



**HAL**  
open science

## Enquêter sur la portée d'une réforme : l'exemple de la rupture conventionnelle

Bernard Gomel, Evelyne Serverin

► **To cite this version:**

Bernard Gomel, Evelyne Serverin. Enquêter sur la portée d'une réforme : l'exemple de la rupture conventionnelle. Cahiers d'histoire du Cnam, 2023, 17 (2), pp.99-118. hal-04569051

**HAL Id: hal-04569051**

**<https://hal.science/hal-04569051>**

Submitted on 6 May 2024

**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.

# Enquêter sur la portée d'une réforme : l'exemple de la rupture conventionnelle

Bernard Gomel  
CEET, Cnam

Évelyne Serverin  
Centre de Théorie et Analyse du Droit, UMR 7074, Paris Nanterre

---

Résumé

Mesurer les effets d'une réforme ne se limite pas à en observer les usages, mais implique de s'interroger sur son incidence sur l'équilibre du système dans lesquels elle s'insère. Ainsi, en matière de rupture des contrats à durée indéterminée (CDI), la création en 2008 de la Rupture conventionnelle (RC), a eu un impact sur les autres modes de ruptures de ce type de contrat, en dépassant l'alternative démission/licenciement. Pour mesurer cet effet de système, nous avons mobilisé une pluralité de disciplines scientifiques et de techniques d'enquête. Nous montrons que la RC se substitue à la démission dans un tiers des cas. Elle se substitue au licenciement dans un cas sur cinq. Pour le reste, un peu moins de la moitié des cas, elle facilite la rupture du contrat de travail jusqu'à provoquer des ruptures d'emploi prématurées, ou qui n'auraient peut-être pas eu lieu. La rupture conventionnelle apparaît ainsi comme un vecteur de mobilité de la main-d'œuvre, abandonnant plusieurs décennies de

politique publique orientée vers le maintien de l'emploi et dans l'emploi.

**Mots-clés :** rupture conventionnelle ; types d'usage ; enquête exploratoire ; enquête statistique ; politique publique de l'emploi.

Measuring the effects of a reform is not limited to observing its uses, but involves questioning its impact on the balance of the system in which it is inserted. Thus, in terms of the termination of contracts concluded for an unlimited period of time, the creation in 2008 of the Contractual Termination (CT) has had an impact on the other methods of termination of this type of contract, by going beyond the alternative of resignation/dismissal. In order to measure this system effect, we mobilized a plurality of scientific disciplines and survey techniques. We show that CT replaces resignation in a third party of cases. It replaces dismissal in one in five cases. For

Abstract

*other cases, a little less than half of them, it facilitates the termination of the employment contract, to the point of causing premature terminations, or perhaps terminations that would not have occurred. Contractual termination thus appears to be a vector of labour mobility, abandoning*

*several decades of public policy oriented towards maintaining employment, and in employment.*

**Keywords:** contractual termination; types of use; exploratory investigation; statistical survey; public employment policy.

Le Centre d'études de l'emploi (CEE) est issu du département Population active de l'Institut national d'études démographiques (INED). Il s'en est progressivement détaché lorsque la politique publique de l'emploi s'est élargie à d'autres problématiques que démographiques, pour devenir, en 1986, un établissement public national à caractère administratif, chargé « *d'effectuer des recherches permettant de développer l'ensemble des connaissances susceptibles d'éclairer l'action des pouvoirs publics et des acteurs économiques et sociaux dans le domaine de l'emploi*<sup>1</sup> ». La Délégation à l'emploi (devenue DGEFP en 1997 par fusion avec la Délégation à la Formation professionnelle) lui confiait l'évaluation de la mise en œuvre effective des dispositifs de politique d'emploi, créés pour répondre aux nouveaux défis de la période ouverte par les crises économiques des années 1970. Elle s'intéressait égale-

ment aux effets potentiels des dispositifs contra-cycliques favorables à l'emploi sur le droit du travail et de l'emploi.

Les enquêtes du CEE exploraient la distance entre les motifs des dispositifs d'action publique, toujours limités par leur objet, et leurs effets sur l'économie du système dans lequel ils s'insèrent, en intégrant dans l'observation les différentes composantes de ce système. Le CEE pouvait aussi être sollicité par le service statistique du ministère du Travail, la DARES, pour mesurer les « effets propres » de ses dispositifs, en termes d'emplois créés et sauvegardés.

À la demande de la CFDT, le CEE a suivi dans les années 2008-2015 les effets de l'introduction de la rupture conventionnelle sur l'économie d'ensemble des modalités de rupture des contrats de travail à durée indéterminée (CDI). Une innovation majeure, négociée entre les partenaires sociaux, puis transposée dans la loi (loi du 25 juin 2008) qui

---

<sup>1</sup> Article 2 du décret constitutif du CEE du 12 mars 1986.

a connu une postérité remarquable, avec la rupture conventionnelle collective (loi du 29 mars 2018), et la rupture conventionnelle dans la fonction publique (loi du 6 août 2019).

La recherche, associant sociologues, statisticiens et juristes, comportait une enquête exploratoire<sup>2</sup>, suivie d'une enquête statistique, les deux types d'investigation pratiqués au CEE. La démarche en deux temps illustre la profonde complémentarité de ces deux approches, trop souvent séparées par l'opposition radicale entre qualitatif et quantitatif. L'enquête exploratoire, en plus de ses propres résultats, a apporté des éléments d'information pour la construction de l'enquête statistique. Elle a également permis de comprendre les difficultés rencontrées dans la description statistique des données. C'est ce que nous nous proposons de détailler dans la présentation des principaux résultats.

