

Ruptures conventionnelles : des questions récurrentes

Plus de cinq ans après leur création, les ruptures conventionnelles posent plusieurs questions qui faisaient déjà débat lors de l'entrée en vigueur de ce dispositif : le faible accompagnement des salariés, la surreprésentation des salariés proches de l'âge de la retraite, la possible substitution des ruptures conventionnelles aux PSE, leur coût pour le régime d'assurance chômage. Quel bilan peut-on en tirer ?

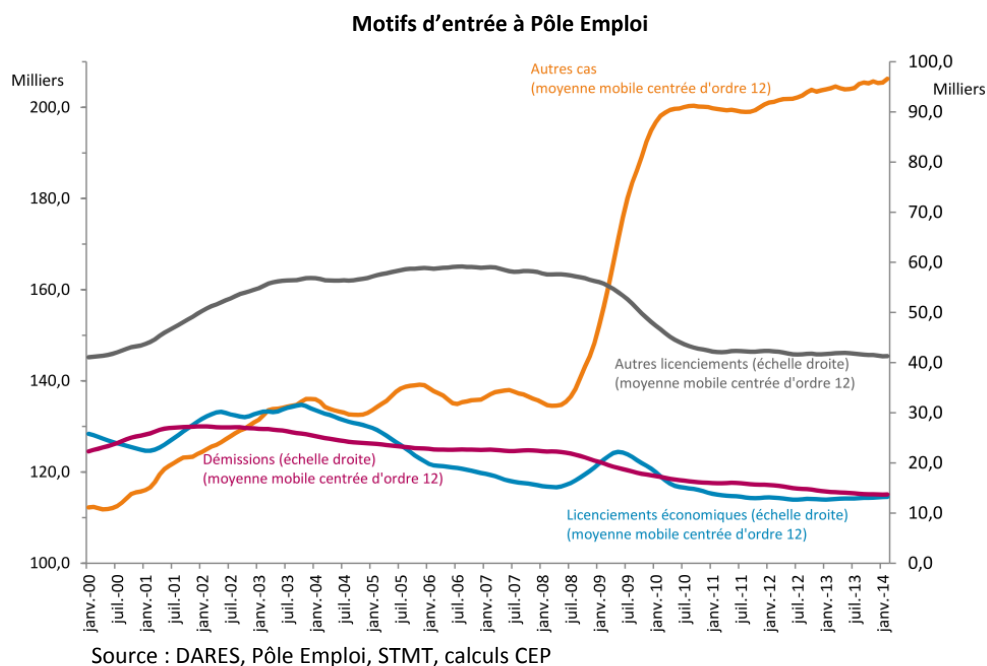
Les ruptures conventionnelles ont augmenté rapidement depuis leur création en août 2008 : le nombre mensuel moyen de ruptures conventionnelles homologuées est passé d'environ 16 000 en 2009 à plus de 21 000 en 2010, puis près de 27 000 en 2012. Depuis 2012, le nombre de ruptures conventionnelles s'est stabilisé.

Le dispositif de la rupture conventionnelle est particulièrement utilisé par les petites entreprises. Le taux de recours à la rupture conventionnelle diminue quand la taille de l'entreprise augmente. Les [données de la Dares](#) montrent, de façon stable, que 75% des ruptures conventionnelles homologuées concernent des établissements de moins de 50 salariés (et 43% des TPE de moins de 10 salariés), où les syndicats sont peu présents et les salariés plus précaires. Rares sont ceux qui recourent au conseiller du salarié. Celui-ci a pour mission d'assister les salariés convoqués à un entretien préalable au licenciement, mais aussi à un entretien préparatoire à une rupture conventionnelle. La plupart des ruptures conventionnelles sont donc conclues sans accompagnement des salariés.

Au premier semestre 2013, 11% des ruptures conventionnelles ont été signées par des salariés de 55 ans ou plus. Ceux-ci représentent 10% des sorties de CDI. Autrement dit, ils ne sont pas surreprésentés dans les ruptures conventionnelles. Dans les établissements de 250 salariés ou plus, pour les salariés de 58 ans ou plus, les ruptures conventionnelles sont le deuxième motif de sortie de CDI. Elles les concernent davantage que les licenciements autres qu'économiques (16,3% contre 13,7%), derrière les licenciements économiques (32,9%). La gestion de la main d'œuvre des salariés proches de la retraite par les ruptures conventionnelles est une vraie question. Au niveau de Pôle Emploi, il n'y a pas de suivi systématique des motifs d'entrées en indemnisation pour fin de CDI pour les salariés proches de la retraite qui permettrait de suivre l'évolution de ce phénomène.

Ces différents motifs ne sont pas non plus disponibles hors distinction par tranche d'âge. Les flux d'entrée à Pôle Emploi comprennent une rubrique « autres cas », dont font partie les ruptures conventionnelles, mais aussi les cessations d'activité non salariée, les fins de contrat de transition professionnelle (CTP) ou de contrat de sécurisation professionnelle (CSP), ainsi que des situations très spécifiques qui ne sont pas identifiées dans le système opérationnel de Pôle emploi. Il n'est donc pas possible de comparer l'évolution des ruptures conventionnelles et des autres motifs d'entrée à Pôle Emploi. Il n'est pas non plus possible de le faire pour les motifs de fin de CDI. Pour autant, la comparaison des motifs d'entrée à Pôle Emploi montre, bien que les ruptures conventionnelles ne soient pas différenciées au sein des « autres cas », que c'est bien elles qui expliquent la forte croissance de ces « autres cas » à partir de l'été 2008, puisque c'est à ce moment qu'elles sont entrées en vigueur, et que leur augmentation a été rapide et importante (cf supra). Cela s'est traduit par une baisse des démissions et un recul des licenciements (économiques et autres), excepté en 2008-2009, où la récession a entraîné une progression des licenciements économiques. L'entrée en vigueur des ruptures conventionnelles a donc indéniablement bouleversé les modes de rupture du contrat de travail. Ainsi, les destructions d'emplois depuis le deuxième trimestre 2011 n'ont

globalement pas entraîné d'augmentation des entrées à Pôle Emploi pour cause de licenciement (économique et autre) ou de démission. En revanche, les entrées pour autres cas ont continué à progresser.



