



HAL
open science

Quel bilan de l'usage de la rupture conventionnelle depuis sa création ?

Camille Signoretto

► **To cite this version:**

Camille Signoretto. Quel bilan de l'usage de la rupture conventionnelle depuis sa création?. 2015.
hal-01302293

HAL Id: hal-01302293

<https://hal.science/hal-01302293v1>

Submitted on 14 Apr 2016

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Connaissance de l'emploi

Le 4 pages du CEE, mai 2015, numéro

121 *cee*
CENTRE D'ÉTUDES DE L'EMPLOI

QUEL BILAN DE L'USAGE DE LA RUPTURE CONVENTIONNELLE DEPUIS SA CRÉATION ?

Camille Signoretto
Centre d'études de l'emploi

Nouveau mode de rupture du contrat de travail à durée indéterminée, la rupture conventionnelle a été introduite en août 2008 et apparaît comme un succès, notamment dans les petites entreprises.

Les études se référant aux objectifs qui lui étaient assignés montrent que la rupture conventionnelle a permis de minimiser les contentieux judiciaires et de fluidifier le marché du travail. En revanche, aucune étude ne met à jour un effet sur les embauches. L'application des procédures par les employeurs confirme la flexibilité introduite : des refus d'homologation faibles, moins de 10 % d'entretiens assistés par un tiers, une négociation des indemnités de rupture limitée aux salariés les mieux rémunérés. La « liberté du consentement des parties » prévue par la loi¹ ne peut toutefois se réduire à des procédures. Les études qualitatives évoquent tout à la fois une initiative majoritaire du salarié et une insatisfaction face aux conditions de travail et d'emploi.

Le bilan esquissé ici révèle un usage du dispositif pour motif économique avec un risque pour le salarié de ne pas bénéficier des dispositions d'indemnisation et de reclassement prévues dans le cadre du licenciement économique. Le succès de la rupture conventionnelle pourrait conduire à une participation accrue de l'assurance-chômage à la sécurisation des parcours professionnels.

Issue de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 et de la loi du 25 juin 2008 « portant modernisation du marché du travail », la rupture conventionnelle (RC), inscrite dans le Code du travail, est entrée en vigueur le 1^{er} août 2008. Elle n'est possible que pour des contrats de travail à durée indéterminée (CDI) et représente une alternative à la démission et au licenciement. Elle offre la possibilité à l'employeur et au salarié de convenir en commun des conditions de rupture du contrat qui les lie, notamment de décider du montant de « l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle ». Elle est entourée d'un certain nombre de

garanties pour le salarié (possibilité d'être assisté par un tiers, délai de rétractation de quinze jours, homologation par l'administration du travail) et lui donne accès, dans les conditions de droit commun (notamment une durée de cotisation suffisante), à l'assurance-chômage.

Plus de six ans après l'entrée en vigueur du dispositif, des études et des exploitations statistiques permettent de dresser un bilan de l'usage de ce nouveau mode de rupture du CDI, d'expliquer le succès qu'il semble rencontrer et d'analyser dans quelle mesure il répond aux objectifs qui lui étaient assignés par la loi (cf. encadré 1).

¹ Article L1237-11 du Code du travail.

LES OBJECTIFS AFFICHÉS DE LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

Issue d'un accord national interprofessionnel (ANI) signé par les partenaires sociaux le 11 janvier 2008 (seule la CGT n'était pas signataire), la rupture conventionnelle s'intègre dans un compromis plus large lié aux négociations de l'ANI.

Au vu des débats parlementaires et sénatoriaux autour de la loi d'août 2008 qui l'a instaurée, **trois objectifs** affichés peuvent être identifiés (cf. Berta *et al.*, 2012) :

1) Il s'agit en premier lieu de **donner un cadre juridique formel à des ruptures déjà existantes**, consensuelles (résiliations à l'amiable, licenciements consensuels déguisant des démissions) ou négociées (licenciements suivis d'une transaction), autrement dit d'encadrer ces types de rupture par une procédure juridique particulière et d'ouvrir des droits à l'assurance-chômage pour les salariés concernés. Concernant les transactions, l'idée soutenue par le ministre du Travail de l'époque, Xavier Bertrand, est même d'en démocratiser la pratique, c'est-à-dire de les généraliser à tous les salariés et non pas de les réserver aux seuls cadres supérieurs. Ce premier objectif est largement partagé par les organisations patronales et syndicales, ces dernières souhaitant par ce biais favoriser la mobilité des salariés tout en sécurisant leur trajectoire professionnelle.