Au second semestre 2007, un important accord national interprofessionnel (ANI) de « Modernisation du marché du travail » est négocié par les partenaires sociaux, et comprend une proposition d'instauration d'une nouvelle forme de fin de CDI, la rupture conventionnelle (RC). Il est signé le 11 janvier 2008 par toutes les parties sauf la CGT<sup>3</sup>, avant

d'être transposé dans la loi le 25 juin 2008. La rupture conventionnelle (RC) constitue la mesure phare d'un ensemble de nouvelles dispositions destinées à « privilégier les solutions négociées à l'occasion des ruptures du contrat de travail », ouvrant des droits nouveaux pour les salariés, sans « se traduire par une quelconque restriction de la capacité des salariés à faire valoir leurs droits en justice<sup>4</sup> ». Si la RC implique tout autant l'employeur que le salarié, c'est la protection du consentement de ce dernier qui est mise en avant<sup>5</sup>. Le salarié pris dans une relation de subordination avec son employeur est présenté dans l'accord comme un acteur libre et éclairé d'un processus conventionnel de rupture qui servirait ses intérêts : un ou plusieurs entretiens aux allures de négociation, la signature commune de l'acte de rupture, un délai de réflexion de quinze jours, le droit à une indemnité spécifique et l'ouverture du droit à l'assurance chômage. La RC est banalisée comme une rupture négociée favorable au salarié et supposée mettre fin à des « faux licenciements » déguisant de « vraies démissions<sup>6</sup> ». C'est en réalité une révolution qui rompt avec le principe de l'unilatéralité de la rupture du contrat de travail conclu sans détermination de durée (Serverin, 2021).

---

<sup>4</sup> *Ibid.*, p. 109.

<sup>5</sup> Article L.1231-1 du *Code du Travail*.

<sup>6</sup> De Virville M. (2004). « Pour un code du travail plus efficace ». Rapport au Ministre des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité [URL : [https://medias.vie-publique.fr/data\\_storage\\_s3/rapport/pdf/044000015.pdf](https://medias.vie-publique.fr/data_storage_s3/rapport/pdf/044000015.pdf)].

---

<sup>2</sup> Enquête site « intermédiaire » dans le vocabulaire du CEE, pour la situer entre monographie et enquête statistique.

<sup>3</sup> « ANI du 11 janvier 2008 » [URL : [http://documentation.opcoop.fr/documenter/pdf/autres\\_sources/ANI\\_du\\_11\\_janvier\\_2008.pdf](http://documentation.opcoop.fr/documenter/pdf/autres_sources/ANI_du_11_janvier_2008.pdf)].

Signataire de l'accord, la CFDT est alertée par un recours plus important que prévu au nouveau dispositif qui laisse craindre un risque de détournement de la procédure au préjudice des salariés, et des conséquences défavorables sur l'emploi. Son secrétaire général adjoint Laurent Berger s'adresse au CEE en 2011 pour enquêter sur ce risque. La demande porte initialement non sur l'usage du nouveau dispositif, dont la mesure incombait aux services statistiques de la DARES<sup>7</sup>, mais sur les éventuels abus de cet usage, impliquant de conduire une enquête spécifique sur les motifs de recours. La question soulève des difficultés particulières liées à la nature même de la RC : les « raisons de rompre » ne sont pas connues et n'ont pas à l'être. Pas de justification écrite des motifs de la rupture, un formulaire CERFA minimaliste, une validation par défaut de l'administration. On ne peut rien trouver d'illégal dans le recours à une procédure qui a supprimé toute contrainte, au profit d'un simple échange de consentements. Sa « présomption de validité » est écrasante : comment constater après-coup des abus dans le recours à une forme de rupture dispensée de tout motif ?

En créant une nouvelle forme de rupture de CDI, la loi ne se bornait pas à ajouter un cas de rupture à une liste, mais modifiait la valeur des cas existants, re-

nouvelant ainsi l'horizon des attentes des salariés et des employeurs. Il ne suffisait pas de s'inquiéter d'éventuels mésusages de la RC, qui plus est difficile à caractériser. Pour « *prendre le droit au sérieux* » (Jemmaud & Serverin, 1992, p. 262), les investigations devaient concerner les effets de la nouvelle modalité de rupture sur le paysage juridique constitué jusque-là par différentes formes de rupture unilatérale du CDI. Une équipe de recherche du CEE<sup>8</sup> proposait alors de réaliser une enquête exploratoire en face-à-face auprès d'une centaine de salariés signataires d'une RC, afin de disposer d'une grande variété de situations de recours à la RC et d'en mesurer la distance aux motifs typifiés des autres formes de rupture. Le projet, accepté par la CFDT et financé par l'agence d'objectifs de l'IRES<sup>9</sup>, a donné lieu à une étude que nous présentons dans une première partie. La CFDT a ensuite demandé au ministère du Travail de prolonger la démarche par une enquête statistique qui mesure le poids relatif de chaque type de rupture conventionnelle et leurs principales caractéristiques. La même équipe du CEE a contribué à la mise au point du questionnaire téléphonique de la DARES, et réalisé une exploitation secondaire des 4 502 réponses à l'enquête statistique.

---

7 La DARES exploite depuis 2008 les formulaires de demandes d'homologation de rupture conventionnelle saisis par les unités territoriales départementales des DIRECCTE (aujourd'hui DREETS), dont relèvent les établissements concernés (secteur privé exclusivement à l'époque, en France métropolitaine).

---

8 Raphaël Dalmasso, maître de conférences en droit, Université de Nancy, Bernard Gomel, chargé de recherche CNRS, statisticien, CEE, Dominique Méda, professeur de sociologie, Université Dauphine et Évelyne Serverin, directeur de recherche au CNRS, juriste, Université de Paris Nanterre.

9 Institut de Recherches Économiques et Sociales.

## **Des entretiens en face-à-face auprès de salariés signataires : explorer les types de RC**

Le succès immédiat et surprenant de la RC a alimenté le soupçon d'un accord caché dans l'adoption du dispositif, d'un déséquilibre de la RC au détriment du salarié. La procédure, interne et reposant sur l'accord des deux parties, permettrait tout aussi bien de sécuriser de « vrais licenciements », jusque-là trop risqués pour l'employeur, que de faciliter de « vraies démissions », les ruptures à l'initiative du salarié et d'autres, contraintes par la situation de travail ou d'emploi.

Pour répondre à ces préoccupations, notre équipe a enquêté sur la part que le salarié a prise dans la décision de rupture ainsi que sur les circonstances qui ont pu le conduire à la vouloir ou à l'accepter (Dalmasso, Gomel, Méda & Servier, 2012). Nous avons dans cette étape exploratoire quatre principaux objectifs : collecter la plus grande variété possible de cas récents de rupture conventionnelle, conduire des entretiens suffisamment approfondis et les traiter par comparaison avec les modalités de rupture unilatérale du CDI, pour finalement affecter chacune des RC étudiées à un cas-type.

