



14^{ème} législature

Question N° : 29982	de M. Braillard Thierry (Radical, républicain, démocrate et progressiste - Rhône)	Question écrite
--------------------------------	--	------------------------

Ministère interrogé > Travail, emploi, formation professionnelle et dialogue social	Ministère attributaire > Travail, emploi, formation professionnelle et dialogue social
---	--

Rubrique > travail	Tête d'analyse > contrats de travail	Analyse > rupture conventionnelle. bilan
------------------------------	--	--

Question publiée au JO le : **18/06/2013** page : **6347**
 Réponse publiée au JO le : **03/09/2013** page : **9339**

Texte de la question

M. Thierry Braillard appelle l'attention de M. le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social sur la rupture conventionnelle du contrat de travail qui intervient alors que l'employeur connaît des difficultés économiques. L'instruction de la Direction générale du travail n° 02 du 23 mars 2010 prévoit qu'une rupture conventionnelle peut intervenir alors même que l'entreprise rencontre des difficultés économiques. La rupture conventionnelle ne peut en revanche avoir pour objet d'éviter d'appliquer les règles du licenciement économique collectif. Compte tenu de la prochaine publication de la loi sur la sécurisation de l'emploi, il lui demande s'il entend modifier ou corriger la circulaire susvisée afin d'éviter que la rupture conventionnelle n'élude les règles propres au licenciement économique et l'accompagnement du salarié licencié.

Texte de la réponse

Ce mode de rupture, issu de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 repris sur ce point par l'article 5 de la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail, permet à un employeur et à un salarié de rompre, d'un commun accord, le contrat à durée indéterminée (CDI) qui les lie. Dépourvue de motif autre que la commune volonté des parties de rompre le contrat, une rupture conventionnelle peut tout à fait intervenir alors même que l'entreprise rencontre des difficultés économiques qui l'amènent à se séparer de certains de ses salariés. Pour autant, comme l'a rappelé l'instruction de la direction générale du travail signée le 23 mars 2010, elle ne peut être utilisée comme moyen de contourner les règles du licenciement économique collectif et donc priver, de ce fait, les salariés des garanties attachées aux plans de sauvegarde de l'emploi. En outre, la Cour de cassation dans un arrêt du 9 mars 2011, avait précisé que les ruptures conventionnelles intervenues dans une entreprise devaient être prises en compte dans le calcul des seuils déclenchant la procédure d'information et de consultation des représentants du personnel ainsi que la mise en oeuvre d'un plan de sauvegarde de l'emploi, lorsqu'elles s'inscrivent dans un processus de réduction des effectifs dont elles constituent l'une des modalités. L'homologation de quelques ruptures conventionnelles ne permet donc pas d'éviter d'avoir à mettre en oeuvre, le cas échéant, un plan de sauvegarde de l'emploi pour les licenciements collectifs intervenant ultérieurement. Ces principes sont en parfaite adéquation avec la loi de sécurisation de l'emploi publiée le 16 juin 2013. Conformément à l'instruction du 23 mars 2010, le contrôle de l'administration, lors de l'instruction des demandes d'homologation, porte notamment sur le bien fondé du recours aux ruptures conventionnelles. Ce contrôle suppose des échanges d'information entre les services, lorsque l'entreprise concernée dispose d'établissements répartis dans différents départements. Ces échanges sont accrus et facilités depuis la mise en place, par arrêté du 24 janvier 2013, d'un système d'information national sur les ruptures conventionnelles.