

Quand rien ne va plus :

La solution amiable de rupture conventionnelle

Le décret n° 2008-715 du 18 juillet 2008 entérine la loi 2008-596 du 25 juin 2008 portant sur la modernisation du marché du travail. Désormais, l'employeur et son salarié peuvent se séparer « à l'amiable » en bonne et due forme sans que l'une et l'autre des parties ne se sente lésée ou flouée, ce qui n'est pas le cas lors d'un licenciement, d'une démission, sans parler du caractère très incertain de l'ancien mode de rupture à l'amiable qui devient dès lors obsolète. Ce type de procédure pourrait grandement faciliter les ruptures de contrats de travail, lorsque la relation de confiance entre le chirurgien-dentiste et son assistant(e) est rompue de manière irréversible, quels qu'en soient les motifs.



Rodolphe COCHET

- Consultant en Management odontologique
- Chargé de cours à l'UFR d'Odontologie de Garancière

Démission, licenciement : des processus de rupture à double tranchant

Lorsqu'une assistante dentaire démissionne, parfois brusquement, en pleine activité du cabinet, et en n'effectuant pas son préavis¹, soit le praticien-gérant se voit apaisé (en cas d'insuffisance professionnelle), soit, ce qui est plus courant, regrette amèrement le départ de son assistante qu'il avait pris soin de former, et se retrouve dès lors plus ou moins démuni : en effet, il doit traiter les patients en cours, faire face à l'affluence des nouveaux et dans le même temps retrouver une nouvelle assistante qu'il faudra « reformater » dans tous les cas, qu'il s'agisse d'une assistante débutante ou qualifiée ; sachant que la durée moyenne d'adaptation et d'intégration est au moins de 6 mois.

Lorsque le praticien-employeur décide unilatéralement d'entamer une procédure courante de licenciement, en principe faut-il considérer que ce sont des moments relativement éprouvants qui sont vécus à contrecœur par le personnel concerné. L'assistant(e) ayant commis une faute ou un ensemble de fautes rendant impossible la continuation de son contrat de travail, subit donc les événements qui vont l'amener probablement à quitter le cabinet employeur de manière définitive. Cependant, le praticien peut aussi payer le prix fort d'une procédure de licenciement irrégulière. Dans les deux cas, un ensemble de contraintes morales, psychologiques et administratives pèsent sur l'exercice professionnel et la vie personnelle de chacun des acteurs de la rupture.

Les fameux et faux départs négociés : le praticien souvent lésé

Tout le monde a déjà entendu parler des « licenciements » négociés ou arrangés. Soit l'employeur et le salarié s'entendent « apparemment » sur la détermination et le contenu d'une ou plusieurs fautes professionnelles, et entérinent une

procédure de licenciement en bonne et due forme, en ratifiant parfois tous les documents d'une seule traite. Cette procédure est de l'entière responsabilité de l'employeur, et en particulier, à ses risques et périls. Si l'assistant(e), doutant de la régularité de la procédure, se présente le jour de la signature groupée des fameux documents en se ravisant, il n'y a parfois plus d'autre moyen que d'effectuer une transaction en principe très substantielle, si la volonté commune de « rupture » est encore de mise. Au point qu'il n'y a plus d'arrangement d'aucune sorte : tout au contraire l'employeur paie le prix fort de dommages et intérêts parfois bien supérieurs à la réalité du préjudice. Tout ça pour éviter de subir le poids psychologique et moral que pourrait représenter un éventuel et incertain recours prud'homal de son employé(e) ! Il n'y a pourtant qu'une seule alternative : soit le licenciement est justifié par des causes réelles et sérieu-



ses, et il n'y a en principe (sauf vice de forme) pas de raison de « psychoter », soit les fondements du licenciement sont incertains (à confirmer par un avocat spécialisé en droit du travail), et dès lors, autant attendre que le(la) salarié(e) se manifeste dans le cadre d'une demande prud'homale, le jugement (parfois de 1 à 3 ans, si appel) étant toujours précédé d'une conciliation.

Rappelons également qu'il est recommandé de ne jamais tenter une quelconque procédure de licenciement sans avoir recours à un avocat spécialisé en droit social, tout au moins pour évaluer le degré de gravité des fautes relevées et surtout pour valider le respect des formalités. Le comptable ou l'expert comptable d'un chirurgien-dentiste n'est pas habilité à initier ni valider une telle procédure.

