

Lettre d'Information Juridique

CFDT UTI Métropole

N°32 - Juin 2013

1. Rupture conventionnelle : bilan chiffré et propositions

Le nombre de conclusion de ruptures conventionnelles se stabilise, mais il continue de progresser. Hors salariés protégés, ce chiffre a augmenté de 11% entre 2011 et 2012... L'indemnité perçue au titre de la rupture conventionnelle s'élevait en moyenne à 6.600 euros. Etat des lieux en 2013 !

La Dares a publié une étude sur le bilan de la rupture conventionnelle entre 2009 et 2012. Elle complète la note d'analyse du Centre d'Analyse Stratégique qui dresse un bilan de la rupture conventionnelle jusqu'en 2010.

- **Bilan de la Dares 2009-2012**

Le nombre de conclusion de ruptures conventionnelles se stabilise mais il continue de progresser. Hors salariés protégés, ce chiffre a augmenté de 11% entre 2011 et 2012.

Après un fort succès de la rupture conventionnelle en 2009, soit un an après sa création, le nombre de conclusion de ce type de rupture du contrat de travail – pour lequel salarié et employeur s'accordent pour mettre un terme à la relation contractuelle – a tendance à se stabiliser.

- **Le montant de l'indemnité de rupture**

En 2011, les salariés ont perçu, en moyenne, 0,47 mois de salaire par année d'ancienneté. Plus l'ancienneté du salarié est élevée, plus le montant de l'indemnité qu'il perçoit est conséquent. Celui-ci s'accroît également avec la taille de l'établissement dans lequel le salarié est embauché. Un autre facteur est également déterminant dans le montant de l'indemnité : celui de la rémunération mensuelle brute. En effet, ceux qui perçoivent un salaire supérieur à 2.500 euros perçoivent une indemnité nettement plus forte que ceux qui ont un salaire inférieur à ce montant.

Pour la même année, l'indemnité perçue au titre de la rupture conventionnelle s'élevait en moyenne à 6.600 euros. Mais ce montant est très variable et fait ressortir des disparités : un salarié sur deux a perçu une indemnité inférieure à 1.400 euros alors que 10% des salariés ont touché une indemnité supérieure à 14.000 euros. L'indemnité moyenne a baissé de 14% entre 2009 et 2011.

Indemnités de rupture conventionnelle	Moyenne	Médiane
En euros		
2009	7.780	1.440
2011	6.660	1.400
En mois de salaire par année d'ancienneté		
2009	0,64	0,23
2011	0,47	0,22

- **L'assistance des salariés pendant l'entretien**

Pendant l'entretien (ou les entretiens) au cours duquel les parties s'entendent sur la rupture du contrat de travail et en fixent les conditions, 7,4% des salariés se sont fait assister par un conseiller en 2011. Plus l'effectif de l'entreprise est important, plus les salariés ont tendance à se faire assister (la même année 5,5% des salariés embauchés dans des entreprises de moins de 10 personnes se sont fait assister, contre 14,4% dans celles de 250 salariés et plus).

Lorsque le salarié décide de se faire assister, l'employeur le peut également. Cependant, peu d'employeurs se font assister lors de cet entretien. Seulement 2,6% d'entre eux se sont fait assister en 2012.

- **L'homologation des ruptures**

Il arrive que certaines conventions ne soient pas homologuées (moins de 6%). En effet, l'administration a refusé d'homologuer les conventions de rupture en 2011, principalement pour des raisons liées au montant de l'indemnité allouée au salarié (qui ne peut être inférieure à l'indemnité légale de licenciement – ou à l'indemnité conventionnelle si elle est plus favorable - soit 1/5ème de mois de salaire par année d'ancienneté + 2/15ème de mois par année au-delà de 10 ans d'ancienneté) dans 40% des cas et au non-respect du délai de rétractation qui ne peut être inférieur à 15 jours (ce motif représente 25% des refus).

- **Tableau des motifs de sortie des contrats à durée indéterminée (hors période d'essai et départ à la retraite)**

	2009	2010	2011	2012
Démissions	52	56	59	57
Licenciements économiques	13	8	6	6
Licenciements autres qu'économiques	24	22	20	21
Ruptures conventionnelles	11	14	15	16

En 2012, les ruptures conventionnelles représentaient 16% des fins de CDI, contre 11% en 2009.

