

LES SALARIÉS AYANT SIGNÉ UNE RUPTURE CONVENTIONNELLE

Une pluralité de motifs conduit à la rupture de contrat

D'après les résultats d'une enquête réalisée par la Dares auprès de salariés ayant signé une rupture conventionnelle entre avril et juillet 2011, plusieurs circonstances conduisent à la rupture de contrat: des insatisfactions liées au salaire ou au contenu du travail (39 % des cas), une mésentente avec la hiérarchie ou le chef d'établissement (46 % des cas) ou encore l'existence d'un projet professionnel ou personnel (37 %). Bénéficiaire des allocations chômage et éviter un conflit sont les raisons principales qui amènent les salariés à privilégier la rupture conventionnelle plutôt qu'un autre mode de rupture de leur contrat de travail.

Le choix d'une rupture de contrat est vécu par 48 % des salariés plutôt comme le résultat d'une acceptation commune entre le salarié et son employeur, et par respectivement 38 % et 14 % comme un choix plutôt du salarié ou de son employeur. 28 % des salariés ayant signé une rupture conventionnelle pensent qu'ils seraient restés dans l'établissement en l'absence du dispositif, 40 % qu'ils auraient démissionné et 22 % qu'ils auraient été licenciés. Immédiatement après la rupture, 25 % des salariés ont retrouvé un emploi, tandis que 60 % étaient en recherche d'emploi.

En 2012, les ruptures conventionnelles ont représenté 16 % des fins de contrat à durée indéterminée (CDI) pour licenciement, rupture conventionnelle ou démission dans les secteurs concurrentiels [1]. Entrée en vigueur en août 2008, la rupture conventionnelle est un mode de rupture du CDI sur lequel s'accordent l'employeur et le salarié (encadré 1). Après une période de montée en charge du dispositif jusqu'à la fin 2009, le nombre de ruptures conventionnelles a progressé à un rythme qui s'est ralenti. Hors salariés protégés (1), il s'est élevé à 320 000 en 2012 (+11 % par rapport à 2011) [1].

Afin de disposer d'éléments d'analyse et d'évaluation complémentaires aux informations issues des formulaires de rupture et aux statistiques issues des déclarations et enquêtes sur les mouvements de main-d'œuvre, la Dares a conduit au printemps 2012 une enquête téléphonique auprès d'un échantillon de près de 4 500 salariés ayant réalisé une rupture conventionnelle entre avril et juillet 2011 (encadré 2). Sur cette période, les ruptures conventionnelles ont concerné à parts quasi égales des hommes et des femmes (encadré 3). D'après l'enquête, 26 % ont concerné des salariés de moins de 30 ans, 17 % des seniors de 50 ans ou plus. Les cadres et professions intermédiaires ont réalisé 35 % de ces ruptures. Les trois quarts ont eu lieu dans le secteur tertiaire. Un tiers des salariés ayant signé une rupture conventionnelle avait moins de deux ans d'ancienneté (12 % moins d'un an) et un autre tiers plus de cinq ans au moment de la rupture.

(1) Les ruptures conventionnelles signées par les salariés protégés ne relèvent pas de la même procédure et sont soumises à autorisation de l'Inspection du travail. En raison du faible nombre de ruptures conventionnelles signées par des salariés protégés et de leur particularité, ces dernières ont été exclues du champ de l'enquête.

Tableau 1 • Situations rencontrées par l'établissement au cours des trois années précédant la rupture (ou depuis l'embauche pour les salariés ayant moins de trois ans d'ancienneté) (*)

En %

	Part des salariés ayant connu...	Situation la plus marquante
Une externalisation d'activité.....	8,6	1,7
Un développement de nouvelles activités.....	23,6	8,0
Un rachat par une autre entreprise.....	8,9	4,1
Un changement majeur de technologie, de produit ou de marché.....	13,2	3,7
Des difficultés financières.....	23,4	11,7
Des conflits internes à l'établissement.....	34,4	22,4
Un changement de méthode de management ou dans l'organisation.....	38,4	20,0
Aucune de ces situations.....	28,4	28,4

(*) Chaque salarié pouvait citer plusieurs situations.

Lecture : 23,6 % des salariés déclarent que leur établissement a connu un développement de nouvelles activités au cours des trois dernières années précédant la rupture (ou depuis l'embauche pour les salariés ayant moins de trois ans d'ancienneté).

Champ : salariés ayant connu une rupture conventionnelle entre avril et juillet 2011; France métropolitaine.

53 % des salariés ayant signé une rupture conventionnelle indiquent que leur établissement a connu, au cours des trois années précédentes, des conflits internes ou des changements de méthode de management

Interrogés sur la situation de leur établissement avant la signature de la rupture conventionnelle (2), 33 % des salariés indiquent que l'activité de celui-ci était en baisse. Pour 13 % des salariés interrogés, cette baisse d'activité menaçait l'avenir même de l'établissement. À l'inverse, 62 % des salariés ayant signé une rupture conventionnelle étaient dans un établissement dont le niveau d'activité se maintenait (38 %) ou était selon eux en croissance (24 %). En outre, 38 % des salariés déclarent avoir été confrontés dans leur établissement, au cours des trois années précédant la rupture (ou depuis leur embauche pour ceux ayant moins de trois ans d'ancienneté lors de la rupture), à des changements de méthode de management ou d'organisation, 34 % à des conflits internes; 20 % disent avoir connu les deux situations. Enfin, dans 23 % des cas, l'établissement a dû faire face, selon les salariés interrogés, à des difficultés financières (tableau 1).

