



La rupture conventionnelle ouverte à l'entreprise en difficultés économiques ?

publié le **09/04/2010**, vu **2215 fois**, Auteur : [NADIA RAKIB](#)

La DGT (Instruction DGT n° 2 du 23/03/10) admet la possibilité de ruptures conventionnelles dans les entreprises en difficulté, mais pas pour éviter un PSE.

Nouveau mode de rupture du contrat de travail, créé par la loi de modernisation du marché du travail du 11 janvier 2008, la rupture conventionnelle, dont la validité est subordonnée à son homologation par l'administration du travail, permet à l'employeur et au salarié de convenir d'un commun accord de la rupture du contrat de travail. En cas de contournement des règles du licenciement économique, l'administration doit refuser l'homologation de la rupture conventionnelle, précise la DGT.

Selon l'article L. 1233-3 du Code du travail, les dispositions légales relatives au licenciement économique ne s'appliquent pas à la rupture conventionnelle. « La rupture conventionnelle résulte de la seule volonté des parties au contrat de travail », rappelle la DGT, « sans qu'il ait lieu d'en rechercher le motif ». La rupture conventionnelle peut donc intervenir alors même que l'entreprise rencontre des difficultés économiques qui l'amènent à se séparer de certains de ses salariés. L'administration n'a donc pas en principe à chercher la motivation de l'employeur dans le cadre de la rupture conventionnelle (par exemple, une baisse d'activité), puisque la rupture conventionnelle procède de la volonté des parties. L'instruction ministérielle rappelle à cet égard que le salarié a toujours la possibilité de ne pas opter pour une rupture conventionnelle, par exemple lorsqu'il est susceptible de bénéficier d'une CRP (convention de reclassement personnalisé) ou d'un CTP (contrat de transition professionnelle). « Sur ce point, un effort d'information des salariés sur l'étendue de leurs droits sera une priorité de l'administration du travail, sans pour autant devenir un point de contrôle au stade de l'homologation », précise la DGT.

Selon l'instruction ministérielle, la rupture conventionnelle ne peut être utilisée pour éviter d'appliquer les règles de licenciement économique collectif, et donc priver, de ce fait, les salariés des garanties attachées aux accords de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) et aux plans de sauvegarde de l'emploi (PSE). Aussi, dès lors que le recours à la rupture conventionnelle concerne un nombre important de salariés et que cela a pour effet de priver ces salariés du bénéfice des garanties attachées aux licenciements collectifs, l'autorité administrative devra vérifier l'existence ou non d'un contournement des procédures de licenciement collectif justifiant un refus d'homologation. Le contournement peut être caractérisé par un recours massif à la rupture conventionnelle dans une entreprise ou un groupe confronté à un contexte économique difficile, susceptible, à court terme, de conduire à la mise en oeuvre d'un PSE.

CLINDOEIL se tient à votre disposition si vous souhaitez en savoir davantage...