2) C'est ensuite la demande d'une **sécurisation juridique des ruptures** qui est en partie à l'origine de ce dispositif. Cet objectif, soutenu par les organisations patronales, renvoie à la volonté de diminuer le contentieux judiciaire lors de la rupture du contrat de travail, et par là même d'en atténuer sa conflictualité.

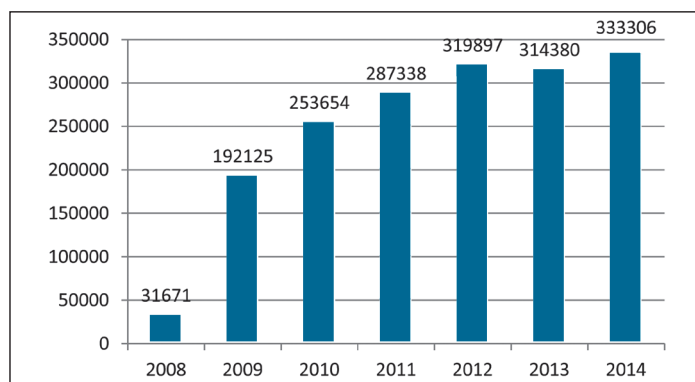
3) Le dernier objectif est de **fluidifier le marché du travail**, dans le sens d'une simplification et d'une flexibilité accrue des règles du droit du travail pour permettre une plus grande facilité d'embauche et de séparation. Il est particulièrement défendu par les organisations patronales.

● Les ruptures conventionnelles représentent 17 % des fins de CDI en 2013

De par ses caractéristiques, la rupture conventionnelle apparaît comme attrayante à la fois pour les employeurs et les salariés (cf. graphique). Pour les premiers : absence de motif à énoncer et de préavis, homologation de la convention par l'administration du travail sous quinze jours, diminution du risque contentieux. Pour les seconds : droit à l'assurance-chômage. C'est ce qui explique son succès rapide : 16 000 ruptures conventionnelles homologuées par mois en moyenne dès 2009 et plus de 27 000 en 2014. Les ruptures conventionnelles représentent 17 % des fins de CDI dans les établissements d'au moins un salarié en 2013, soit le troisième motif de fin de CDI après les démissions et les licenciements pour motif personnel, mais avant les licenciements pour motif économique (Sanzéri, 2013). C'est surtout dans les petits établissements (moins de 50 salariés) qu'elles sont conclues et dans le secteur tertiaire (Sanzéri, 2013).

Mais, face à ce succès et au fait qu'en moyenne 80 % des salariés ayant conclu une RC s'inscrivent à Pôle emploi, certains

Nombre de ruptures conventionnelles homologuées par an



Source : Dares. Champ : France métropolitaine.

commentateurs ont pu diffuser dans les médias l'idée d'un abus de son usage par les employeurs et salariés, au détriment de l'assurance-chômage. Pourtant, l'un des objectifs affichés de ce dispositif (cf. encadré 1) était justement d'ouvrir des droits aux allocations-chômage pour des formes consensuelles ou négociées de rupture du CDI. C'est ainsi **l'ajout d'une nouvelle mission à l'assurance-chômage, qui n'est plus seulement chargée de répondre au risque de chômage, mais doit aussi participer à une meilleure sécurisation des trajectoires professionnelles des salariés**.

Afin de mesurer et analyser l'atteinte des objectifs recherchés par la mise en place du dispositif, plusieurs indicateurs élaborés à partir des données et études disponibles peuvent être mobilisés (cf. tableau 1).