### **Collecter une grande variété de RC**

Pour obtenir la plus grande variété possible de RC, nous avons dans un

premier temps établi des grands types contrastés de départements selon des caractéristiques d'activité économique, de structure d'emploi, de situation du marché du travail, dont on a pu considérer<sup>10</sup> qu'elles influaient sur la signature des RC. Pour ne pas multiplier le nombre d'enquêteurs, tout en attribuant à chacun un nombre raisonnable d'entretiens à réaliser, nous avons sélectionné un département par classe d'une partition en cinq types. Les formulaires Cerfa, correspondant aux RC homologuées en octobre et novembre 2010, étaient rangés chronologiquement dans chaque unité territoriale concernée. Ils ont fait l'objet d'un tirage systématique dont le pas a été calculé pour obtenir le nombre voulu de cas<sup>11</sup>. La procédure a été assurée par les services du ministère du Travail (les unités territoriales) à la demande de la Direction générale du travail (DGT).

Le CEE a contacté par courrier les salariés concernés, tandis que se mettait en place une équipe de cinq enquêteurs universitaires et doctorants, un par département. Pour atteindre la centaine d'entretiens (101 au total), les enquêteurs ont relancé les contacts de façon à maintenir une grande diversité de situations, en mobilisant des informations complémentaires disponibles dans les formulaires,

---

<sup>10</sup> En exploitant les statistiques publiées par la DARES qui a la charge de la collecte exhaustive des RC.

<sup>11</sup> La source utilisée exclut par nature les ruptures qui n'ont pas été homologuées par l'administration (elles sont rares). Elle ignore aussi les procédures de rupture qui n'ont pas recueilli la double signature nécessaire du salarié et de l'employeur.

tels le niveau du salaire de référence et l'ancienneté dans l'entreprise au moment de la signature de la convention de rupture.

S'agissant de la toute première enquête sur la mise en œuvre des RC, il était nécessaire de disposer d'entretiens qui, sans être représentatifs de l'ensemble des RC (un objectif hors de portée de ce mode d'enquête), refléteraient la diversité des situations.

### **Un guide d'entretien ouvert à la diversité des usages**

L'élaboration du guide d'entretien a visé à resituer la signature de la RC dans une constellation de circonstances et de motifs, sans nous en tenir à la finalité initiale des signataires de l'ANI : permettre aux parties « *d'user très largement de leurs communes volontés pour élargir au maximum les libertés indispensables qui conditionnent un consentement libre et éclairé* » (Bouaziz & Collet-Thiry, 2010, p. 65).

L'objectif des entretiens était de rendre compte des circonstances de la rupture et de comprendre les logiques de la signature du salarié. Il s'agissait également de recueillir l'avis du salarié quant aux motifs qui avaient pu conduire l'employeur à donner son accord. Pour connaître les stratégies de recours des employeurs, d'autres sources sont nécessaires (Signoretto, 2015). Le guide d'entretien auprès du salarié comportait

six séquences, suivant l'ordre chronologique des événements et de la situation des personnes : la première visait à identifier le contexte de l'entreprise et de l'emploi du salarié pour déterminer le contexte général dans lequel s'inscrivait la proposition de la rupture conventionnelle ; la deuxième cherchait à décrire de la manière la plus précise possible les circonstances qui avaient conduit le salarié ou l'employeur à envisager une rupture de contrat puis la rupture conventionnelle ; la troisième était axée sur le déroulement de la procédure proprement dite ; la quatrième était consacrée à l'homologation de la rupture et à ses suites ; la cinquième rendait compte du devenir de l'emploi occupé et de la situation du salarié après la rupture ; la dernière séquence visait à recueillir l'opinion du salarié sur le dispositif, aussi bien au regard de sa situation personnelle que dans sa portée générale.

### **Le traitement des entretiens par comparaison avec les autres modèles de rupture**

Les entretiens en face-à-face mettaient en évidence des motifs de ruptures complexes, qui n'impliquaient pas une adhésion de même intensité du salarié et de l'employeur. De même, aucune des RC que nous avons eu à connaître n'avait été signée sous la contrainte. Le consentement du salarié, comme celui de l'employeur, s'expliquait le plus souvent par un « désaccord partagé » qui a conduit à la séparation « à l'amiable » selon le mot de

la présidente du Medef Laurence Parisot (2005-2013), en référence au divorce par consentement mutuel.

Aussi, pour être comprise, l'action de consentir devait être resituée dans son cadre juridique. L'enquête ne visait pas seulement à recueillir des récits de salariés, mais à leur donner un sens en les comparant aux modèles existants, en tant que ces modèles font partie de leur horizon d'attente. Ces modèles sont donc décrits en référence à l'état du droit de la rupture du CDI au moment où le salarié consent.

Dans l'exploitation des entretiens, notre démarche a consisté à reconstituer les motifs unilatéraux à partir des circonstances de la rupture, sous la forme de ressemblances avec les motifs existants dans les autres formes de rupture. Les motifs ont été regroupés en « cas-types », qui ne se rencontrent pas toujours dans la réalité sous leur forme pure. En effet, les frontières entre les cas sont poreuses, notamment en ce qui concerne l'initiative de la rupture, qui n'apparaît pas toujours clairement dans un entretien. Nous avons dégagé sept modèles de rupture, qui se distribuent en deux groupes : les trois premiers répondent plutôt à une initiative du salarié (démission, prise d'acte, résiliation judiciaire), les quatre derniers à une initiative de l'employeur (licenciement pour motif personnel, licenciement économique individuel, licenciement économique collectif, plan de départs volontaires). On peut considérer que les deux derniers modèles (licenciement éco-

nomique collectif, et plans de départ volontaires) ont trouvé un écho dix ans plus tard, avec l'instauration d'une rupture conventionnelle collective (RCC) par l'ordonnance n° 2017-1387. Nous présentons ici les trois modèles le plus souvent rencontrés, la RC-démission, la RC-licenciement pour motif personnel et la RC-licenciement économique individuel, en renvoyant à notre rapport complet pour le détail<sup>12</sup>.

