

Le Medef propose d'aménager les modes de rupture du contrat

*source Liaisons sociales quotidien - 08/10/2007

Sans remettre en cause les différents modes de rupture du contrat de travail existants, « un certain nombre d'aménagements sont susceptibles d'être envisagés pour sécuriser la rupture », indique la note problématique sur la sortie de l'emploi transmise, le 4 octobre, par le Medef aux syndicats, au nom des trois organisations patronales (Medef, UPA et CGPME). Lors de la séance de négociation sur la modernisation du marché du travail du 5 octobre, les syndicats exprimeront leurs positions sur le sujet.

Modes de rupture du CDI aménagés

Dans sa note, le patronat propose toujours l'idée du « CDI aménagé », dont les garanties accordées aux salariés en cas de rupture du contrat à l'initiative de l'employeur augmenteraient en fonction de l'ancienneté.

- Pendant la période d'essai, les règles légales de rupture du contrat de travail seraient inapplicables. Mais au bout d'un certain nombre de mois de préavis, un préavis de rupture pourrait être respecté.
- Viendrait ensuite une période de validation économique durant laquelle la rupture devrait être motivée par écrit. Elle ouvrirait droit à une indemnité de rupture d'un montant égal à celui de l'indemnité de fin de contrat du CDD. En cas de litige, le juge ne pourrait attribuer qu'une indemnité d'un montant plafonné qui varierait selon qu'il s'agisse du non-respect d'une règle de procédure ou de l'absence de motif de rupture.
- À l'issue de ces périodes, la sécurisation juridique de la rupture serait garantie par un mécanisme de plafonnement – à un niveau plus élevé que celui prévu pour la période de validation économique – du montant des indemnités allouées par le juge en cas de non-respect d'une règle de procédure ou de licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Dans tous les cas où la rupture intervient à l'initiative de l'employeur, le salarié bénéficierait des allocations d'assurance chômage.

Le patronat propose aussi :

- de supprimer toute obligation de réintégration en cas de nullité du licenciement ;
- de redonner sa valeur juridique initiale au reçu pour solde de tout compte ;
- de ramener les délais de prescription à 12 mois ;
- de réserver les sanctions prévues en cas de violation d'une règle de fond à ces seuls cas.

Rupture d'un commun accord

Par ailleurs, la note propose une séparation d'un commun accord entre employeur et salarié ayant les mêmes effets juridiques qu'une transaction et échappant aux procédures du licenciement économique. Elle aurait l'autorité de la chose jugée en dernier ressort. Contrairement à la transaction, sa validité ne serait pas conditionnée à l'existence d'un différend. Le salarié aurait les garanties suivantes :

- il disposerait d'un droit de rétractation pendant un délai de 15 jours ;
- il pourrait se faire assister d'un conseiller du salarié ou d'un DS ;
- il bénéficierait du versement d'une indemnité de rupture de même nature juridique et de même montant que l'indemnité conventionnelle de licenciement lorsqu'elle existe et au moins égale à l'indemnité légale de licenciement majorée à cette occasion ;

- il aurait accès aux allocations d'assurance chômage dans les mêmes conditions qu'en cas de licenciement.

Parcours professionnels sécurisés

En matière de sécurisation des parcours professionnels, le patronat propose six axes, dont deux – le versement d'un revenu de remplacement en cas de perte d'emploi et l'accompagnement personnalisé pour faciliter le retour à l'emploi – seront traités dans une note sur le retour à l'emploi.

- GPEC : des négociations de branche devraient rechercher les moyens pour développer la GPEC dans les entreprises non assujetties à l'obligation triennale de négocier et mettre en place des outils simples, pratiques, adaptés aux caractéristiques et à la taille des entreprises.
- Formation professionnelle : le bilan de l'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003 devrait permettre d'adapter, si nécessaire, ses dispositions sur le développement des compétences transférables, le maintien et l'amélioration de l'employabilité.
- VAE et passeport formation : ces outils devraient être développés, via une simplification du dispositif et un meilleur accompagnement du candidat à la VAE, en matière d'information, de conseil et d'appui.
- Transférabilité des droits : il appartient aux négociations de branche de déterminer les conditions dans lesquelles les salariés dont le contrat est rompu pourraient bénéficier – pendant des durées à déterminer – du solde des droits du DIF, et des garanties de couvertures complémentaires santé et prévoyance en vigueur dans leur ancienne entreprise.