

Le Cabinet ACDL Expertise vous informe :

Rupture conventionnelle : les pièges à éviter

Instaurée en 2008, la rupture conventionnelle continue de faire recette dans les entreprises. Si son utilisation s'est banalisée, les employeurs doivent cependant rester vigilants sur certains points.

Encore et toujours en hausse : en 2018, plus de 430 000 ruptures conventionnelles ont été enregistrées, soit une augmentation de 3,9% par rapport à l'année précédente, selon des statistiques publiées par le ministère du Travail. « *Dans huit cas sur dix, cette possibilité de rompre un contrat de travail « à l'amiable » est demandée par le salarié car elle permet de toucher les allocations chômage, observe Mickaël Delahaye, référent service social et RH chez ARC SOGEX. Un employeur peut aussi en prendre l'initiative. Mais dans tous les cas, il y a des précautions à prendre... »*

Respecter le calendrier

Une première erreur courante est de mal calculer les délais de procédure. « *Nous alertons toujours nos clients là-dessus, témoigne Mickaël Delahaye. En cas de rupture conventionnelle, le contrat de travail n'est pas rompu dans la semaine qui suit ! Il y a une procédure très rigoureuse à suivre et des délais de rétractation et de traitement par l'Inspection du travail à respecter.* » Il est ainsi recommandé de compter une période de deux mois avant de se séparer.

Ne rien précipiter

D'une manière générale, notre expert invite les deux parties à prendre le temps de réfléchir. « *En grande majorité, ce sont les salariés qui font la demande pour éviter de démissionner. Or certains ne savent pas, par exemple, que s'ils démissionnent pour suivre un conjoint qui doit déménager pour un motif professionnel (démission légitime), ils auront le droit à l'assurance chômage.* » De même, s'il s'agit d'une rupture conventionnelle de convenance, l'employeur ne doit pas se sentir obligé d'accepter.

Il y a parfois un rapport de force qui s'instaure. Un employeur peut avoir peur que son collaborateur arrête de travailler par exemple. L'idéal est de discuter et de s'entendre sur des délais raisonnables pour que l'entreprise ne soit pas lésée

Mickaël Delahaye

Ne pas confondre rupture conventionnelle et transaction

Parmi les autres idées reçues, beaucoup d'employeurs pensent aussi, à tort, qu'une rupture conventionnelle évite tout risque aux prud'hommes. « *Il faut savoir qu'un salarié a douze mois pour saisir le conseil de prud'hommes, invalider sa rupture ou la requalifier.* » Cela peut arriver si un employeur a proposé une rupture conventionnelle alors qu'un licenciement économique, plus intéressant pour le salarié, aurait été justifié. Un salarié peut aussi invoquer un vice de consentement à condition d'en apporter la preuve.

Savoir compter

Enfin, à charge pour l'entreprise de ne pas se tromper dans le calcul des indemnités dues. « *Il y a un barème et un minimum légal à respecter* », précise Mickaël Delahaye. Cependant, l'employeur garde une certaine latitude au cas par cas. « *Si un employeur veut vraiment se séparer d'un collaborateur sans qu'il y ait de faute vraiment caractérisée, il peut aussi augmenter l'indemnité proposée pour trouver un terrain d'entente.* »

Publié le jeudi 16 mai 2019 à 09h27

Par Céline Chaudeau, Accroche-press' pour France Défi

Les collaborateurs du cabinet se tiennent à votre disposition pour tout renseignement complémentaire.

Votre expert-comptable : Guillaume GAHIDE 03.27.62.18.11 / ggahide@acdl.fr