Sur le plan juridique, des garanties excluent un mode de gestion collective des ruptures de contrat de travail par les ruptures conventionnelles. Ainsi, une entreprise de plus de 50 salariés qui envisage de supprimer ou de transformer plus de 10 emplois sur une période de 30 jours ne pourra se soustraire à la procédure de licenciement pour motif économique en concluant des ruptures conventionnelles. Dans le cas contraire, l'autorité administrative devra vérifier l'existence ou non d'un contournement des procédures de licenciement collectif justifiant un refus d'homologation de ces ruptures. Un recours récurrent à la rupture conventionnelle dans une entreprise, ou un groupe, confrontée à un contexte économique difficile qui serait susceptible, à court terme, de déboucher sur un PSE peut être le signe d'un contournement de la procédure de licenciement collectif.

En revanche, si l'employeur envisage de supprimer moins de 10 emplois sur une période de 30 jours, plutôt que de conclure une rupture amiable pour un motif économique, il peut opter pour une rupture conventionnelle. Or la rupture conventionnelle résulte de la seule volonté des parties au contrat de travail, sans qu'il y ait lieu d'en rechercher le motif. Dès lors que le législateur n'exclut pas la possibilité de conclure une rupture conventionnelle pour des raisons économiques (hors GPEC et PSE), un salarié peut se voir privé des règles protectrices du licenciement pour motif économique s'il consent à une rupture conventionnelle dans une telle hypothèse. Cette situation peut également se produire lorsqu'une rupture conventionnelle est conclue parallèlement à un PSE ou une GPEC. Elle peut dissimuler un motif économique étant donné qu'une rupture conventionnelle n'a d'autre motif que la volonté des parties au contrat de travail. Cependant, dans ce cas, si le salarié concerné refuse la rupture conventionnelle, il peut réintégrer le PSE ou le PDV et bénéficier alors des conditions du licenciement pour motif économique.

Il existe donc un possible contournement du cadre juridique pour les ruptures conventionnelles motivées par des considérations économiques. Des « grappes » de ruptures conventionnelles peuvent permettre d'éviter les procédures de licenciement collectif. Une [enquête de la Dares](#), menée en 2012 auprès de salariés ayant signé une rupture conventionnelle entre avril et juillet 2011, montre que les départs sont rarement isolés : au cours des deux mois ayant précédé ou suivi la rupture, les établissements de 10 salariés ou plus dans lesquels les salariés interrogés travaillaient ont connu,

selon ces derniers, une ou plusieurs démissions dans 44% des cas, et une ou plusieurs autres ruptures conventionnelles dans 39% des cas.

La forte progression des ruptures conventionnelles puis leur maintien à un niveau important amènent alors à se demander si ce dispositif répond bien aux objectifs initiaux, à savoir faciliter les mobilités choisies par un accroissement de la flexibilité de l'emploi, ou s'il a dévié, en augmentant les ruptures subies. L'enquête de la DARES révèle que 48% des salariés déclarent que la rupture conventionnelle provient d'un accord commun avec leur employeur, 38% qu'elle résulte plutôt de leur choix, et 14% qu'elle est à l'initiative de l'employeur. Ce dernier chiffre doit être pris avec précaution car, dans le même temps, 29% des salariés affirment avoir été contraints par leur employeur à quitter l'établissement. Dans tous les cas, les ruptures conventionnelles aboutissent à une gestion individualisée de la fin du CDI, contrairement aux PSE qui des règles collectives. Concernant les caractéristiques des établissements, l'organisation du travail et le climat social sont les principaux facteurs cités par les salariés ayant signé une rupture conventionnelle : 34% d'entre eux indiquent avoir été confrontés des conflits internes à l'établissement, 38% à un changement de méthode de management ou dans l'organisation.

Cela conduit à se poser la question du coût de ce dispositif pour le régime d'assurance chômage. Près de 90% des salariés ayant signé une rupture conventionnelle ont été en recherche d'emploi ou inscrits à Pôle Emploi entre la rupture et la date d'interrogation. Sans ce dispositif, près de 80% des salariés interrogés n'auraient pas bénéficié d'une indemnisation chômage. 28% pensent qu'ils seraient restés dans l'établissement, 40% qu'ils auraient démissionné et 22% qu'ils auraient été licenciés. Ce chiffre est cohérent avec le fait que 20% des salariés soulignent que leur ancien poste a été supprimé après leur départ. En 2010, l'indemnisation des demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi après une rupture conventionnelle a représenté 1,3 milliard d'euros. Compte tenu de la montée en régime des ruptures conventionnelles entre 2010 et 2012, le coût pour l'Unedic est aujourd'hui plus important.