28 % des salariés ayant signé une rupture conventionnelle disent n'avoir connu aucune des situations listées dans le tableau 1 tandis que plus de 50 % citent plusieurs de ces situations. Les faits les plus marquants selon les salariés, s'ils ne devaient n'en retenir qu'un, sont les conflits internes (22 %) et les changements de méthode de management (20 %).

Pour ceux qui ont connu des changements de situation au sein de l'établissement, le changement le plus marquant a eu selon eux pour conséquence dans 61 % des cas de dégrader leurs conditions de travail; 29 % des salariés jugent en revanche que cela n'a pas eu d'impact et 8 % un effet bénéfique sur celles-ci. Au final, 44 % des salariés ayant signé une rupture conventionnelle citent des changements dont le plus marquant a dégradé leurs conditions de travail.

55 % des salariés ayant signé une rupture conventionnelle travaillaient au sein d'un établissement de 10 salariés ou plus. Les départs y sont rarement isolés: au cours des deux mois ayant précédé ou suivi la rupture, ces établissements ont connu, d'après les salariés, une ou plusieurs démissions dans 44 % des cas, et une ou plusieurs autres ruptures conventionnelles dans 39 % des cas (tableau 2). Les licenciements économiques (6 %) ou pour autre motif (21 %) sont plus rares.

Conséquence de ces départs, les établissements de 10 salariés ou plus ayant mis en œuvre une rupture conventionnelle ont, selon les salariés interrogés, réduit leurs effectifs au cours des deux mois précédents ou suivants dans 32 % des cas, dont 10 % de manière importante selon les salariés enquêtés. Lorsque l'établissement a connu une baisse d'activité (30 % des ruptures dans les établissements de 10 salariés ou plus), les réductions d'effectifs sont plus fréquentes (55 % des cas; 21 % avec une baisse importante).

Tableau 2 • Sorties enregistrées au cours des deux mois ayant précédé ou suivi le départ du salarié par l'établissement dans lequel a été signée la rupture conventionnelle

En %

	Démissions	Ruptures conventionnelles	Licenciements économiques	Licenciements pour d'autres motifs	Départs à la retraite
Plusieurs.....	32,4	23,7	3,9	11,8	11,6
Un(e) seul(e).....	11,8	15,4	1,7	9,2	11,3
Non.....	42,6	41,0	83,7	59,3	66,4
NSP.....	13,1	20,0	10,8	19,7	10,7

Lecture : 32,4 % des salariés déclarent que l'établissement au sein duquel ils travaillaient a connu plusieurs démissions au cours des deux mois ayant précédés ou suivis leur départ.

Champ : salariés des établissements de 10 salariés ou plus ayant signé une rupture conventionnelle entre avril et juillet 2011; France métropolitaine.



Source : Dares, enquête auprès des salariés ayant signé une rupture conventionnelle entre avril et juillet 2011

(2) L'enquête porte uniquement sur les salariés ayant signé une rupture conventionnelle et les questions analysées ici ne sont pas disponibles dans d'autres enquêtes couvrant l'ensemble des salariés ou l'ensemble des salariés ayant quitté leur emploi. De ce fait, ces statistiques ne peuvent être comparées à des résultats portant sur une population plus large.



Source : Dares, enquête auprès des salariés ayant signé une rupture conventionnelle entre avril et juillet 2011

Tableau 3 • **Appréciation des salariés sur le choix de la rupture de contrat de travail selon les caractéristiques des salariés et des établissements**

En %

	Plutôt le choix du salarié	Plutôt le choix de l'employeur	Plutôt une acceptation commune
Sexe			
Hommes.....	36,6	14,7	48,6
Femmes.....	39,2	13,8	46,9
Âge			
Moins de 25 ans.....	38,2	10,9	50,8
De 25 à 39 ans.....	44,8	10,4	44,8
De 40 à 49 ans.....	32,9	20,3	46,6
50 ans ou plus.....	23,5	18,8	57,2
Catégorie socioprofessionnelle			
Ouvriers.....	36,6	12,7	50,4
Employés.....	39,4	13,5	46,8
Professions intermédiaires.....	36,3	16,3	47,4
Cadres.....	36,5	15,5	48,1
Ancienneté dans l'établissement			
Ancienneté inférieure à 1 an.....	31,9	18,0	49,9
De 1 à 2 ans d'ancienneté.....	30,9	17,9	51,2
De 2 à 3 ans.....	42,3	13,1	44,4
De 3 à 5 ans.....	42,2	12,6	44,8
5 ans ou plus d'ancienneté.....	39,6	12,0	48,1
Effectif de l'établissement			
Établissements de moins de 10 salariés.....	32,9	15,3	51,7
De 10 à 24 salariés.....	40,7	15,7	43,1
De 25 à 99 salariés.....	41,3	12,6	46,0
100 salariés ou plus.....	44,2	11,3	44,4
Présence de représentants du personnel et/ou d'organisations syndicales	43,9	11,9	44,1
Absence de représentants du personnel et/ou d'organisations syndicales	36,3	15,6	47,9
Ensemble des salariés	37,8	14,2	47,7



Source : Dares, enquête auprès des salariés ayant signé une rupture conventionnelle entre avril et juillet 2011

Lecture : 38 % des salariés déclarent que le choix de rompre le contrat de travail est plutôt leur choix ; cette part est de 45 % pour les personnes âgées de 25 à 39 ans.
Champ : salariés ayant connu une rupture conventionnelle entre avril et juillet 2011 ; France métropolitaine.

