

Rupture conventionnelle : une solution prisée des employeurs

Née avec La Loi du 25 juin 2008, La rupture conventionnelle est devenue Le premier moyen pour une entreprise de se séparer d'un salarié. Le point sur cette héritière de La rupture amiable dont Les chiffres, après une forte hausse dans Les années qui ont suivi sa mise en place, ont tendance à se stabiliser.

319 900 ruptures conventionnelles homologuées par l'administration du travail en 2012 selon les chiffres de la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES). Soit 26700 par mois. À titre de comparaison, ce chiffre était de 191 800 à la fin de l'année 2009. Si le nombre de ruptures conventionnelles - qui ne peut concerner que les salariés en contrat à durée indéterminée - est indubitablement en hausse depuis sa mise en place, sa progression est cependant moindre d'année en année et semble se stabiliser.

Dévoitement possible

"La rupture conventionnelle est devenue le premier moyen pour un employeur de se séparer d'un salarié" constate Sébastien Nolf, juriste à la fédération de la Métallurgie CFE-CGC qui reçoit chaque semaine une à deux demandes de conseils en la matière, "mais soyons clairs, l'idée selon laquelle les salariés sont les principaux demandeurs est une fiction. Lorsque

Nolf s'inquiète plutôt du dévoiement possible du système par des employeurs pressés d'alléger leurs effectifs et met en garde les salariés sur ce que la rupture implique.

La différence réside dans le préavis

"Pour l'employeur, une rupture conventionnelle évite la lourdeur d'un licenciement. Pour le salarié, la différence essentielle réside dans le préavis. Celui-ci n'est ni effectué, ni payé et le départ de l'entreprise peut être très rapide dès lors que tout le monde est d'accord et que l'administration du travail a homologué la convention" reprend le juriste qui a vu des salariés quitter leur entreprise quinze jours après la demande d'homologation adressée à l'administration du travail.

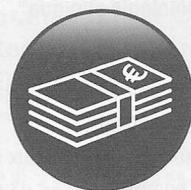
6 600 euros d'indemnités en moyenne

Quid des allocations de chômage dans un tel cas ? Le salarié y a droit tout comme un salarié qui est licencié. Quant à l'indemnité qu'il perçoit dans le cadre d'une rupture conventionnelle, elle est au moins égale à l'indemnité légale de licenciement ou à l'indemnité conventionnelle si celle-ci est plus avantageuse pour le salarié. D'après les chiffres de la DARES, en 2012, les indemnités moyennes de rupture conventionnelle se sont élevées à 6 600 euros soit 0,47 mois de salaire par année d'ancienneté. Les 10% des salariés les mieux indemnisés ont touché en moyenne plus de 14 000 euros. Reste qu'une fois que la rupture conventionnelle est homologuée, il est très difficile d'en obtenir l'annulation quand bien même une contestation serait possible devant le conseil des prud'hommes dans les douze mois qui suivent l'homologation. ■



319 900
ruptures
conventionnelles
homologuées
en 2012
soit 26700
par mois

6 600 euros,
c'est l'indemnité moyenne
de rupture conventionnelle, soit
0,47 mois de salaire
par année d'ancienneté.
10% des salariés les mieux
indemnisés ont touché en moyenne
14 000 euros.



les salariés sont effectivement à l'initiative de la rupture conventionnelle, c'est qu'ils démissionneraient si ce mode de rupture du contrat de travail n'existait pas". S'il ne discute pas le mécanisme en lui-même, Sébastien