- *Le modèle « démission » de la rupture conventionnelle*

Par définition, dans la démission, c'est le salarié qui souhaite partir, et prend l'initiative de la rupture. S'il veut obtenir une RC, c'est lui qui doit en faire la proposition à l'employeur. Nous l'avons vu, c'est principalement ce modèle qui a été utilisé pour légitimer la RC : le salarié veut partir tout en souhaitant bénéficier de l'assurance-chômage. Ce modèle « idéal » a été mis en avant par les syndicats signataires pour montrer que la RC répondait aux vœux des salariés les plus mobiles. Dans ce modèle, le salarié a le plus généralement anticipé la rupture, et dispose d'un projet professionnel assez précis (autre emploi salarié prévu ou création d'une entreprise). Il peut aussi souhaiter cesser toute activité professionnelle. La

---

<sup>12</sup> Dalmasso R., Gomel B., Méda D. & Serverin É. (2012). « La rupture conventionnelle vue par des salariés ; analyse d'un échantillon de 101 ruptures conventionnelles signées fin 2010 ». Rapport de recherche CEE, n° 80 [URL : <https://ceet.cnam.fr/publications/rapports-de-recherche/rapports-de-recherche-2012-954190.kjspl>].



question que pose ce modèle est le motif du consentement de l'employeur : pour-quoi accepte-t-il la demande du salarié, alors qu'il n'y a aucun intérêt ? En effet, il faut rappeler que, pour lui, une RC est plus coûteuse qu'une démission (il doit verser une indemnité de rupture équivalente à celle de l'indemnité de licenciement) et plus lourde en procédure (il doit passer par l'homologation, avec un risque faible, mais non nul, de refus).

L'employeur ne trouve donc *a priori* aucun avantage à signer la convention de rupture, et encore moins s'il souhaitait conserver le salarié, et doit lui trouver un remplaçant. On peut alors supposer que le salarié est en bons termes avec son employeur, qui lui accorde la RC dans un esprit de « gratification ». Ou bien que l'employeur et le salarié ont des projets en commun. À ce modèle pur peuvent s'ajouter quelques cas hybrides dans lesquels ce n'est pas uniquement le projet futur (professionnel ou personnel) qui incite le salarié au départ, mais aussi des conditions de travail insatisfaisantes. Dans ces circonstances, la démission se rapproche de la prise d'acte.

- *Le modèle « licenciement » de la rupture conventionnelle*

Dans certaines circonstances, la RC est comparable au licenciement pour motif personnel ; c'est clairement l'employeur qui souhaite se séparer du salarié, pour un motif inhérent à sa personne. Ce sera donc lui qui prendra l'initiative, aussi bien sur le principe de la rupture,

que sur le choix de la modalité. Ce modèle du licenciement personnel regroupe différents types de motifs. L'employeur peut reprocher au salarié une violation de son contrat de travail, qui pourrait éventuellement justifier un licenciement « disciplinaire ». Il peut s'agir d'un licenciement pour « incompétence ou insuffisance professionnelle ». Ce motif peut recouvrir toutes sortes de situations, dont certaines pourraient être considérées comme discriminatoires : c'est le cas de salariés inaptes à tout poste de travail ou partiellement aptes et non susceptibles de reclassement, ou des situations de maternité, ou des charges de famille.

Plus les motifs sont éloignés d'une cause réelle et sérieuse, plus l'employeur a intérêt à recourir à une RC. Il obtiendra le départ d'un salarié qu'il n'aurait pu licencier, sauf à prendre un sérieux risque contentieux. Le salarié qui voudra contester le motif devra en passer par la preuve du motif discriminatoire, dont on a vu qu'elle était difficile à établir. En outre, et cet argument est lié au précédent, un salarié acceptant la RC ne se situera pas dans une démarche contentieuse, et n'agira que rarement en justice. Pour l'employeur qui n'est pas sûr de la solidité des motifs de licenciement, la RC apporte une véritable sécurité juridique.

De son côté, le salarié peut accepter que la RC remplace un licenciement « douteux » pour éviter le traumatisme d'un licenciement qui constituerait ensuite un handicap dans la recherche

d'un autre emploi, surtout dans des métiers ou des bassins d'emploi restreints. En outre, l'indemnité ne peut être inférieure à l'indemnité légale de licenciement. Le salarié peut donc estimer qu'il sauve l'essentiel de ses droits, même s'il perd toute possibilité de demander des dommages-intérêts en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse. Enfin, les sommes versées le sont dès la rupture du contrat, et le salarié a le droit aux allocations-chômage. Tous ces éléments, conjugués à la certitude que de toute façon il n'y a pas d'avenir possible pour lui dans son entreprise, peuvent convaincre le salarié d'accepter la RC proposée par l'employeur. De manière générale, pour toutes les ruptures conventionnelles qui correspondent à de tels motifs, on peut estimer que l'employeur n'est pas totalement certain de la pertinence des motifs personnels pouvant justifier la rupture. La RC peut donc constituer une alternative pour limiter une remise en cause judiciaire des motifs de la rupture, sans avoir à conclure de coûteuses transactions.

La RC peut aussi répondre à un motif économique lié à l'emploi du salarié. En effet, il n'est pas exclu de procéder à une rupture conventionnelle pour motif économique, dès lors que ce recours ne vise pas à s'affranchir de la procédure de licenciement économique collectif. Dans notre hypothèse, l'employeur peut avoir plusieurs raisons de proposer une telle rupture. La RC n'est pas plus coûteuse pour l'employeur, et surtout, elle le dispense de se préoccuper du reclassement,

et lui permet de procéder à une embauche ultérieure sans être tenu par la priorité de réembauchage. Les risques de contentieux judiciaires s'en trouvent réduits d'autant. Ensuite, la rupture peut prendre effet très rapidement, quelle que soit l'ancienneté du salarié, puisque la RC dispense du préavis. Le consentement du salarié n'est alors pas difficile à obtenir. Il sait que son emploi va être supprimé. Il sera sensible à la proposition financière, surtout si elle est améliorée par rapport au minimum légal ou conventionnel.

### **L'affectation de chaque entretien à un modèle de rupture**

Les entretiens ont été exploités par rapprochement de chacune des 101 ruptures conventionnelles de l'un des sept types identifiés de rupture unilatérale : démission, prise d'acte, résiliation judiciaire, licenciement pour motif personnel, licenciement économique individuel, licenciement économique collectif et plan de départ volontaire. Lorsque l'employeur est à l'initiative du départ et de la rupture conventionnelle, ses raisons ne sont pas directement observables, et sont saisies à partir des récits des salariés.