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

Lors de l'enquête, était demandé aux salariés si « en définitive, le choix de rompre le contrat de travail » était « plutôt [leur] choix », « plutôt le choix de l'employeur » ou « plutôt une acceptation commune » (du salarié et de l'employeur) (3). 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 (tableau 3). Malgré cela, lorsque l'on demande aux salariés si « en définitive », ils diraient qu'[ils ont] été contraint[s] par [leur] employeur à quitter l'établissement », 29 % répondent par l'affirmative.

Dans les petits établissements (moins de 10 salariés), les salariés déclarent un peu plus souvent que le choix de la rupture résulte d'une acceptation commune avec leur employeur (52 %), et un peu moins souvent de leur propre choix (33 %). La présence d'organisations syndicales et de représentants du personnel s'accompagne d'une part plus élevée de ruptures conventionnelles dont l'initiative relève plutôt du salarié (44 %, contre 12 % des ruptures dont le choix est plutôt celui de l'employeur).

L'initiative de la rupture est plus souvent attribuée

à l'employeur par les salariés ayant une faible ancienneté dans l'établissement : 18 % des salariés ayant moins de deux ans d'ancienneté déclarent que le choix de rompre est plutôt celui de l'employeur et seuls 31 % estiment que ce choix était plutôt le leur. Enfin, les salariés de 50 ans ou plus ayant signé une rupture conventionnelle se distinguent par une proportion plus grande de séparations résultant d'une acceptation commune avec leur employeur (57 %). En revanche, on observe peu de différences dans les réponses à cette question selon le sexe ou la catégorie socioprofessionnelle des salariés.

L'enquête proposait aux salariés une liste de circonstances pouvant expliquer la rupture de contrat. La très grande majorité d'entre eux (81 %) ont cité plusieurs motifs (4) (tableau 4). Une mésentente avec la hiérarchie ou le chef d'établissement contribue à expliquer la rupture dans 46 % des cas. Des insatisfactions liées aux caractéristiques de l'emploi sont citées dans près de 65 % des cas, celles-ci étant principalement liées au salaire et/ou au contenu du travail (39 %) ; 42 % des salariés évoquent quant à eux le fait d'avoir un projet professionnel ou personnel (37 %) ou de formation (18 %) et 31 % évoquent un changement de méthode de management. Les difficultés économiques de l'établissement d'une part, et les raisons familiales et/ou de santé ou le souhait de ne pas revenir sur le poste de travail à la suite d'un congé maladie, parental ou de maternité d'autre part, interviennent chacun dans 24 % des ruptures conventionnelles.

(3) 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.

(4) Soit, en moyenne, 3,3 circonstances.

Tableau 4 • Les circonstances qui expliquent, du point de vue du salarié, la rupture de contrat selon l'origine du choix de la rupture

En %



	Part des salariés ayant cité la circonstance			
	Ensemble	Choix du salarié	Choix de l'employeur	Acceptation commune
Mésentente hiérarchie.....	45,6	41,2	55,4	46,0
Mésentente collègues.....	13,0	14,4	11,2	12,5
Mésentente.....	50,7	47,8	58,7	50,5
Éloignement géographique et/ou horaires.....	24,1	28,3	12,7	24,2
Salaire et/ou contenu du travail.....	39,2	47,2	27,6	36,5
Attente promotion non satisfaite.....	24,1	29,2	17,3	22,1
Pénibilité du poste.....	17,6	20,4	8,4	18,1
Caractéristiques de l'emploi.....	64,7	72,1	47,7	64,0
Difficultés financières de l'établissement.....	16,6	8,9	28,9	19,0
Suppression du poste (reduction effectifs).....	13,3	4,8	28,6	15,5
Difficultés économiques.....	24,0	12,5	42,6	27,6
Raisons familiales et/ou de santé.....	20,7	25,1	12,6	19,5
Pas envie de revenir sur le poste.....	8,3	10,0	4,4	8,0
Raisons familiales.....	23,8	28,8	15,3	22,5
Projet professionnel ou personnel.....	36,7	51,6	13,8	31,8
Projet de formation.....	17,9	23,6	7,3	16,5
Projet.....	41,8	57,6	16,5	36,9
Changement de méthode de management.....	30,7	28,4	34,5	31,5
Poste modifié et ne convenait plus.....	19,9	19,1	18,4	21,0
Préretraite.....	2,4	2,0	1,2	3,1
Autre.....	4,1	2,3	6,9	4,7

Lecture : 41,2 % des salariés indiquant que la rupture est plutôt de leur fait, évoquent des mécontentements avec la hiérarchie comme cause de la rupture.

Champ : salariés ayant connu une rupture conventionnelle entre avril et juillet 2011; France métropolitaine.