La troisième voie de rupture : des avantages réciproques

Si la rupture « amiable » d'un CDI était déjà possible, il fallait que la volonté des deux parties soit claire et non équivoque, et que le consentement de chacun ne soit pas vicié, ce qui rendait la procédure plus que floue et incertaine, et surtout très désavantageuse pour le(la) salarié(e). Désormais, le principe de rupture à l'amiable est en quelque sorte formalisé et surtout sécurisé (cf. la fameuse notion de flexisécurité) et représente pour le praticien une voie de rupture plus apaisante et moins conflictuelle (le motif de la rupture n'a pas à être mentionné). Qui dit consentement, dit aussi et surtout que l'employé(e) concerné(e) n'a dès lors plus intérêt à saisir les juridictions compétentes pour faire reconnaître ses droits dès lors acquis, puisqu'il (elle) bénéficiera de tous les avantages d'un licenciement, ce qui n'était pas le cas de l'ancien mode de rupture amiable (dit également « rupture négociée » ou « départ volontaire ») qui ne donnait droit à aucune indemnité et ne permettait pas de bénéficier de l'assurance chômage².

En somme, en extrapolant, on peut dire que le nouveau mode de rupture dite « conventionnelle » du contrat de travail a, pour le salarié comme pour l'employeur, tous les avantages cumulés du licenciement sans les inconvénients afférents. Bien entendu, un refus d'homologation ou recours juridictionnel restent toujours envisageables, en particulier pour dossier incomplet ou vice de forme par exemple ; raison pour laquelle il est capital que chaque praticien-employeur n'entame jamais une quelconque procédure de rupture de contrat sans le recours préalable à un avocat impérativement spécialisé en droit social.

Les étapes de la rupture conventionnelle du contrat de travail

La rupture se déroule en 4 étapes. Vous pouvez vous procurer le modèle d'homologation de la rupture dite conventionnelle³ sur le site internet :

<http://www.legifrance.gouv.fr/>,

ou directement à : <http://www.travail-solidarite.gouv.fr/IMG/pdf/FormulaireCasGeneral.pdf>

1. Entretien avec possibilité d'assistance des deux parties : Il doit y avoir au moins un entretien préalable entre le praticien-gérant et son(sa) salarié(e), qui peut se faire assister par un conseiller de la liste de la Direction départementale du travail. Dans ce cas, il (elle) doit impérativement avertir le chirurgien-dentiste employeur. Seulement si le (la) salarié(e) est assisté(e), le praticien peut l'être lui aussi (membre du personnel, collaborateur ou associé, autre confrère, membre d'une organisation syndicale de CD).

2. La signature de la convention : La convention doit absolument mentionner le montant des indemnités ainsi que la date de la rupture. Celle-ci ne peut intervenir avant le lendemain de l'homologation. Mais il est possible de prévoir que le contrat de travail sera rompu à une date postérieure à l'homologation, le temps par exemple que l'employeur recherche un remplaçant.

3. Le délai de rétractation : Afin de garantir le consentement du (de la) salarié(e) en particulier, les parties disposent d'un délai de quinze jours pour exercer leur droit de rétractation, sous la forme d'une lettre adressée de préférence en recommandé avec accusé de réception.

4. L'homologation de la rupture conventionnelle : À l'issue du délai de rétractation mentionné ci-dessus, le praticien-employeur adresse la demande d'homologation à l'autorité administrative compétente (c'est-à-dire le directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle), accompagnée de la convention de rupture. L'autorité administrative dispose d'un délai d'instruction de 15 jours ouvrables, à compter de la réception de la demande, pour s'assurer du respect de la liberté de consentement des parties et des conditions prévues par le Code du travail : respect des règles relatives à l'assistance des parties, au droit de rétractation, au montant minimal de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle. A défaut de notification dans ce délai, l'homologation est acquise (homologation « tacite » ou « implicite »). ◆

1. L'employé(e) n'est pas contraint d'effectuer son préavis. Il peut demander à en être dispensé par voie de recommandé AR, ce qui ne donne donc pas droit à indemnisation. Dans ce cas, il n'est pas toujours dans l'intérêt des deux parties que l'employeur refuse de dispenser son assistant(e) de l'effectuer, si c'est pour que l'ambiance et la qualité de travail en pâtissent, les patients risquant d'en faire les frais...

2. Dans le cadre d'une rupture conventionnelle du contrat de travail, l'employé aura droit non seulement à une indemnité au moins égale à l'indemnité légale de licenciement, aux éventuelles indemnités de congés payés et tout salaire restant dû, ainsi qu'à l'assurance chômage

3. Dans tous les cas, il est nécessaire de recourir préalablement aux services d'un avocat spécialisé en droit social qui seul est habilité à vous certifier si cette procédure de rupture est applicable à votre cabinet. Les informations communiquées dans le cadre du présent article n'ont qu'une valeur indicative, et certainement pas une valeur normative.

AUTEUR

Rodolphe Cochet

Conseil en stratégies de Management Odontologique
- Développement et accompagnement managérial
- Conférences, formations & ateliers pratiques
7 rue Nicolas Houel - 75005 Paris
Tél : 01 43 31 12 67 - Email : info@rh-dentaire.com
www.rh-dentaire.com