- Un quart des 101 entretiens faisait apparaître une mobilité vraiment choisie, celle du salarié qui souhaite engager un changement professionnel dans de meilleures conditions. Ces cas de « vraies » démissions correspondent à l'objectif déclaré de la nouvelle modalité de rupture.

- Dans un tiers des entretiens, le salarié souhaitait partir en raison de difficultés, voire de souffrance dans son travail (prise d'acte et résiliation judiciaire). La RC lui permet de sortir d'une situation jugée sans issue.
- Dans les autres entretiens (plus de deux sur cinq), la RC répondait principalement à un souhait de l'employeur, quelles qu'en soient les raisons.

Au total, dans trois cas sur quatre, la RC a privilégié la séparation sur la possible amélioration des conditions de travail et d'emploi. Ce résultat dessinait en creux le besoin plus général « *de redonner aux salariés un pouvoir de négociation et d'expression sur leurs conditions de travail qui leur fait défaut aujourd'hui*<sup>13</sup> ».

La RC recouvrait donc un nombre de situations beaucoup plus large que celles pour lesquelles elle était prévue. Néanmoins, au moment des entretiens, six mois après la rupture conventionnelle, et alors que les trois quarts des enquêtés étaient encore inscrits à Pôle Emploi, soixante-quinze d'entre eux émettaient un avis positif sur le dispositif, qui s'explique par le fait que la RC a permis à une part importante d'entre eux de mettre fin à une situation devenue intenable.

L'enquête exploratoire nous a permis de voir que les salariés signataires

d'une RC étaient en mesure d'expliquer leurs raisons et de comprendre celles de leur employeur. Il était donc possible, et souhaitable au vu de la richesse des premiers résultats, de les compléter par une investigation robuste par la voie d'une enquête statistique portant sur un large échantillon représentatif de salariés signataires. L'enquête exploratoire trouvait là une seconde utilité comme pré-enquête facilitant la rédaction du questionnaire fermé pour les entretiens téléphoniques et suggérant les grandes lignes d'exploitation.

### **Une enquête statistique auprès des salariés signataires : rechercher les raisons de rompre**

Dans le prolongement de notre enquête exploratoire, le ministère chargé du Travail a accédé à la demande de la CFDT de réaliser une enquête statistique auprès de salariés signataires d'une RC. La DARES a conduit et financé l'opération, l'équipe du CEE a participé au comité de rédaction du questionnaire dont la passation a été réalisée par un prestataire professionnel. Les données individuelles ont d'abord été exploitées par la DARES qui a publié ses résultats en 2013. L'équipe du CEE a ensuite procédé à une exploitation secondaire qui a pris la mesure de l'ampleur des déplacements opérés par l'introduction de la RC dans le paysage des modalités de rupture.

---

<sup>13</sup> Dalmaso R., Gomel B., Méda D. & Serverin É. (2012). « La rupture conventionnelle... ». Rapport cité, p. 5.

## La question de l'acceptation commune de la rupture saisie par question directe au salarié

En 2013, la DARES publie les résultats de l'enquête réalisée auprès de 4 502 salariés de France métropolitaine ayant connu une rupture conventionnelle entre avril et juillet 2011 (Bourieau, 2013). Elle privilégie le problème sensible de l'acceptation commune de la rupture par le salarié et l'employeur en titrant « *Le choix de rompre le contrat de travail est plutôt vécu comme le résultat d'une acceptation commune de l'employeur et du salarié dans la moitié des cas* » (ibid., p. 3). Pour ce faire, elle mobilise une seule question : « *en définitive, le choix de rompre le contrat de travail était "plutôt votre choix", "plutôt le choix de l'employeur" ou "plutôt une acceptation commune" (du salarié et de l'employeur).* » Il est tout à fait exact que « *dans 48 % des cas, les salariés déclarent que le choix de rompre le contrat provient d'un accord commun entre le salarié et son employeur, dans 38 % des cas, plutôt le leur et dans 14 % des cas plutôt celui de l'employeur* ». Une note de bas de page explique pourquoi cette question constituait un bon résumé « final » du choix de rompre : « *cette question sur le choix de rompre le contrat de travail était posée en fin de questionnaire pour ne pas influencer les réponses aux questions précédentes.* »

« *Malgré cela* », et l'auteur le précise tout de suite, « *lorsque l'on demande aux salariés si "en définitive, ils diraient qu'[ils ont] été contraint[s] par [leur] em-*

*ployeur à quitter l'établissement* », 29 % répondent par l'affirmative. » On ne sait plus si la décision de la rupture incombe à l'employeur dans 14 % ou plutôt dans 29 % des cas, une marge d'incertitude inhabituelle pour une enquête statistique de cette ampleur.

En réalité, ce n'est pas une, ni même deux mais bien cinq questions qui, posées au fil du questionnaire, apportent un éclairage sur le jugement global que porte le salarié sur son intervention et celle de son employeur dans la rupture du contrat de travail. Dans l'ordre de passation du questionnaire, une première question porte sur les circonstances qui ont pu conduire l'employeur « *à vous proposer, ou à accepter, la rupture de votre contrat de travail* ». Parmi les neuf modalités proposées, avec possibilité de réponses multiples, l'une d'entre elles, « *parce que l'employeur a répondu favorablement à votre demande (cela signifie que l'employeur n'avait pas de raison particulière de se séparer de vous)* », pourrait tout aussi bien caractériser l'adhésion du salarié : 64 % des salariés y répondent positivement. Cependant, dans pratiquement la moitié des cas, la réponse n'est pas unique ; elle est accompagnée d'autres modalités qui relèvent clairement de l'initiative de l'employeur (et même du licenciement) : difficultés économiques de l'entreprise, suppression ou modification du poste sans l'accord du salarié, reproches de l'employeur pour absences répétées ou prolongées, difficultés avec la hiérarchie, avec les collègues, perte de confiance envers le salarié.

Les modalités multiples de cette première question déroulent l'ensemble des circonstances de la rupture : 34 % des salariés indiquent systématiquement, comme seule raison, la réponse favorable de l'employeur à leur demande. À l'opposé, 36 % ne répondent que par des raisons propres à leur employeur, sans demande de leur part. Enfin, les derniers 30 % considèrent que la demande est partagée avec l'employeur, même si leurs raisons peuvent être différentes. Le croisement de ce nouveau résultat avec la question du choix de rompre privilégiée par la DARES fait apparaître toute l'ambiguïté de la notion d'acceptation commune de l'employeur et du salarié sur laquelle se fonde pourtant le résultat principal de l'exploitation statistique (tableau 1).