Les femmes citent davantage des raisons familiales et/ou de santé (26 % contre 16 % pour les hommes). À l'inverse, une part plus importante d'hommes évoquent une mécontentement avec la hiérarchie (50 % des hommes, 41 % des femmes) ou bien des insatisfactions liées au salaire et/ou au contenu du travail (42 % contre 37 % des femmes). Ces mécontentements avec la hiérarchie sont

aussi plus fréquemment citées par les professions intermédiaires ou les cadres (53 %) que par les employés (41 %) et les ouvriers (42 %); c'est aussi le cas des changements de méthode de management (43 % des cadres, 39 % des professions intermédiaires, 26 % des employés et 23 % des ouvriers). À l'inverse, la pénibilité du poste est évoquée par une part plus grande d'ouvriers

Source : Dares, enquête auprès des salariés ayant signé une rupture conventionnelle entre avril et juillet 2011

Tableau 5 • Les circonstances premières qui expliquent, du point de vue du salarié, la rupture de contrat selon l'origine du choix de la rupture

En %



	Raison première			
	Ensemble	Choix du salarié	Choix de l'employeur	Acceptation commune
Mésentente hiérarchie.....	24,6	20,1	35,6	24,9
Mésentente collègues.....	3,6	3,9	2,7	3,6
Mésentente.....	28,2	24,0	38,3	28,4
Éloignement géographique et/ou horaires.....	7,9	9,5	2,6	8,2
Salaire et/ou contenu du travail.....	8,5	10,3	4,7	8,3
Attente promotion non satisfaite.....	3,8	4,6	1,9	3,6
Pénibilité du poste.....	3,3	3,7	1,2	3,5
Caractéristiques de l'emploi.....	23,4	28,1	10,5	23,6
Difficultés financières de l'établissement.....	7,0	1,4	16,4	8,5
Suppression du poste (reduction effectifs).....	3,5	0,3	11,6	3,7
Difficultés économiques.....	10,5	1,7	28,0	12,2
Raisons familiales et/ou de santé.....	7,5	9,3	4,8	7,0
Pas envie de revenir sur le poste.....	0,7	1,0	0,3	0,5
Raisons familiales.....	8,2	10,3	5,2	7,5
Projet professionnel ou personnel.....	11,8	19,6	1,5	8,6
Projet de formation.....	4,1	6,0	0,3	3,6
Projet.....	15,8	25,7	1,8	12,2
Changement de méthode de management.....	6,5	5,4	8,1	6,9
Poste modifié et ne convenait plus.....	3,2	2,5	2,3	4,0
Préretraite.....	0,9	0,6	0,3	1,3
Autre.....	3,0	1,9	5,6	4,0

Lecture : 20,1 % des salariés indiquant que la rupture est plutôt de leur fait, évoquent des mécontentements avec la hiérarchie comme cause principale de la rupture.

Champ : salariés ayant connu une rupture conventionnelle entre avril et juillet 2011; France métropolitaine

Source : Dares, enquête auprès des salariés ayant signé une rupture conventionnelle entre avril et juillet 2011

(22 %) que dans les autres catégories socioprofessionnelles. Alors que chez les personnes âgées de 40 ans ou plus, les suppressions de poste ou les changements de méthode de management sont plus cités que la moyenne, les personnes âgées de moins de 40 ans évoquent davantage le fait d'avoir un projet professionnel ou personnel (45 %) ou de formation (23 % ; 29 % chez les moins de 25 ans).

Quand le choix de la rupture est plutôt celui du salarié, les motifs liés aux caractéristiques de l'emploi ou à un projet personnel sont plus souvent cités comme expliquant la rupture. À l'inverse, lorsque le salarié estime que l'employeur est plutôt à l'origine de la rupture, les difficultés financières de l'établissement ou la réduction de ses effectifs sont davantage mises en avant (dans 43 % des cas contre 12 % lorsque le choix de la rupture est plutôt le fait du salarié).

Lorsqu'une ou plusieurs circonstances expliquant la rupture sont citées, la raison première mise en avant pour justifier la rupture conventionnelle du point de vue du salarié est liée à une mésentente (28 % des cas), avec la hiérarchie dans la plupart des cas (25 %) ou plus rarement les collègues (4 %), ainsi qu'aux caractéristiques de l'emploi (23 %) (tableau 5). 16 % des salariés quittent leur emploi essentiellement pour réaliser un projet, 8 % pour des raisons familiales et 10 % à cause des difficultés économiques de l'établissement.

Interrogés plus spécifiquement sur les raisons qui ont selon eux conduit leur employeur à leur proposer ou à accepter la rupture du contrat de travail, les salariés déclarent dans 65 % des cas que celui-ci a répondu favorablement à leur demande sans avoir de raison particulière. Cependant, 34 % citent la mésentente entre salarié et hiérarchie, et 22 % des difficultés financières, ces raisons pouvant se cumuler.

Par ailleurs, 28 % des salariés ayant signé une rupture conventionnelle déclarent qu'en l'absence du dispositif, ils seraient restés dans l'établissement, 40 % qu'ils auraient démissionné et 22 % qu'ils auraient été licenciés (tableau 6). Lorsque les salariés déclarent que le choix de la rupture est plutôt celui de l'employeur, 51 % estiment qu'ils seraient restés en poste si ce dispositif n'avait pas existé et 12 % qu'ils auraient démissionné. À

l'inverse, lorsque les salariés déclarent être plutôt à l'initiative de la rupture, 51 % pensent qu'ils auraient démissionné.

Plus les salariés sont âgés, moins ils envisagent fréquemment la démission: 54 % des salariés âgés de moins de 25 ans ayant signé une rupture conventionnelle estiment qu'ils auraient démissionné en l'absence du dispositif, alors que cette part est de 22 % pour les 50 ans ou plus. Ce résultat est cohérent avec la forte baisse des démissions observées avec l'âge [1]. De même les salariés ayant au moins cinq ans d'ancienneté dans l'établissement au moment de la rupture ne sont que 33 % à dire qu'ils auraient démissionné sans la rupture conventionnelle ; 35 % estiment qu'ils seraient restés. Enfin, les cadres déclarent un peu moins souvent qu'ils auraient démissionné (34 % des cas) (5).