● Des garanties procédurales peu effectives pour les salariés

La procédure de rupture conventionnelle devait, grâce aux garanties dont elle est dotée, pallier le manque de formalisme des ruptures consensuelles ou négociées déjà existantes, tout en protégeant le salarié d'un éventuel vice de consentement, puisque ce dernier est toujours en relation de subordination juridique vis-à-vis de son employeur au moment où l'accord intervient. Or, si la portée de ces garanties, qui semblaient constituer de simples formalités administratives (cf. Berta *et al.*), était considérée comme limitée en 2008, les statistiques disponibles aujourd'hui le confirment. En effet, très peu de salariés (7,4 % en 2011) sont dans les faits assistés par une tierce personne. En outre, le taux de refus d'homologation est inférieur à 7 % depuis 2011 (Minni, 2013), sans que l'on sache si la procédure d'homologation a véritablement permis de vérifier le libre consentement du salarié. Ainsi, les refus d'homologation sont essentiellement motivés par le non-respect de règles procédurales (indemnité de rupture inférieure au minimum légal, non-respect du délai de rétractation et des règles d'assistance) et moins de 1 % d'entre eux est dû à un constat d'absence de liberté de consentement.

Tableau 1. Des indicateurs pour mesurer les effets de la rupture conventionnelle

Objectifs	Indicateurs retenus	Données
- Donner un cadre juridique formel aux ruptures consensuelles ou négociées déjà existantes. - Démocratiser les transactions.	- Indicateurs d'effectivité des garanties procédurales entourant la RC. - Distribution statistique des indemnités de RC.	- Formulaires d'homologation de RC conclues en 2011.
- Sécuriser juridiquement les ruptures du CDI.	- Indicateur de taux de recours aux prud'hommes après une RC.	- Base statistique JURICA.
- Fluidifier et/ou flexibiliser le marché du travail.	- Comparaison du taux de sortie de salariés entre un groupe d'entreprises utilisatrices de la RC et un autre non utilisateur, ayant des caractéristiques semblables.	- Échantillon d'entreprises construit à partir de deux sources de données (EMMO-DMMO et EAE-Esane).

● Des indemnités de rupture très inégales mettant à mal l'objectif de démocratisation des transactions

La volonté de démocratiser les transactions, exprimée par le ministre du Travail de l'époque, fait référence à la possibilité offerte à l'ensemble des salariés, quels que soient leur catégorie socioprofessionnelle ou leur revenu, d'engager une négociation sur les conditions de rupture du contrat de travail. Tout un processus de négociation est en effet à l'œuvre dans ce dispositif : décision de départ, choix de la rupture conventionnelle pour mettre fin au contrat (cf. Berta *et al.*, 2012), montant de l'indemnité spécifique de rupture versée au salarié (le minimum exigé par la loi est équivalent à l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement).

Pour apprécier la réalisation de cet objectif, le bilan quantitatif réalisé ci-dessous exploite les données statistiques existant sur les indemnités de rupture conventionnelle², en faisant l'hypothèse que, plus celles-ci sont élevées, plus le salarié a réussi à négocier de manière avantageuse son départ, comme il aurait pu le faire dans le cadre d'un licenciement transactionnel.

Les données disponibles montrent une forte hétérogénéité : la moyenne de ces indemnités est égale à plus du double de la médiane qui divise la population en deux groupes également répartis (cf. tableau 2). De plus, la faible différence entre cette médiane et l'indemnité légale de licenciement (0,20 mois de salaire par année d'ancienneté) traduit le fait que **la moitié des salariés reçoit une indemnité dont le montant ne s'éloigne vraisemblablement pas ou très peu du minimum légal véritable** (certaines conventions collectives offrant des conditions plus avantageuses que la loi). Comparée à l'indemnité légale de licenciement, celle de rupture conventionnelle ne représente un gain élevé que pour le dernier décile de la distribution des salaires (médiane égale à 0,33 mois de salaire pour les salaires mensuels bruts d'au moins 2 500 euros ; cf. Minni, 2013). Seuls les salariés les mieux rémunérés, correspondant à des catégories socioprofessionnelles supérieures, parviennent à négocier leurs indemnités de rupture conventionnelle, comme auparavant dans le cas des licenciements suivis d'une transaction.

