



LA FICHE DU CRÉATEUR

LEÇON
NUMÉRO
34

Conclure sa première rupture conventionnelle

Se séparer d'un collaborateur sans le licencier, tel est l'intérêt de cette procédure créée il y a dix ans. **Par Sébastien Pierrot**

Le torchon brûle. Fini l'idylle entre vous et ce collaborateur que vous trouviez encore brillant il y a quelques semaines. Entre-temps, sa motivation et la qualité de son travail ont décliné. Vous voulez donc vous en débarrasser sans pour autant le licencier. Pour lui, ce pourrait être traumatisant et, pour vous, cela laisserait planer la menace d'un procès coûteux aux prud'hommes.

35 000 PAR MOIS. La rupture conventionnelle a justement été créée pour les gens qui ne s'entendent plus, «mais aussi pour débloquer les situations où l'on n'est pas certain d'avoir un motif juridique valable», précise **François Marill**, président et cofondateur de **Legalife**, une start-up spécialisée dans le service juridique en ligne. D'où son succès : il s'en signe 35 000 chaque mois (dont 25% dans les TPE),

selon l'inspection du travail. Reste que la formule comporte des écueils. Le premier consiste à la prendre pour un licenciement, ce qu'elle n'est pas. La rupture du contrat de travail s'opère d'un commun accord entre l'employeur et le collaborateur. Par écrit, il n'est pas nécessaire de la justifier. Mais vous pouvez évoquer en entretien les raisons qui vous incitent à la proposer (la société a évolué, il vous faut d'autres talents, d'autres compétences, etc.), mais sans exercer de pression sur le salarié, sinon il pourra la contester devant les tribunaux.

PAS DE PRÉAVIS. «Le mieux est de rester général et d'invoquer "les nouveaux besoins de l'entreprise" ou "l'évolution de la mission initiale", sans évoquer le fait que la personne n'a pas les épaules pour la poursuivre», conseille une dirigeante de start-up. Il s'agit

d'éviter qu'elle ne se vexe et ne refuse l'accord. Car le but de la rupture conventionnelle est justement de se séparer vite : il n'y a pas de préavis à effectuer, et la prise d'effet peut avoir lieu dès le lendemain de l'homologation par l'administration. Comptez quand même un délai de six semaines.

PAYEZ! Pour convaincre le salarié, n'hésitez pas à mettre la main au portefeuille en versant une indemnité supérieure à ce que prévoit la loi (au moins 20% du salaire mensuel par année d'ancienneté). Une étude de l'Institut du salarié montre que les cadres obtiennent en moyenne 1,4 mois de salaire par année d'ancienneté. C'est le prix à payer pour la tranquillité. Au moindre risque de contentieux, à propos du paiement des heures supplémentaires, par exemple, engagez-vous plutôt dans une transaction. ●

LA RUPTURE EN 5 ÉTAPES

1

L'ENTRETIEN

La loi stipule que vous devez en mener au minimum un, mais vous pouvez en réaliser plusieurs. La convocation écrite n'est pas obligatoire.

2

LA NÉGOCIATION

Elle porte sur le montant de l'indemnité, le paiement des heures sup, une formation, la date de départ, etc.

3

LE FORMULAIRE

Vous pouvez le remplir en ligne sur telerc.travail.gouv.fr. Remettez-en un exemplaire au salarié. Il a quinze jours pour se rétracter.

4

L'HOMOLOGATION

Quinze jours après la signature de l'accord, envoyez-le à la Direccte. Elle dispose de quinze jours ouvrables pour se prononcer. En cas de non-réponse, il est accepté.

5

LA RUPTURE

Elle intervient le lendemain de l'homologation. Remettez au salarié son solde de tout compte, l'attestation Pôle emploi et un certificat de travail.

LE TÉMOIGNAGE



ALEXIA NAHMANI, patronne du restaurant Chez Mademoiselle, à Paris

"CETTE SOLUTION PERMET DE DORMIR SUR SES DEUX OREILLES"

Dans la restauration, il y a pas mal de turnover. J'ai proposé des ruptures conventionnelles à plusieurs collaborateurs qui manquaient d'implication ou dont l'intégration dans l'équipe se passait mal. Son principal intérêt est d'éviter les prud'hommes. La rupture conventionnelle coûte autant qu'un licenciement, mais elle permet de dormir sur ses deux oreilles, car on ne peut plus revenir dessus. Lors de l'entretien, rappelez bien au salarié que vous êtes tous deux d'accord pour arrêter de travailler ensemble. C'est un outil précieux, mais qui coûte plus cher qu'une démission. Et d'ailleurs, attention aux abus : certains employés la demandent afin de pouvoir bénéficier d'allocations chômage.» ●