L'approche strictement descriptive retenue par la DARES, dans laquelle question et variable sont synonymes,

n'est pas sans intérêt. Elle révèle clairement la pluralité des motifs et même l'ambivalence du nombre de salariés signataires, sans pour autant déceler des vices de consentement qui remettraient en cause la validité juridique de la signature de la RC. Mais elle se heurte à la fréquente impossibilité à distinguer clairement, par des questions directes, entre « acceptation commune », « choix du salarié » et « choix de l'employeur ».

### Deux voies de prolongement de l'exploitation de l'enquête statistique

Le fichier des 4 502 réponses individuelles au questionnaire statistique nous a été communiqué en vue de réaliser une analyse secondaire. Plutôt que de rechercher directement les types de choix question par question, comme dans l'exploitation réali-

Ce qui a pu conduire l'employeur à la rupture de votre contrat de travail	Le choix « en définitive » de rompre			Total
	Votre choix	Acceptation Commune	Le choix de l'employeur	
Uniquement votre demande	63	36	1	100
Aussi votre demande	40	53	7	100
Pas votre demande	13	55	32	100
Ensemble	38	48	14	100

**Tableau 1 - L'insaisissable acceptation commune de la rupture conventionnelle (en %)**

Source : Enquête DARES auprès de salariés ayant signé une rupture conventionnelle, 2012.  
Calculs CEE.

**LIRE AINSI :** parmi les salariés qui déclarent systématiquement que la rupture répond « *uniquement à leur demande* », 63 % considèrent également, « *en définitive* », que le choix de rompre leur revient exclusivement. Les autres, 36 %, estiment qu'il s'agit d'une « *acceptation commune* ».

sée par la DARES, nous nous sommes donné pour objectif de construire une échelle d'intensité de l'adhésion du salarié à la rupture, qui tienne compte de toutes les informations disponibles. Pour lever les ambiguïtés subsistantes, nous avons repris la méthode d'affectation de chaque RC à une modalité-type de rupture utilisée pour classer les 101 entretiens en face-à-face.

- *Construire une échelle d'intensité de l'adhésion du salarié à sa RC*

Chaque bloc thématique du questionnaire statistique cerne un point complexe à élucider. Si l'enquêté accepte de répondre longuement, à plusieurs reprises, question après question, sur son consentement à la rupture, c'est parce qu'il a ressenti lui-même l'ambivalence de sa signature, qu'il se souvient de ses interrogations et des différentes dimensions qu'il a eu à prendre en compte.

À un extrême de l'adhésion (+ +), nous avons regroupé les salariés qui indiquent à chaque occasion qu'ils ont été seuls à l'initiative de leur départ. Un deuxième groupe, (+), rassemble les salariés dont l'adhésion n'est pas systématiquement indiquée.

À l'extrême de la non-adhésion, se trouvent les salariés qui expriment une totale résignation, cumulant tous les indices de contrainte du départ (- - -). Deux autres groupes, (- -) et (-) rassemblent des formes de non-adhésion moins systématiques.

Enfin, un dernier groupe de salariés (= =) considère que la rupture est d'initiative conjointe de leur employeur et d'eux-mêmes.

Nous avons testé la pertinence de cette échelle d'adhésion en la croisant avec ce qui se serait passé, selon le salarié, en l'absence de RC (tableau 2). On relevait par exemple que 21 % des salariés les plus partants (+ +) considéraient, certainement pour le regretter, qu'ils seraient restés dans l'entreprise si le dispositif RC n'avait pas existé. Et symétriquement, 9 % des salariés qui considéraient que la rupture est exclusivement le fait de leur employeur (- -) auraient démissionné.

La situation la plus claire d'adhésion du salarié ne relève donc pas uniquement de la pure démission. La RC étend le champ de la démission du fait de l'accès sécurisé aux allocations-chômage. Notons également que le bénéfice des allocations-chômage, le premier « avantage » de la RC, est cité de façon croissante avec l'adhésion du salarié à la rupture. Le second avantage, éviter le conflit, est cité quant à lui en raison inverse de l'adhésion du salarié<sup>14</sup>.

---

<sup>14</sup> Dalmasso R., Gomel B. & Serverin É. (2016). « Le consentement du salarié à la rupture conventionnelle, entre initiative, adhésion et résignation. Enquête Dares auprès de 4 502 salariés signataires d'une rupture conventionnelle homologuée en 2011 ». *Rapport de recherche CEE*, 95 [URL : <https://ceet.cnam.fr/publications/rapports-de-recherche/rapports-de-recherche-2016-954186.kjsp>].

Échelle d'adhésion du salarié à la rupture	En l'absence de RC, auriez-vous quitté l'établissement ?				Total
	Oui, vous auriez démissionné	Oui, vous auriez probablement été licencié	Non, vous y seriez resté	Autre / NSP	
++	56	12	21	11	100
+	46	15	26	13	100
= =	44	22	25	9	100
-	33	27	27	13	100
--	28	29	33	10	100
---	9	34	53	4	100
Ensemble	40	22	28	10	100

**Tableau 2** - Ce qui se serait passé en l'absence de RC selon l'intensité de l'adhésion du salarié (en %)

Source : Enquête DARES auprès de salariés ayant signé une rupture conventionnelle, 2012.  
Calculs des auteurs.

**LIRE AINSI** : parmi les salariés les plus partants pour la rupture (+ +), 56 % imaginent qu'ils auraient démissionné en l'absence de RC. Et 21 % qu'ils seraient restés dans l'établissement.

Aussi, il nous a paru nécessaire de mettre en évidence les nuances des situations recouvertes par le voile du consentement à la rupture.

- *Des motifs mis en perspective*

Lors de notre enquête par entretiens, nous avons procédé par *ressemblances*, en rapprochant la RC des autres modes de rupture. L'enjeu est en effet d'importance : la portée économique et sociale de la RC n'est pas la même selon qu'elle se substitue à une démission, un licenciement, une prise d'acte, voire même... à la poursuite du contrat de travail. L'enquête par entretiens nous avait permis de rapprocher chaque cas

d'une catégorie de rupture déterminée *a priori*. S'agissant d'une enquête statistique, ce sont les réponses aux questions qui doivent être classées par rapport aux modèles de rupture existants. Aussi, nous avons mobilisé le questionnaire de l'enquête statistique pour reconstituer les cadres d'action des salariés, et vérifier les proximités et les différences avec les modèles concurrents de rupture du CDI.