(5) Cette proportion plus faible chez les cadres peut être liée à leur âge, plus élevé de 4 ans en moyenne.

Un autre mode de rupture de contrat de travail a été envisagé pour 16 % des salariés

La rupture conventionnelle n'étant pas l'unique forme de rupture de contrat ni la plus connue, 16 % des salariés indiquent que d'autres formes de départ comme une démission (pour 60 % d'entre eux), un licenciement économique (21 %) ou un licenciement pour autre motif (28 %) ont été envisagées.

Bénéficier des allocations chômage (69 %) et éviter un conflit (58 %) sont les raisons les plus fréquemment citées qui amènent les salariés à privilégier la rupture conventionnelle plutôt qu'un autre mode de rupture (tableau 7). À l'inverse, le fait de percevoir une indemnité de départ n'est cité que dans 37 % des cas. Lorsque le salarié est plutôt à l'initiative de la rupture, le bénéfice des allocations chômage est dans 78 % des cas une des raisons du choix de la rupture conventionnelle (par opposition à un autre mode de rupture).

Parmi les motifs qui ont, d'après eux, conduit l'employeur à proposer ou à accepter la rupture conventionnelle, par opposition à un autre mode de séparation, les salariés citent dans 84 % des cas la volonté de parvenir à une solution commune,

Tableau 6 • Perspectives anticipées par le salarié si le dispositif n'avait pas existé, selon l'origine du choix de la rupture (*)

En %

	Ensemble	Choix du salarié	Choix de l'employeur	Acceptation commune
Auraient démissionné.....	39,7	51,2	11,6	39,0
Auraient été licenciés	22,1	16,8	33,1	23,0
Seraient restés.....	28,2	21,3	50,5	26,9



Source : Dares, enquête auprès des salariés ayant signé une rupture conventionnelle entre avril et juillet 2011.

(*) La somme des pourcentages n'est pas égale à 100 %, certains salariés ne se sont pas prononcés ou ont cité une autre situation (par exemple : arrêt maladie, recours juridique, recherche de travail puis démission).

Lecture : parmi les salariés déclarant que le choix de la rupture est plutôt le leur, 51,2 % estiment qu'ils auraient démissionné en l'absence du dispositif de rupture conventionnelle.

Champ : salariés ayant connu une rupture conventionnelle entre avril et juillet 2011 ; France métropolitaine.

Tableau 7 • Raisons qui ont conduit le salarié à choisir la rupture conventionnelle plutôt qu'un autre mode de rupture selon l'origine du choix de la rupture (*)

En %

	Part des salariés ayant cité la raison			
	Ensemble	Choix du salarié	Choix de l'employeur	Acceptation commune
Pour bénéficier des allocations chômage	68,8	78,4	53,2	65,9
Pour bénéficier de l'indemnité de départ	37,1	36,9	38,4	36,9
Car la rupture conventionnelle donne une meilleure image pour un futur employeur	45,7	44,6	37,8	49,0
Car la rupture conventionnelle est entourée de garanties (entretiens, assistance)	53,5	55,7	41,5	55,5
Pour éviter une situation de conflit	57,9	49,1	68,1	61,9
Car il n'avait pas le choix	31,9	15,0	78,0	31,6
Pour une autre raison	3,1	4,7	1,0	2,4

(*) Chaque salarié pouvait citer plusieurs raisons.

Lecture : parmi les salariés déclarant être plutôt à l'initiative de la rupture, 78,4 % citent le bénéfice des allocations chômage comme une des raisons du choix de la rupture conventionnelle plutôt qu'un autre mode de rupture.

Champ : salariés ayant connu une rupture conventionnelle entre avril et juillet 2011; France métropolitaine.



Source : Dares, enquête auprès des salariés ayant signé une rupture conventionnelle entre avril et juillet 2011.

et dans 59 % des cas, le souhait d'accéder à la demande du salarié (tableau 8). Mais la facilité de la démarche et le fait d'éviter les contentieux sont aussi des paramètres fréquemment pris en compte dans le choix du mode de rupture par l'employeur. Lorsque ce dernier est plutôt à l'origine de la rupture, ce sont même les deux facteurs de choix les plus souvent mentionnés par le salarié (respectivement dans 69 % et 73 % des cas).

Dans 90 % des cas, la procédure a été bien respectée, sauf pour l'assistance aux entretiens

Les salariés se sont renseignés sur le dispositif auprès de proches (41 %), de leur employeur (35 %), de l'inspection du travail (26 %), d'organisations syndicales ou de représentants du personnel (18 %), ou bien plus fréquemment par internet (57 %).

La procédure semble bien respectée dans la très grande majorité des cas. 90 % des salariés indiquent avoir passé au moins un entretien avec leur employeur afin de préparer la rupture

conventionnelle; 52 % en ont eu plusieurs. Seulement 16 % (6) des personnes qui ont eu des entretiens disent avoir été assistés ou accompagnés à cette occasion mais 85 % de celles qui ne l'ont pas été ont jugé que cela n'était pas nécessaire. Seulement 8 % des salariés qui n'ont pas été assistés ne savaient pas qu'ils avaient droit à une assistance pendant les entretiens.