● Un mode de rupture sécurisé juridiquement pour l'employeur : un contentieux quasi inexistant

Si le salarié garde le droit de contester la rupture conventionnelle devant les conseils de prud'hommes, la procédure formelle qui entoure celle-ci – notamment l'homologation de la convention –, ainsi que le délai de recours d'un an (vs deux ans en ce qui concerne les licenciements pour motif personnel), ont pu laisser présager que les contentieux seraient rares. Ainsi, en se fondant sur l'existence d'environ 1 000 cas de recours entre janvier 2009 et

novembre 2014, et en doublant ce chiffre pour prendre en compte les affaires qui n'ont pas donné lieu à un appel³, on constate que seulement 0,1 % des ruptures conventionnelles conclues durant cette période a conduit à un recours devant les prud'hommes⁴. Pour les seules années 2013 et 2014, ce taux de recours se situe vraisemblablement aux alentours de 0,2 %, ce qui répond bien à l'objectif initial de sécurisation juridique.

Pour autant, cela ne signifie pas que ces ruptures ne trouvent plus leur origine dans un conflit avec l'employeur. La faiblesse du contentieux s'explique plutôt par le fait que le litige, s'il existe, ne se traduit pas ou plus par une procédure juridictionnelle. Il est d'ailleurs juridiquement possible de conclure une rupture conventionnelle alors même qu'un litige ou un différend existe entre le salarié et l'employeur (cf. les arrêts de la cour de cassation du 3 juillet 2013 n° 12-19.268, ou du 23 mai 2013 n° 12-13.865).

● Une probable fluidification du marché du travail

L'objectif de flexibilisation du marché du travail, assigné à la rupture conventionnelle, s'appuie sur les théories économiques mettant en avant l'effet des coûts de séparation sur les flux d'emplois, des coûts qui contribuent à diminuer les embauches et les séparations. Par ses caractéristiques (pas de motif à énoncer ni de préavis, homologation sous quinze jours, faible risque

Encadré 2

UN DISPOSITIF QUI INTENSIFIE LES SORTIES D'EMPLOI

Pour tester l'hypothèse d'une intensification des flux d'emplois due à la mise en œuvre de la rupture conventionnelle, deux groupes de 1 760 entreprises comparables ont été construits (à l'aide de la méthode d'appariement sur score de propension), c'est-à-dire deux groupes qui présentent des caractéristiques observables statistiquement semblables (même gestion de la main-d'œuvre, mêmes performances économiques, même secteur d'activité, etc.), mais qui se différencient par le simple fait que l'un a utilisé la rupture conventionnelle au moins une fois au cours de l'année 2009 et l'autre, pas. Il s'agit ensuite de comparer l'évolution des indicateurs de flux d'emplois, avant et après l'introduction de la rupture conventionnelle, pour apprécier une différence significative entre les entreprises des deux groupes, qui pourrait s'expliquer par l'usage du dispositif (méthode des doubles différences).

Les résultats montrent que le taux de sorties d'emploi dans les entreprises utilisatrices a augmenté plus rapidement entre 2008 et 2009 que celui des non-utilisatrices. De même, le groupe des entreprises utilisatrices a connu des destructions d'emploi (sorties non compensées par des entrées) plus importantes entre 2008 et 2009, au-delà de l'effet de la crise observé pour l'ensemble des entreprises (cf. Signoretto, 2013).

Tableau 2. Montant des indemnités de rupture

En 2011	Moyenne	Médiane	9 ^e décile
Indemnités de rupture conventionnelle	0,47 mois de salaire par année d'ancienneté	0,22 mois de salaire par année d'ancienneté	0,73 mois de salaire par année d'ancienneté
Indemnité légale de licenciement <i>minimum</i>	0,20 mois de salaire par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans d'ancienneté, environ 0,33 mois de salaire par année au-delà		

Source : Minni (2013) pour les montants des indemnités de RC. Article R1234-2 du Code du travail pour le montant de l'indemnité légale de licenciement.

² Les statistiques disponibles proviennent de l'exploitation des montants inscrits sur les formulaires d'homologation des ruptures conventionnelles conclues en 2011 (cf. Minni, 2013).

