour s'assurer que le scénario se déroule comme il l'avait envisagé, l'employeur engageait des discussions avec le salarié avant de lui notifier son licenciement.

Une fois l'accord sur le montant intervenu, la procédure de licenciement était engagée et le salarié licencié.

Les avocats pratiquant le droit du travail ont largement été mis à contribution...

Puis, advint le temps « béni » de la rupture conventionnelle, entrée en application en juin 2008.

Première pierre à l'édifice de la « *flexisécurité* » qu'appelaient vivement de leurs vœux les organisations patronales.

Ce mode de rupture du contrat de travail offre une grande souplesse, puisqu'il permet, on le sait, de rompre le contrat de travail d'un commun accord, sans invoquer de motif.

Le succès fut immédiat et ne s'est jamais démenti : il s'en est conclu chaque année davantage, avec en 2012 une moyenne mensuelle de 26 000 ruptures conventionnelles, soit une augmentation de 30 % entre 2010 et 2012, la rupture conventionnelle représentant 13,4 % des fins de contrat à durée indéterminée, selon une étude publiée par le ministère du travail et de l'emploi (étude DARES d'octobre 2012).

On ne reviendra pas sur le fait qu'il nous apparaît clairement que les employeurs sont largement bénéficiaires de cette mesure, qui se résume souvent pour les salariés à un accord contraint.

Il n'est pas à exclure que certains employeurs y aient trouvé un mode de gestion du personnel

dont ils ont su tirer toutes les ressources !

Las... une première limite a été fixée par la Cour de cassation, qui a jugé que lorsqu'elles ont une cause économique et qu'elles s'inscrivent dans un processus de réduction des effectifs, les ruptures conventionnelles doivent être prises en compte pour déterminer la procédure d'information et de consultation des représentants du personnel applicable en matière de plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) (Cass. soc 9 mars 2011, n° 10-11581, arrêt Dentressangle).

Il était temps qu'intervienne un encadrement des ruptures conventionnelles pour motif économique, que les partenaires sociaux avaient d'ailleurs exclues de leur accord.

Plus récemment, la loi n° 2012-1404 du 17 décembre 2012 de financement de la sécurité sociale, a ajouté un deuxième garde-fou que n'ont guère goûté les employeurs.

L'article 21 de la loi soumet en effet à un forfait social de 20 % la part des indemnités de rupture conventionnelle inférieure au plafond d'exonération des cotisations sociales (deux plafonds de la sécurité sociale, soit 74 064 € en 2013) à partir du 1^{er} janvier 2013.

Ce qui signifie concrètement qu'un employeur qui conclut une rupture conventionnelle dont le montant est inférieur à 74 064 € en voit nécessairement le coût majoré de 20 % depuis le 1^{er} janvier, lui seul en supportant la charge.

Les licenciements arrangés qui, sans avoir cessé, avaient vu leur nombre diminuer, semblent dorénavant connaître un retour en grâce, bien qu'il soit encore un peu tôt pour en juger.

On ne saurait fournir meilleure illustration que l'intérêt pécuniaire est souvent le nerf de la guerre pour l'employeur dans le cadre de la rupture négociée du contrat de travail, et qu'il a tendance à privilégier la solution la moins onéreuse.

Il importe de rappeler qu'une rupture conventionnelle du contrat de travail et une transaction conclue après un licenciement n'ont pas le même objet.

La rupture conventionnelle est un mode de rupture amiable, excluant par principe l'existence d'un litige, qui n'interdit nullement au salarié, outre la possibilité d'invoquer a posteriori un vice de son consentement, de réclamer au besoin en justice le paiement de tout salaire ou indemnités dont il estime avoir été lésé pendant la durée de sa relation de travail (heures supplémentaires, commissions, dommages intérêts pour harcèlement moral...).

La transaction, en revanche, est une convention conclue postérieurement au licenciement, ayant pour objet de mettre un terme à un litige né ou à naître ; elle implique le paiement par l'employeur d'une indemnité en contrepartie du renoncement du salarié à agir en justice.

Franc MULLER, avocat

<http://www.francmuller-avocat.com/>