Lorsqu'un salarié est assisté, la plupart du temps c'est un autre salarié de l'entreprise qui l'accompagne. Cette part de salariés qui déclarent avoir été assistés (16 %) passe à 23 % lorsqu'il y a des représentants du personnel ou des organisations syndicales au sein de l'établissement (7). Selon le salarié, l'employeur est lui aussi rarement assisté lors des entretiens (18 %). Cependant, ce chiffre, légèrement supérieur au taux d'assistance des salariés, implique que dans un certain nombre de cas, l'employeur a été assisté sans que le salarié le soit (ce serait le cas dans 12 % des ruptures), ce qui est contraire à la loi (8).

Durant les entretiens, les sujets discutés en priorité sont la date de départ (51 % des cas), les soldes de congés (43 % des cas) et le futur projet professionnel du salarié (38 %). Le mode de calcul de l'indemnité a été discuté dans 32 % des cas,

(6) Ce pourcentage est plus de 2 fois supérieur à la part des ruptures conventionnelles pour lesquelles le formulaire Cerfa stipule que le salarié a été assisté (7 % en 2011, [1]). Il semble donc que les Cerfa ne mentionnent pas systématiquement l'assistance dont ont bénéficié les salariés.

(7) À la connaissance des salariés, ces représentants étaient présents dans 40 % des établissements.

(8) Seuls 2,6 % des formulaires de ruptures conventionnelles mentionnent que l'employeur a été assisté ([1]).

Tableau 8 • Raisons qui ont conduit l'employeur, d'après le salarié, à choisir ou accepter la rupture conventionnelle plutôt qu'un autre mode de rupture selon l'origine du choix de la rupture (*)

En %

	Part des salariés ayant cité la raison			
	Ensemble	Choix du salarié	Choix de l'employeur	Acceptation commune
Éviter les contentieux	47,3	39,3	72,6	46,2
Limiter le nombre de licenciements	16,9	12,6	26,5	17,5
Préserver son image vis-à-vis des collaborateurs	36,1	30,8	48,8	36,5
Démarche administrative facilitée	53,9	45,1	69,3	56,2
Volonté de parvenir à une solution commune	83,9	85,2	64,9	88,6
Accéder à la demande du salarié	59,3	85,6	15,0	51,8
Autre raison	3,8	2,8	8,4	3,2

(*) Chaque salarié pouvait citer plusieurs raisons.

Lecture : 53,9% des salariés ayant signé une rupture conventionnelle déclarent que leur employeur a choisi ou accepté ce mode de rupture (plutôt qu'un autre) en raison des démarches administratives facilitées ; ce pourcentage est de 69,3% parmi les salariés qui estiment que leur employeur était plutôt à l'origine de la rupture.

Champ : salariés ayant connu une rupture conventionnelle entre avril et juillet 2011; France métropolitaine.



Source : Dares, enquête auprès des salariés ayant signé une rupture conventionnelle entre avril et juillet 2011.

mais son montant n'est négocié que dans 22 % des cas.

10 % des salariés déclarent ne pas avoir bénéficié d'indemnité de rupture conventionnelle (9). Parmi ceux qui déclarent avoir touché une indemnité à la signature de leur rupture conventionnelle, 65 % savaient comment elle serait calculée. Parmi les salariés qui déclarent avoir touché une indemnité, 3 % estiment que celle-ci était inférieure au montant minimum légal. 24 % auraient perçu une indemnité supérieure au montant minimal et 50 % auraient touché le minimum légal, 23 % ne se prononçant pas.

À l'issue de la rupture conventionnelle, un recours juridique a été envisagé par 10 % des salariés (10).

Près de 90 % des salariés ont été à un moment ou un autre en recherche d'emploi ou inscrits à Pôle emploi entre la rupture et la date d'interrogation

Immédiatement après la rupture, 25 % des salariés ont retrouvé un emploi (y compris ceux ayant créé ou repris une entreprise) tandis que 60 % étaient en recherche d'emploi. La part des salariés ayant retrouvé un emploi juste après la rupture est un peu plus élevée pour les hommes (28 %) que pour les femmes (21 %), et pour les cadres (30 %) que pour l'ensemble des salariés. Les salariés ayant moins d'un an d'ancienneté avant la rupture occupent plus rarement un emploi immédiatement après la rupture (20 %).

Pendant la période (11) qui s'est écoulée entre la signature de la rupture et l'interrogation dans le

cadre de l'enquête, 89 % des salariés ayant signé une rupture conventionnelle disent avoir été à un moment ou un autre en recherche d'emploi ou inscrits à Pôle emploi; 60 % ont occupé un emploi et 23 % ont repris des études ou suivi une formation.

57 % des personnes qui ont été en recherche d'emploi ou inscrites à Pôle emploi l'ont été pendant 6 mois ou plus. Parmi elles, 95 % se sont inscrites à Pôle emploi et le sont restées, dans 75 % des cas 6 mois ou plus. Ces salariés ont quasiment tous été indemnisés pendant cette période de chômage (66 % pendant toute la période et 28 % partiellement).

75 % des salariés ayant signé une rupture conventionnelle déclarent savoir ce qu'il est advenu de leur ancien poste: dans 20 % des cas, celui-ci a été supprimé et dans 19 % des cas, les attributions du poste ont été réparties entre d'autres salariés de l'entreprise ou bien confiées à un intervenant extérieur; dans 57 % des cas, l'employeur a effectué un remplacement. Selon eux, ce recrutement s'est fait sous forme de CDI dans 56 % des cas et de CDD dans 14 % des cas (12).