³ D'après une recherche statistique sur la base JURICA exhaustive sur les cours d'appel, avec comme critère les mots « rupture conventionnelle », « prud'hommes » et « homolog* » (soit homologation, ou homologué, etc.), 950 arrêts sont ressortis entre janvier 2009 et novembre 2014. Néanmoins, certains contentieux n'ont pas donné lieu à un appel après la décision du conseil de prud'hommes (CPH), ce chiffre est donc sous-estimé. C'est pourquoi on lui applique le taux d'appel des décisions rendues au fond par les CPH qui s'élevait à 64 % en 2012.

⁴ Pour les licenciements économiques, le taux de recours se situe entre 1 et 2 % ; celui des licenciements pour motif personnel, entre 17 et 25 % (cf. Serverin, Valentin, 2009).

contentieux), la rupture conventionnelle est moins coûteuse et moins incertaine pour les employeurs. Son utilisation devrait donc intensifier les flux d'emplois. Cette hypothèse a été testée sur un échantillon d'entreprises entre 2006 et 2009 (Signoretto, 2013 ; cf. encadré 2) à partir de données administratives et d'enquête (EMMO-DMMO et EAE-Esane).

Si la portée des résultats obtenus reste limitée à un échantillon particulier de grandes entreprises et à une période de crise (2008-2009), cette étude valide l'hypothèse de la facilité de séparation apportée par la rupture conventionnelle : celle-ci a permis des ruptures de contrat de travail qui n'auraient pas eu lieu sans son existence. Pour autant, cela ne signifie pas qu'elle ne se substitue pas à des ruptures déjà existantes. Si l'étude ne montre pas d'évolution significativement différente des usages du licenciement pour motif personnel et de la démission entre les deux groupes d'entreprises de l'échantillon durant la période 2006-2009, **elle étaye l'hypothèse d'une mise en œuvre de la rupture conventionnelle pour raison économique** : suppression du poste de travail et non-recrutement ultérieur sur le poste. Cet usage est d'ailleurs reconnu comme légal par la jurisprudence (cf. l'arrêt de la cour de cassation du 9 mars 2011 évoquant des ruptures conventionnelles qui « ont une cause économique »). Il laisse cependant entrevoir un risque pour le salarié de ne pas bénéficier des dispositions d'indemnisation et de reclassement prévues dans le cadre du licenciement économique.

Quant à l'**effet de la rupture conventionnelle sur les embauches**, tel que prédit par les théories économiques préconisant plus de flexibilité sur le marché du travail, **il reste difficile à évaluer**. D'abord, parce que l'hypothèse selon laquelle faciliter les séparations permettrait d'accroître les créations d'emploi (l'entreprise créerait plus facilement un emploi sachant qu'elle pourra le supprimer sans coût excessif) est une décision intertemporelle difficilement estimable d'un point de vue microéconomique. Ensuite, parce que la rupture conventionnelle a été introduite à une période de crise peu favorable aux créations d'emploi. Un recul temporel supplémentaire et un contexte économique meilleur seraient nécessaires pour juger du rôle moteur que pourrait jouer la rupture conventionnelle en matière de création d'emplois.

● Des ruptures « plutôt choisies ou acceptées » par les salariés, mais pouvant refléter une fuite de la relation d'emploi

Selon l'enquête de la Dares effectuée auprès de salariés ayant signé une rupture conventionnelle entre avril et juillet 2011 (Bourieau, 2013), la mise en œuvre du dispositif serait considérée comme résultant d'une « acceptation commune », pour reprendre les termes du questionnaire, par 48 % des enquêtés, alors qu'elle serait « plutôt un choix des salariés » pour 38 % d'entre eux, et un « choix de l'employeur » pour 14 %. Toutefois, 29 % des salariés estiment qu'en définitive ils ont été contraints par leur employeur à

quitter l'établissement, ce qui est bien supérieur aux 14 % indiqués précédemment. Selon une autre étude qualitative étudiant 101 procédures de rupture conventionnelle (Dalmasso *et al.*, 2012), celle-ci serait, dans 56 % des cas, à l'initiative principale du salarié, et dans 44 % des cas, à l'initiative de l'employeur.

