

# Revue

Lexbase Hebdo édition sociale n°511 du 10 janvier 2013

[Rupture du contrat de travail] Questions à...

## Rupture conventionnelle : que se passe-t-il chez nos voisins britanniques ? — Questions à Maître Alain-Christian Monkam, avocat spécialiste en droit du travail, *UK employment Solicitor*, et responsable de la commission Paris-Londres du barreau de Paris

N° Lexbase : N5141BTL

par Grégory Singer, Rédacteur en chef de Lexbase Hebdo — édition sociale

1 million de ruptures conventionnelles ! Lancé en 2008 par la loi de modernisation du marché du travail (1), ce dispositif a dépassé, selon les services du ministère du Travail, le cap du million de ruptures conventionnelles en octobre 2012. Durant cette dernière année, l'administration a reçu en moyenne 26 000 demandes par mois avec un taux de refus faible aux alentours de 6 %. Elles représentent 13,4 % des sorties de CDI au premier trimestre 2012 (2). Véritable succès, notamment, au sein des PME, la rupture est pourtant sujette à quelques critiques dénonçant certains comportements frauduleux (3). Alors que la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2013 (4) prévoit la soumission des ruptures conventionnelles à un forfait social de 20 % dû par les employeurs dont l'impact sur lesdites ruptures sera à analyser, Lexbase Hebdo a rencontré Maître Alain-Christian Monkam, avocat spécialiste en droit du travail, *UK employment Solicitor*, et responsable de la commission Paris-Londres du barreau de Paris pour tenter de comprendre pourquoi le Royaume-Uni a abandonné un projet instaurant une procédure se rapprochant de notre rupture conventionnelle (5).

**Lexbase :** Alors que les ruptures conventionnelles ont dépassé en France la barre du million en octobre 2012, le Royaume-Uni a abandonné une réforme portant sur la création d'une forme assouplie de rupture du contrat de travail se rapprochant de la rupture conventionnelle. Pourquoi le Gouvernement britannique a-t-il décidé de ne pas mettre en place ce dispositif ?

**Alain-Christian Monkam :** Au terme d'une consultation portant sur 49 organisations professionnelles et syndicales, le Gouvernement britannique a finalement renoncé, en septembre 2012, à adopter une modalité allégée de rupture du contrat de travail proche de la rupture conventionnelle française (dite *Compensated No Fault Dismissal*).

En effet, les critiques avaient été très nombreuses :

— il y avait une suspicion que cette nouvelle forme de rupture inciterait à des détournements de procédure et, en particulier, encouragerait les entreprises à contourner les règles de licenciements économiques. On observe d'ailleurs en France que la CGT formule exactement les mêmes critiques contre la rupture conventionnelle française ;

— une mesure souple de rupture du contrat de travail pourrait encourager une culture du "hire and fire" ("vite embauché, vite viré") très préjudiciable à la réputation des entreprises. A cet égard, on constate en France que de nombreux salariés disent avoir été contraints à signer une rupture conventionnelle ;

— enfin, les exemples internationaux n'avaient pas été convaincants. Nous y reviendrons plus loin.

### **Lexbase : Quelles sont les règles applicables à la rupture du contrat de travail au Royaume-Uni ?**

**Alain-Christian Monkam** : Contrairement à une conception commune, les procédures de licenciement au Royaume-Uni sont quasiment identiques à celles qui existent en France (convocation à un entretien préalable, entretien préalable et notification du licenciement).

Toutefois, on constate que les entreprises doivent accorder aux salariés un droit de recours interne ("*right of appeal*") contre la décision prise (à défaut, le licenciement sera considéré "*unfair*"). On retrouve des commissions de conciliation jouant un rôle de recours interne équivalent dans certaines conventions collectives françaises.

On observera que les procédures de licenciement britanniques ne résultent pas de la loi comme en France mais de codes de bonne conduite édictés par un organisme public indépendant (l'ACAS), lesquels ont une valeur obligatoire dans la culture juridique.

Sur le fond, les licenciements britanniques doivent être motivés comme en France. En revanche, les anglais sont beaucoup plus "libéraux" en matière de licenciements pour motif économique car ils ne sont pas enfermés dans une définition restrictive comme en France. Les "*sound business reasons*", c'est à dire de simples contraintes économiques, suffisent à l'employeur pour opérer une vaste réorganisation et une réduction de ses effectifs. Nous en sommes encore loin en France !

En fait, la différence avec les anglais se situe plutôt en terme judiciaire car les salariés ne sont pas éligibles à saisir les conseils de prud'hommes locaux pour contester leur licenciement tant qu'ils n'ont pas deux ans d'ancienneté (cela rappelle un peu ce que le Gouvernement "Villepin" avait tenté de faire en France avec le défunt CPE en 2006 (6)) ! Au demeurant, il existe également un plafond d'indemnisation revu chaque année (actuellement fixé 85 200 Livres c'est-à-dire 105 000 euros).

### **Lexbase : La rupture conventionnelle à la française a-t-elle été appliquée dans d'autres pays (Allemagne, Espagne, Etats-Unis) ? Son application a-t-elle été couronnée de succès ?**

**Alain-Christian Monkam** : Les américains n'ont pas besoin de rupture conventionnelle car les licenciements se font "*at will*", c'est à dire selon la volonté de l'employeur sans motif ni procédure (la limite étant de ne pas licencier pour des motifs discriminatoires). S'agissant de l'Allemagne et de l'Espagne, ils avaient adopté des formes allégées de rupture des contrats de travail. Constatant justement que ces mesures n'avaient pas eu d'effet sur l'emploi, les anglais ont utilisé cet argument pour abandonner leur projet de réforme.

La question qui se pose aujourd'hui en France est la suivante : compte tenu des importants déficits publics actuels (notamment 2,6 milliards d'euros pour l'assurance chômage en 2012), la France dispose-t-elle encore des moyens financiers d'assumer une mesure qui mène, chaque mois, 25 000 salariés à Pôle emploi, et ce, à peu de frais pour les entreprises ?

(1) Loi n° 2008-596 du 25 juin 2008, portant modernisation du marché du travail (N° Lexbase : L4999H7B). V. les obs. de S. Tournaux, *Article 5 de la loi portant modernisation du marché du travail : la rupture conventionnelle du contrat de travail*, Lexbase Hebdo n° 312 du 10 juillet 2008 — édition sociale (N° Lexbase : N5222BG1).

(2) V. les données mensuelles sur les ruptures conventionnelles sur le site du ministère du Travail.

(3) Note du Centre d'analyse stratégique, 27 octobre 2010. V. par exemple, l'hypothèse d'un entretien se déroulant dans un bar (CA Bourges, 9 novembre 2012, n° 11/01 636 N° Lexbase : A6499IWM)...

(4) Loi n° 2012-1404 du 17 décembre 2012, de financement de la Sécurité sociale pour 2013 (N° Lexbase : L6715IUA).

(5) *Un million de ruptures conventionnelles validées*, Lefigaro.fr.

(6) Sur ce contrat et sur le CNE, v. les obs. de Ch. Willmann, *Article 9 de la loi portant modernisation du marché du travail : abrogation du CNE*, Lexbase Hebdo n° 312 du 10 juillet 2008 — édition sociale (N° Lexbase : N5334BGN).