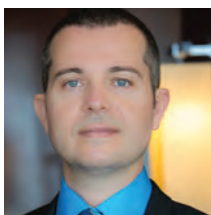




La rupture conventionnelle du contrat de travail au cabinet dentaire



Rodolphe COCHET
Conseil en stratégie
d'organisation des
cabinets dentaires

Depuis 2008, il est possible pour tout chirurgien-dentiste, en sa qualité d'employeur, de convenir d'un commun accord avec l'un de ses salariés (assistantes dentaires...) des conditions de la rupture de leur relation (CDI)¹.

Cette solution de rupture amiable est de plus en plus utilisée par les praticiens et leur assistante lorsque les incompatibilités personnelles et professionnelles l'emportent sur l'esprit d'équipe, le sens de la collaboration et le sentiment de pleine confiance de part et d'autre.

ficé de l'allocation d'assurance chômage. C'est effectivement tout l'intérêt d'envisager une rupture conventionnelle : non seulement l'assistante ou la secrétaire est exemptée de toute éventuelle faute professionnelle, mais encore elle pourra facilement exercer ses droits à percevoir son chômage.

Un consentement réciproque

Le praticien-gérant ne peut pas forcer son assistante à accepter une rupture conventionnelle et, inversement, l'assistante dentaire ou la secrétaire ne sauraient imposer à leur patron de formaliser une telle rupture, en particulier si des motifs fondés de licenciement pour faute peuvent être retenus. C'est pourquoi si des éléments laissent supposer que la rupture est intervenue dans un contexte ne garantissant pas l'indépendance ou la liberté de consentement du salarié, comme par exemple dans une situation de harcèlement moral, la rupture conventionnelle risquera d'être annulée par le juge et de produire les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, conduisant au versement d'indemnités pour le salarié (arrêt de la Cour de cassation du 30 janvier 2013).

Une alternative au licenciement et à la démission

La rupture conventionnelle est une procédure qui permet à l'employeur et au salarié de convenir en commun des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie. Cette procédure, alternative au licenciement ou à la démission, n'est possible que pour les contrats de travail à durée indéterminée (CDI) et ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties.

Elle résulte d'une « convention » signée par le praticien gérant et son employé(e). Afin de prévenir tout abus, cette rupture obéit à une procédure spécifique (entretien entre les deux parties, homologation de la convention...) et est entourée d'un certain nombre de garanties pour le salarié et lui ouvre droit, dans les conditions de droit commun (activité préalable suffisante, recherche active d'emploi...), au béné-



Maître Laurent DELPRAT
Avocat à la Cour
Docteur en droit
Lauréat de l'académie
nationale de chirurgie
dentaire 2007

Une procédure simplifiée : 1 entretien préalable suffit

Le gérant du cabinet dentaire et son employé(e) conviennent du principe d'une rupture conventionnelle lors d'un ou plusieurs entretiens, au cours du ou desquels le (la) salarié(e) peut se faire assister par un conseiller du salarié. L'employé devra en informer l'employeur, qui pourra alors également être assisté par une personne de son choix appartenant à son organisation syndicale d'employeurs ou bien par un confrère.

Le contenu de la convention : indemnités et date d'effet de la rupture

La convention de rupture élaborée entre l'employeur et le salarié va définir les conditions de cette rupture, notamment le montant de « l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle » qui sera versée au salarié, celle-ci ne pouvant être inférieure à l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement². L'indemnité se calcule comme suit :

- entre 2 et 4 ans, 1/10 de mois de salaire par année de présence. Pour toute année incomplète, la fraction de l'indemnité correspondante sera proportionnelle au nombre de mois de présence.
- à partir de 4 ans, 1 mois de salaire par tranche de 4 ans de présence ou fraction de 4 années supérieure à 2 ans.

Exemples

- à partir de 4 ans de présence, l'indemnité est égale à 1 mois de salaire ;
- au-dessus de 6 ans révolus de présence, l'indemnité est égale à 2 mois de salaire ;
- après 8 ans de présence, l'indemnité est égale à 2 mois de salaire.

Cette convention fixe également la date de rupture du contrat de travail, qui ne peut intervenir avant le lendemain du jour de l'homologation de la convention par l'autorité administrative. Un exemplaire de la convention est remis à chacune des parties, employeur et salarié, sous peine de nullité de la rupture.

Sauf accord express des parties, le contrat de travail continue de s'exécuter normalement pendant toute la durée de la procédure d'élaboration et d'homologation de la convention, et jusqu'à la date fixée pour sa rupture³.

Attention au délai de rétractation

Il existe un délai de rétractation de 15 jours calendaires entre la date de la signature de la convention et celle de sa transmission à l'autorité administrative pour homologation, et ce afin de permettre à chaque partie de revenir sur sa décision. La partie souhaitant se rétracter doit alors l'indiquer à l'autre par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou lettre remise en main propre contre décharge mentionnant la date de remise.

L'homologation de la convention de rupture conventionnelle

À l'issue du délai de rétractation, l'employeur ou le (la) salarié(e) adresse une demande d'homologation à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE), avec un exemplaire de la convention de rupture. Cette demande doit être formulée au moyen du formulaire réglementaire⁴.

La DIRECCTE dispose alors 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 réputée acquise (« homologation implicite »).

La validité de la convention étant subordonnée à son homologation, les règles afférentes au contrat de travail continuent à s'appliquer pendant toute la durée de la procédure.

Le recours prud'homal

Le conseil de prud'hommes est seul compétent pour connaître des litiges concernant la convention, l'homologation ou le refus d'homologation. Le recours juridictionnel devant le conseil de prud'hommes doit être formé, à peine d'irrecevabilité, avant l'expiration d'un délai de 12 mois à compter de la date d'homologation de la convention. ●

La demande d'homologation d'une rupture conventionnelle peut être effectuée sur internet. Accessible à l'adresse www.teleRC.travail.gouv.fr, ce nouveau service en ligne propose une saisie assistée du formulaire d'homologation, et le téléchargement au format PDF du formulaire rempli afin de pouvoir l'imprimer et le signer. Une fois signé par l'employeur et le salarié, ce formulaire doit être envoyé par courrier, à l'issue du délai de rétractation de 15 jours calendaires, au service compétent dont les coordonnées sont indiquées à la fin de la saisie. La demande d'homologation de la rupture est instruite par ce service à compter de la réception du formulaire papier. Enfin, une attestation d'homologation peut être téléchargée sur le site et imprimée à l'issue du délai d'instruction (15 jours ouvrables à compter de la réception de la demande).

Source Min. Trav., communiqué, 1^{er} févr. 2013

AUTEUR

Rodolphe Cochet

7 rue Nicolas Houel - 75005 Paris

Tél. : 01 43 31 12 67

E-mail : info@rh-dentaire.com (demande audit)

Conseil en management et organisation des cabinets dentaires :

www.rh-dentaire.com

¹ Articles L. 1237-11 à L. 1237-16 du Code du travail, loi n°2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail (JO du 26 juin).
² Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le 1/12 de la rémunération totale brute des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le 1/3 des 3 derniers mois d'activité, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aurait été versée au salarié pendant cette période, ne sera prise en compte que pro rata temporis. ³ Arrêt de la Cour de cassation du 6 février 2013. ⁴ Dont le modèle a été fixé par l'arrêté du 8 février 2012.