Si ces statistiques laissent penser que la rupture conventionnelle résulte plutôt d'un choix des salariés, ce dernier reste ambigu. Ainsi, Dalmasso *et al.* (2012) montrent que, lorsque ce mode de séparation est à l'initiative des salariés (56 %), les raisons du départ sont de nature conflictuelle dans plus de la moitié des cas. Une autre étude confirme, du point de vue du salarié, que la rupture conventionnelle peut être due à une insatisfaction liée à l'emploi ou aux relations de travail, plutôt qu'à un véritable projet professionnel ou à une opportunité d'emploi future⁵ (Bourieau, 2013).

Si la rupture conventionnelle semble répondre à certains des objectifs qui lui étaient assignés lors de sa création (sécurité juridique, facilité de départ), son usage révèle des comportements de la part des employeurs et des salariés qui posent question sur la nature des relations sociales au sein des entreprises et sur la résolution des difficultés qui leur sont liées. En effet, la facilité de séparation permise par la loi de 2008, autant pour les employeurs que pour les salariés, semble dissimuler des problèmes inhérents à la relation d'emploi : mésentente, voire conflit, insatisfaction des conditions de travail, etc., qui ne sont pas réglés à l'intérieur des entreprises. L'existence du dispositif ne facilite pas le débat sur les conditions et la qualité de la relation d'emploi, alors même que ces problématiques peuvent en retour influencer les performances économiques des entreprises (productivité des salariés, *turn-over*, etc.).

RÉFÉRENCES

- Berta N., Signoretto C., Valentin J., 2012, « La rupture conventionnelle : objectifs officiels versus enjeux implicites », *Revue Française de Socio-Economie*, 1/2012 (n° 9).
- Bourieau P., 2013, « Les salariés ayant signé une rupture conventionnelle. Une pluralité de motifs conduit à la rupture de contrat », *Dares Analyses*, n° 064.
- Dalmasso R., Gomel B., Méda D., Serverin É., 2013, « Les raisons de rompre un CDI par rupture conventionnelle », CEE, *Connaissance de l'emploi*, n° 97, janvier.
- Minni C., 2013, « Les ruptures conventionnelles de 2008 à 2012 », *Dares Analyses*, n° 031.
- Sanzeri O., 2013, « Les mouvements de main-d'œuvre au 2^e trimestre 2013. Hausse des entrées et des sorties », *Dares Indicateurs*, n° 072, novembre.
- Serverin É., Valentin J., 2009, « Licenciement et recours aux prud'hommes, questions de mesure », in Gomel, Méda, Serverin, *L'emploi en ruptures*, Presses universitaires de Paris Ouest, Dalloz.
- Signoretto C., 2013, « Rupture conventionnelle, destructions d'emplois et licenciements : une analyse empirique sur données d'entreprises (2006-2009) », *Document du travail du CES*, n° 2013.69, octobre.

⁵ Plus précisément, 25 % des salariés évoquent une mésentente avec la hiérarchie comme cause principale de rupture et 23 % des insatisfactions liées aux caractéristiques de l'emploi, alors que 16 % des salariés évoquent le fait d'avoir un projet professionnel ou personnel, ou un projet de formation, comme cause principale de rupture.

Les actualités du Centre d'études de l'emploi (dernières publications, colloques et séminaires) sont en ligne sur le site : www.cee-recherche.fr

Elles sont également disponibles *via* la lettre électronique flash.cee, ainsi que sur le compte Twitter  [@CeeEtudesEmploi](https://twitter.com/CeeEtudesEmploi).

Centre d'études de l'emploi

29, promenade Michel Simon - 93166 Noisy-le-Grand Cedex

Téléphone : 01 45 92 68 00 - Mèl : cee@cee-recherche.fr - site : www.cee-recherche.fr

Directrice de publication : Christine Daniel - Rédactrice en chef : Marie-Madeleine Vennat

Conception technique et visuelle : Horizon - Imprimerie : Horizon C.P.P.A.P. : 0911 B 07994 - Dépôt légal : 1505-136 - Mai 2015 - ISSN : 1767-3356