31 % des salariés qui ont retrouvé un emploi (13) ont été embauchés en CDD, 30 % en CDI et 14 % en intérim; 8 % sont devenus auto-entrepreneurs et 15 % ont créé ou repris une entreprise. Le salaire du nouvel emploi était supérieur à celui du précédent poste dans 34 % des cas, égal dans 20 % et inférieur dans 46 %. Par rapport à l'emploi précédent, la qualification de cet emploi est jugée supérieure dans 26 % des cas et inférieure dans 19 % des cas.

Pour 70 % des personnes ayant retrouvé un emploi, ce premier emploi retrouvé était toujours

(9) 8 % des salariés ayant signé une rupture conventionnelle et ayant une ancienneté supérieure à un an déclarent ne pas avoir perçu d'indemnité. Ce résultat contraste avec les données issues des Cerfa, dans lesquels une indemnité est déclarée dans la quasi-totalité des cas.

(10) L'enquête ne permet pas de savoir quelle est la part de ces recours envisagés qui se sont concrétisés.

(11) Cette période est dans 90 % des cas de 9 à 15 mois.

(12) 28 % ne se prononcent pas; 2 % d'intérim.

(13) Il s'agit du premier emploi retrouvé à la suite de la rupture conventionnelle.

Tableau 9 • Part des salariés en emploi immédiatement après la rupture et au moment de l'enquête selon les caractéristiques des salariés

En %

	Part des salariés qui ont un travail immédiatement après la rupture	Part des salariés qui ont un travail au moment de l'enquête (*)
Sexe		
Hommes.....	28,1	59,9
Femmes.....	20,8	50,3
Âge		
Moins de 25 ans.....	18,6	55,6
De 25 à 39 ans.....	27,2	58,7
De 40 à 49 ans.....	26,2	60,2
50 ans et plus.....	16,5	36,5
Catégorie socioprofessionnelle		
Ouvriers.....	24,3	55,1
Employés.....	21,7	51,8
Professions intermédiaires.....	26,3	60,7
Cadres.....	30,2	59,1
Ancienneté dans l'établissement		
Ancienneté inférieure à 1 an.....	19,9	61,2
De 1 à 2 ans d'ancienneté.....	26,0	58,6
De 2 à 3 ans.....	24,6	55,7
De 3 à 5 ans.....	26,1	56,8
5 ans ou plus d'ancienneté.....	24,1	49,4
Ensemble des salariés	24,5	55,2



Source : Dares, enquête auprès des salariés ayant signé une rupture conventionnelle entre avril et juillet 2011.

(*) La période qui s'est écoulée entre la signature de la rupture et l'interrogation dans le cadre de l'enquête est de 9 à 15 mois dans 90 % des cas.

Lecture : 25 % des salariés sont en emploi immédiatement après la rupture (y compris création d'entreprise); cette part est de 28 % pour les hommes et 21 % pour les femmes.

Champ : salariés ayant connu une rupture conventionnelle entre avril et juillet 2011; France métropolitaine.

leur emploi au moment de l'enquête, soit entre 9 et 15 mois après la rupture conventionnelle pour la plupart des cas. À cette date, 55 % des personnes disposaient d'un emploi (y compris créations d'entreprises), 33 % cherchaient un emploi et 6 % étaient en formation ou avaient repris des études (tableau 9). Conformément à la situation immédiatement après la rupture, les hommes occupent plus fréquemment un emploi à la date de l'enquête que les femmes (60 % contre 50 %). En revanche, alors que les cadres étaient ceux qui avaient le plus de chance de trouver un emploi tout de suite après la rupture, ce sont les salariés des professions intermédiaires qui sont le plus en emploi au moment de l'enquête (61 % contre 59 % des cadres, 55 % des ouvriers et 52 % des employés). De même, alors qu'ils

étaient le moins en emploi immédiatement après la rupture, les salariés ayant une ancienneté de moins d'un an sont le plus en emploi au moment de l'enquête (61 %). Les seniors (50 ans ou plus) sont ceux qui sont le moins en emploi (37 % d'entre eux); ils sont pour 47 % à la recherche d'un emploi tandis que 7 % sont à la retraite ou en préretraite.

Philippe BOURIEAU (DARES)

Encadré 1

LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

La loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 « portant modernisation du marché du travail » a créé un nouveau mode de rupture amiable du contrat de travail, la rupture conventionnelle, qui contrairement à la démission, ouvre droit pour le salarié, aux allocations chômage au même titre qu'un licenciement. Cette loi a retranscrit les dispositions de l'article 12 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 sur la modernisation du travail : « privilégier les solutions négociées à l'occasion des ruptures du contrat de travail. »

Ce mode de rupture, qui n'est pas applicable aux ruptures de contrats de travail résultant d'accords collectifs de gestion prévisionnelle des emplois compétences (GPEC) ou de plans de sauvegarde de l'emploi (PSE), est exclusif de la démission et du licenciement, qu'il soit pour motif économique ou pour motif personnel.

L'employeur et le salarié conviennent en commun des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie et ces conditions sont stipulées dans une convention. La rupture conventionnelle ouvre droit pour le salarié aux allocations chômage au même titre qu'un licenciement, contrairement à la démission (1).

(1) Pour plus de précisions, se reporter à l'encadré 1 de [1].