À partir des réponses individuelles, nous avons construit des indices qui, cumulés, permettent d'établir des scores caractéristiques de quatre types de rupture : la démission, le licenciement économique, le licenciement pour motif personnel, la « prise d'acte ».

L'analyse des scores fait apparaître la proximité de 32 % des RC avec une démission. On peut même qualifier de grande ressemblance la moitié d'entre elles, qui présentent une dynamique de départ très positive de la part des salariés, celle-là même qui mettaient en avant les soutiens de la réforme. Pour 6 % supplémentaires, la démission est le type de rupture qui se rapproche le plus des réponses.

À l'opposé, 34 % des salariés se regroupent autour du profil typique du licenciement, dans lequel la volonté de l'employeur est prédominante. Plus précisément, 12 % ressemblent à des licenciements économiques, et 7 % à des licenciements pour motif personnel. Et 15 % supplémentaires relèvent du licenciement parce que l'initiative de la rupture est clairement du côté de l'employeur, sans pouvoir être plus précis en l'absence de réponses aux questions.

Pour 17 % des salariés, les RC sont proches des départs volontaires, mais dans un contexte très conflictuel. Nous les avons rapprochées de la prise d'acte.

Restent 11 % des RC que les données recueillies dans l'enquête ne permettent pas de classer. Chacun des scores qui permettraient de les rapprocher d'un cas-type, démission, licenciement économique, licenciement personnel ou prise d'acte, est trop faible pour que l'identification à un des quatre profils de rupture soit raisonnable. Selon nous, il s'agit essentiellement de rup-

tures qui n'auraient probablement pas eu lieu en l'absence du dispositif, ce que nous avons identifié dans des entretiens en face-à-face comme ruptures quasi accidentelles, « sur un coup de tête », qui auraient sans doute pu être évitées.

### **Les déplacements opérés par l'introduction de la RC dans le paysage des ruptures**

À partir de ces figures, il est possible de mesurer l'ampleur des déplacements opérés par l'introduction de la RC sur les autres modes de rupture. Plus précisément il est possible d'estimer dans quelle mesure la RC a remplacé des ruptures à l'initiative de l'employeur ou du salarié et dans quelle mesure elle a produit un surcroît de ruptures qui s'apparentent à des démissions, à des licenciements ou à aucune de ces deux modalités de rupture (tableau 3).

#### *• La RC, substitut aux licenciements*

Parmi les ruptures conventionnelles signées entre avril et juillet 2011, 34 % s'apparentaient selon nos calculs<sup>15</sup>, à des licenciements. Le regroupement est néanmoins très hétérogène. Si une part importante relève de la franche substitution au licenciement (19 sur 34 %), le reste est alimenté par une augmentation sensible des occurrences de ruptures proches du licenciement, facilitée par l'effet de sécu-

---

<sup>15</sup> *Ibid.*



risation pour l'employeur et, du côté du salarié, par l'absence de stigmatisation.

L'évolution des circonstances des recours aux prud'hommes constituait un autre bon indicateur des effets de la RC sur les licenciements, substitution comme facilitation. L'observation de la saisine des prud'hommes à partir de 2009 accréditait l'hypothèse d'un effet de substitution. Alors que le nombre d'inscrits à Pôle Emploi après une fin de CDI (hors démission) augmentait fortement à partir de 2009, les demandes prud'homales diminuaient à partir de cette même date (Guillonnet & Serverin, 2015). Comme plus de 90 % des saisines des prud'hommes concernent la rupture du contrat de travail, essentiellement des CDI, tout se passe comme si la rupture conventionnelle avait érodé la base contentieuse des recours, en substituant aux licenciements un mode de rupture qui ne génère quasiment pas de contentieux.

- *La RC, substitut aux démissions*

Toujours selon nos estimations, 38 % des ruptures conventionnelles s'apparentaient en 2011 à des démissions. L'exploitation a montré tout d'abord que, dans leur grande majorité (32 des 38 %), les RC-démissions sont très spécifiques et ont été clairement repérées à partir des critères objectifs de la démission que nous avons retenus. Ils relèvent positivement de la « pure » démission, montrant un très fort effet de substitution entre démission et RC, très supérieur à ce que montre l'enquête en

termes d'effet de substitution entre Licenciement et RC, 19 sur 34.

Reste le cas des RC-prises d'acte (17 %) qui regroupe les démissions conflictuelles que la RC sécurise. C'est une part importante si on considère que les prises d'acte, qui impliquent un recours aux prud'hommes, sont peu fréquentes. L'ajout de ces cas a pour l'essentiel un effet de volume sur les démissions et non un effet de substitution : ces ruptures n'auraient pas eu lieu sans la RC.

- *La RC, une nouvelle cause de rupture*

Notre exploitation de l'enquête statistique montre enfin que 11 % des ruptures par RC ne sont proches ni de la démission ni du licenciement. Un tel volume mérite que l'on s'arrête à cet effet singulier et assez peu anticipé du dispositif RC, celui de l'apparition de nouvelles ruptures de CDI, situation que nous avons pressentie lors de l'enquête en face-à-face : des cas de ruptures quasi accidentelles, rendues possibles par le nouveau dispositif. On peut estimer que ces 11 % de RC, inexplicables au regard des critères que nous avons utilisés, sont imputables directement aux caractéristiques du dispositif RC qui dispense les parties d'élaborer des motifs, précipitant dans certains cas la décision de mettre fin au contrat de travail. Notre hypothèse est que, pour l'essentiel, ces ruptures-là sont des ruptures opportunistes qui n'auraient probablement pas eu lieu en l'absence du

Modèle de rupture	Substitution	Augmentation	Total
Démission / initiative du salarié	32	23 (6 + 17*)	<b>55</b>
Licenciement / initiative de l'employeur	19	15	<b>34</b>
Rupture accidentelle	-	11	<b>11</b>
<b>Total</b>	<b>51</b>	<b>49</b>	<b>100</b>

\* démissions conflictuelles, qualifiées de « prises d'acte » dans le texte.

