

PANORAMA **DES MODES DE RÉOLUTION AMIABLE** DU LITIGE ENTOURANT LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

LA CHRONIQUE JURIDIQUE D'AVOSIAL

Le syndicat des avocats d'entreprise en droit social



BENOIT SEVILLIA
AVOCAT ASSOCIÉ,
CABINET LACHAUD
MANDEVILLE
COUTADEUR & ASS.

La résolution amiable du litige entourant la rupture du contrat de travail n'est pas sans poser des difficultés tant aux salariés qu'à leurs employeurs.

En effet, l'abaissement progressif des plafonds d'exonération sociale des indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail depuis 2011 (2 fois PASS en 2018, soit 79 464 euros) auquel se sont ajoutées les nouvelles règles du différé d'indemnisation spécifique (récemment réduit de 180 jours à 150 jours par la dernière convention d'assurance chômage du 14 avril 2017) ont achevé de décourager nombre de salariés de conclure une rupture négociée de leur contrat de travail.

Il convient de dresser un panorama des différents modes de résolution amiables relatifs à la rupture du contrat de travail avec les avantages et les inconvénients qu'ils présentent.

LA RUPTURE CONVENTIONNELLE DU CONTRAT DE TRAVAIL : Largement plébiscité par les salariés comme les employeurs (plus de 420 900 ruptures homologuées en 2017), la rupture conventionnelle est le mode de rupture amiable le plus sécurisé et le plus souple pour chaque partie. La rupture conventionnelle permet d'éviter source de contentieux autour de la motivation de la rupture du contrat de travail. En outre, elle aboutit à une sortie rapide du salarié de l'entreprise, les parties n'étant pas tenues à une obligation de préavis. L'indemnité de rupture conventionnelle, lorsqu'elle ne dépasse

pas le montant (minimum obligatoirement dû) équivalent à l'indemnité légale de licenciement, est par ailleurs avantageuse au regard du régime social qui s'y applique, étant exonérée de charges sociales et de CSG-CRDS, mais aussi au regard de l'assurance chômage, en ce qu'elle n'entraîne aucun différé d'indemnisation.

Seule ombre au tableau (atténuée par la récente augmentation de l'indemnité légale de licenciement), toute indemnité versée au-delà du seuil légal minimum est assujettie à CSG (venant de subir une hausse de 22,66 % au 1er janvier 2018 en passant de 7,5 % à 9,2 %) et CRDS ainsi qu'au versement de charges sociales lorsque le plafond d'exonération (79 464 euros) est dépassé. En outre, elle entraîne un différé d'indemnisation spécifique de la prise en charge par Pôle emploi dont le plafond de 150 jours est atteint très vite (dès 13 890 euros d'indemnités supra-légales versées).

LA TRANSACTION APRÈS LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL : La transaction reste couramment utilisée lorsque le salarié conteste la rupture de son contrat de travail et réclame une indemnisation à ce titre.

L'avantage de la transaction sur la rupture conventionnelle réside dans le fait que sa validité n'est pas soumise à un montant minimum comme la rupture conventionnelle et que les montants versés, s'ils sont soumis à CSG-CRDS et à charges sociales au-delà de 79 464 euros versés (en 2018), ne supportent pas un forfait

social complémentaire mis à la charge de l'employeur.

C'est souvent le différé d'indemnisation de Pôle emploi qui conduit de nombreux salariés à s'interroger sur la pertinence de la conclusion rapide d'une transaction après la rupture de leur contrat de travail.

LA CONCILIATION EN BUREAU DE CONCILIATION ET D'ORIENTATION (BCO) :

La possibilité de verser une indemnité forfaitaire de conciliation devant le BCO du Conseil de prud'hommes mérite d'être rappelée au regard de ses avantages liés à l'assurance chômage et aux cotisations de CSG-CRDS.

L'indemnité forfaitaire de conciliation versée, à la condition qu'elle demeure à l'intérieur du barème prévu par l'article D. 1235-21 du Code du travail (légèrement plus favorable que les barèmes « Macron » pour les salariés à forte ancienneté), échappe en effet au différé d'indemnisation spécifique selon la circulaire Unedic n° 2017-20 du 24 juillet 2017. En outre, cette indemnité est exonérée de CSG-CRDS, dans la limite des montants prévus par l'article D. 1235-21 susvisé et du montant total exclu de l'assiette des cotisations (79 464 euros en 2018) et n'est pas soumise à impôt sur le revenu.

Sur un plan procédural, les parties peuvent en outre comparaître volontairement devant le bureau de conciliation et d'orientation pour pouvoir faire acter un procès-verbal de conciliation devant les conseillers, offrant les avantages rappelés ci-dessus. ♦