Encadré 2

L'ENQUÊTE DE LA DARES AUPRÈS DE SALARIÉS AYANT SIGNÉ UNE RUPTURE CONVENTIONNELLE

Afin de disposer d'éléments d'analyse et d'évaluation sur le dispositif de la rupture conventionnelle et, de manière plus générale, d'éclairer le débat économique et social sur le thème de la « flexisécurité » du marché du travail français, la Dares a réalisé en 2012 une enquête visant à recueillir des informations sur les caractéristiques sociodémographiques et socioprofessionnelles des salariés ayant signé une rupture conventionnelle, sur les modalités de mise en œuvre de ce nouveau mode de rupture et sur les parcours professionnels des salariés à l'issue de la rupture conventionnelle.

L'enquête a été réalisée entre avril et juin 2012 auprès d'un échantillon de salariés de France métropolitaine ayant connu une rupture conventionnelle entre avril et juillet 2011. Elle porte sur les salariés non protégés des secteurs concurrentiels privés hors particuliers employeurs et travailleurs agricoles. Le tirage de l'échantillon a suivi un plan de sondage stratifié selon la rémunération mensuelle moyenne brute du salarié, son ancienneté sur le poste ainsi que le secteur d'activité et la taille de l'établissement. L'échantillon initial comptait 14 054 salariés ; 4502 salariés ont été enquêtés par téléphone, soit un taux de réponse de 32 %. Les données ont fait l'objet d'un redressement statistique pour corriger la non-réponse.

Pour en savoir plus

- [1] Minni C. (2013), « Les ruptures conventionnelles de 2008 à 2012 », *Dares Analyses* n° 031, mai.
[2] Ettouati S. (2013), « Les mouvements de main-d'œuvre au 4^e trimestre 2012 », *Dares Analyses* n° 029, mai.

DARES ANALYSES et DARES INDICATEURS sont édités par le ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares), 39-43, quai André Citroën, 75902 Paris cedex 15.

www.travail-emploi.gouv.fr

(Rubrique Études, Recherches, Statistiques de la Dares)

Directeur de la publication : Antoine Magnier.

Réponse à la demande : dares.communication@travail.gouv.fr

Abonnement aux avis de parution de la Dares

<http://travail-emploi.gouv.fr/etudes-recherches-statistiques-de-76/avis-de-parution,2063/bulletin,2064/abonnement,13777.html>

Rédactrice en chef : Marie Ruault. Secrétariat de rédaction : Evelyn Ferreira et Francine Tabaton - Maquettistes : Guy Barbut, Corinne Sauvage, Bruno Pezzali.

Conception graphique et impression : Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Dépôt légal : à parution. Numéro de commission paritaire : 3124 AD. ISSN 2109 - 4128 et ISSN 2267 - 4756.

LES CARACTÉRISTIQUES DES SALARIÉS AYANT CONCLU UNE RUPTURE CONVENTIONNELLE : COMPARAISON ENTRE LES DONNÉES DE L'ENQUÊTE ET LES STATISTIQUES SUR LES MOUVEMENTS DE MAIN-D'ŒUVRE

L'enquête de la Dares auprès des salariés ayant signé une rupture conventionnelle entre avril et juillet 2011, a été réalisée indépendamment de la collecte des données sur les mouvements de main-d'œuvre (déclarations mensuelles sur les mouvements de main-d'œuvre [DMMO] pour les établissements de 50 salariés ou plus, enquête trimestrielle de la Dares sur les mouvements de main-d'œuvre auprès des établissements de 1 à 49 salariés [EMMO]). Cependant, les deux sources font état de résultats proches concernant les caractéristiques des salariés (tableau A).

Tableau A • **Caractéristiques des salariés ayant signé une rupture conventionnelle : comparaison entre les résultats de l'enquête et ceux issus des données sur les mouvements de main-d'œuvre**

	Enquête auprès des salariés	EMMO-DMMO
Sexe		
Hommes	51	52
Femmes	49	48
Âge		
Moins de 30 ans	26	31
De 30 à 49 ans	57	52
50 à 54 ans	7	7
55 ans ou plus	10	9
Secteur		
Industrie	14	14
Construction	10	11
Tertiaire	76	75
<i>Dont : commerce</i>	23	25
Catégorie socioprofessionnelle		
Cadres et professions intellectuelles supérieures	20	17
Professions intermédiaires	15	20
Employés	48	39
Ouvriers	17	24

Source : Dares, enquête auprès des salariés ayant signé une rupture conventionnelle entre avril et juillet 2011 et EMMO-DMMO (1^{er} semestre 2011).

D'après les données sur les mouvements de main-d'œuvre, la part du commerce dans les sorties de CDI est plus importante pour les ruptures conventionnelles que pour les autres types de sorties (tableau B). En revanche le poids de l'industrie est sensiblement plus élevé pour les licenciements économiques que pour les autres types de sorties de CDI.

Tableau B • **Répartition des sorties de CDI selon le secteur d'activité**

En %

	Démissions	Licenciements économiques	Licenciements autre qu'économiques	Ruptures conventionnelles
Industrie	11	31	13	14
Construction	8	12	11	11
Commerce	20	17	20	25
Autre tertiaire	61	40	56	50
Total	100	100	100	100

Champ : établissement de 1 salarié ou plus du secteur concurrentiel (hors agriculture) ; France métropolitaine.

Source : Dares, EMMO-DMMO (1^{er} semestre 2011).