**Tableau 3 - Proximité des ruptures conventionnelles de CDI avec les modalités unilatérales de la démission et du licenciement**

Source : Enquête DARES auprès de salariés ayant signé une rupture conventionnelle, 2012.  
Exploitation secondaire du CEE.

**LIRE AINSI** : 32 % des RC auraient donné lieu à des démissions et 23 % supplémentaires (dont 17 conflictuels) à des départs, à l'initiative du salarié, rendus possible par la sécurisation apportée par la RC.

dispositif RC. Dans cette configuration, la RC fonctionne comme un dispositif de rupture hâtive, voire irrationnelle, du contrat de travail.

## Conclusion

Au moment où la rupture conventionnelle entraine en vigueur, le CEE venait de publier les résultats du séminaire de recherche « Modalités de rupture et flexibilité des contrats de travail » qu'il a organisé en 2007-2008. Ce séminaire a mis en relation des chercheurs, enseignants-chercheurs, juristes, sociologues, économistes, et des professionnels invités, avocats, conseiller à la Cour de cassation, président de la Chambre sociale d'une cour d'appel, directeur à l'Unedic, chef d'entreprise,

ancien responsable du Centre des jeunes dirigeants, etc. (Gomel, Méda & Serverin, 2009).

La proposition de la CFDT d'enquêter sur les usages effectifs de la rupture conventionnelle rencontrait une équipe pluridisciplinaire particulièrement bien préparée à affronter les difficultés d'une approche globale, allant au-delà de la recherche de la réalité d'un commun accord. L'objectif était de situer la RC par rapport aux autres modalités-types de ruptures unilatérales du CDI, en construisant un indicateur de proximité. Nous avons pu établir la diversité des cas de RC, de la pure démission sécurisée (par l'accès à l'assurance-chômage du salarié) au pur licenciement également sécurisé (absence de contentieux pour l'employeur) en passant par un commun accord dans l'intérêt mutuel des parties.

Cette diversité permettait de comprendre les raisons du succès quantitatif, potentiellement inquiétant, parce qu'inattendu, du dispositif. L'exploitation secondaire de l'enquête téléphonique a complété la description statistique publiée par la DARES, qui était centrée sur la question de la réalité du consentement du salarié à la signature de sa rupture conventionnelle.

Le souci de prendre en compte les cadres juridiques d'action a permis également d'obtenir des résultats utiles en termes de compréhension des effets des politiques publiques de l'emploi. Dispositif de sécurisation et de facilitation de la rupture du contrat de travail voulu par les parties, la RC s'est également révélée être un vecteur de mobilité de la main-d'œuvre. Plus généralement, l'étude pluridisciplinaire conduite sur la RC a posé à nouveaux frais la question de la pertinence du choix du législateur et des partenaires sociaux de soutenir l'emploi en fragilisant les contrats<sup>16</sup>, alors que dans les années 1970, pour lutter contre le chômage, le législateur cherchait au contraire à limiter les ruptures de CDI à l'initiative des employeurs.

Le recours conjoint à l'entretien approfondi et au questionnaire statis-

tique a permis de comprendre pourquoi la mesure directe du consentement du salarié, objet initial d'intérêt, était en réalité impossible à mener de façon satisfaisante. En procédant par comparaison de chaque rupture conventionnelle avec les autres modalités de rupture, mesurable avec précision par l'outil statistique, il a été possible en revanche d'apprécier l'impact de la création de la RC sur l'économie d'ensemble des fins de CDI.

Une telle recherche était relativement atypique dans le paysage des études sur le travail et l'emploi, marqué par un fort cloisonnement disciplinaire. Ce n'est pas le moindre mérite du CEE de l'avoir accueillie, soutenue, et d'avoir ouvert ses supports de publication pour une large diffusion des résultats.

---

**16** Cahuc P. & Kramarz F. (2004). « De la précarité à la mobilité : vers une sécurité sociale professionnelle ». Rapport au Ministre de l'Économie, des Finances et de l'Industrie et au ministre de l'Emploi, du Travail et de la Cohésion sociale [URL : <https://www.vie-publique.fr/rapport/27046-de-la-precarite-la-mobilite-vers-une-securite-sociale-professionnelle>].

## Bibliographie

Bouaziz P. & Collet-Thiry N. (2010). « La rupture conventionnelle du contrat de travail à durée indéterminée : mode d'emploi ». *Droit Ouvrier*, 739, pp. 65-80.

Bourieau P. (2013). « Les salariés ayant signé une rupture conventionnelle. Une pluralité de motifs conduit à la rupture de contrat ». *Dares Analyses*, 64, octobre [URL : <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publications/les-salaries-ayant-signé-une-rupture-conventionnelle-une-pluralite-de-motifs>].

Dalmasso R., Gomel B., Méda D. & Serverin É. (2012). « Des ruptures conventionnelles vues par les salariés : à la recherche des raisons de rompre ». *La revue de l'Ires*, 3(74), pp. 3-34 [URL : <https://www.cairn.info/revue-de-l-ires-2012-3-page-3.htm>].

Guillonnet M. & Serverin É. (2015). « Les litiges individuels du travail de 2004 à 2013 : des actions moins nombreuses mais toujours plus contentieuses ». *Infostat Justice*, 135 [URL : [http://www.gip-recherche-justice.fr/conference-consensus/art\\_pix/justice\\_subdomain/stat\\_Infostat\\_135\\_V\\_09\\_09\\_2015.pdf](http://www.gip-recherche-justice.fr/conference-consensus/art_pix/justice_subdomain/stat_Infostat_135_V_09_09_2015.pdf)].

Gomel B., Méda D. & Serverin É. (dir.) (2009). *L'emploi en ruptures*. Paris : Dalloz.

Jemmaud A. & Serverin É. (1992). « Évaluer le droit ». *Dalloz, Chronique*, 52, pp. 263-268.

Serverin É. (2021). « Réparer les ruptures : l'indemnisation du licenciement dans tous ses états ». *Droit social*, 9, septembre, pp. 702-708.

Signoretto C. (2015). « Les pratiques des employeurs en matière de rupture du CDI. *Travail et Emploi*, « *Les institutions du travail : quelles réévaluations ?* », 142, pp. 62-83 [URL : <https://journals.openedition.org/travailemploi/pdf/6639>].