- **Répartition des ruptures conventionnelles par secteurs et par taille d'établissements**

Plus l'établissement est petit, plus le recours à la rupture conventionnelle est grand : dans les entreprises de moins de 10 salariés, entre 2009 et 2012, ce sont 21,4 salariés pour 1.000 qui ont connu, chaque année, une rupture conventionnelle de leur contrat de travail, contre 3,8 dans les entreprises de 250 salariés ou plus.

Dans le secteur de la construction, ce chiffre était de 13,8 pour 1.000 salariés, dans celui de l'activité immobilière 20,2 pour 1.000 et dans le secteur de la fabrication de matériels de transport 3,8 pour 1.000.

En moyenne, tous secteurs et toutes tailles d'entreprises confondus, 11,6 salariés pour 1.000 par an connaissent une rupture conventionnelle.

- **II. Bilan du Centre d'Analyse Stratégique 2008-2010**

Une note d'analyse du Centre d'Analyse Stratégique sur la rupture conventionnelle du contrat de travail a été publiée le 27 octobre 2010, cette étude dresse un bilan de la rupture conventionnelle pour la période 2008-2010, et formule certaines propositions à l'attention du gouvernement afin de sécuriser ce mode de rupture.

La note met en avant le succès de la rupture conventionnelle (400.000 ruptures homologuées depuis la création de ce dispositif en 2008), particulièrement chez les cadres (39,9%) du secteur tertiaire (75,6%), tout en mettant en évidence les dangers de ce mode de rupture : tant en ce qui concerne les dérives constatées par l'administration, qu'en ce qui concerne l'avenir du salarié après la rupture conventionnelle.

- **Tentatives de détournement de la rupture conventionnelle, et propositions pour y remédier**

L'analyse du centre d'analyse stratégique met en évidence un certain nombre de dérives, en s'appuyant sur les constatations de l'administration du travail, relatives à l'utilisation détournée de la rupture conventionnelle, notamment pour :

- éviter la procédure collective de licenciement pour motif économique,
- éviter la mise en place d'un Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE),
- éviter de respecter l'obligation de reclassement,
- éviter le transfert automatique des contrats de travail en cas de changement d'employeur,
- frauder l'assurance chômage dans les entreprises familiales.

Pour remédier à ces dérives, le Centre d'Analyse Stratégique avait formulé plusieurs propositions :

- numériser la procédure d'accusé de réception, assouplir la procédure de rectification des dossiers incomplets, et généraliser l'homologation implicite,
- compléter la demande d'homologation d'une information sur la situation du salarié après la rupture,
- améliorer la situation des salariés demandeurs d'emploi à la suite d'une rupture conventionnelle.

- **L'avenir du salarié après la rupture conventionnelle**

En 2009, une rupture conventionnelle sur trois a été suivie d'un retour à l'emploi avant la fin de l'année. Le taux de retour à l'emploi est donc plus important qu'après un licenciement (12%), mais moins important qu'après une démission (77%).

Néanmoins, ce retour à l'emploi est parfois synonyme de précarisation de l'emploi, puisque 1 salarié sur 6 devient travailleur indépendant, et que 18% concluent un CDD, contre seulement 11% pour la démission.

- **La rupture conventionnelle en quelques chiffres**

Périodes	Nombre de demandes d'homologation
Fin 2008	15.000
Eté 2009	20.000
Eté 2010	Plus de 25.000
Taux de refus d'homologation	9 %
Nombre de ruptures conventionnelles validées depuis août 2008	390.000 sur 461.000 demandes d'homologation

- **Origine de l'inscription à Pôle emploi en 2009.** Sur l'année 2009, 603.000 personnes se sont enregistrées à Pôle emploi. Grand plan sur l'origine de leur inscription :

Origine de l'inscription à Pôle emploi	Nombre d'inscriptions à Pôle emploi
Après une Rupture conventionnelle	+ 122.000
Après un licenciement économique	+ 80.000
Après un licenciement personnel	- 52.000
Après une Démission	- 39.000

2. Tableau récapitulatif des principales caractéristiques des salariés ayant quitté un CDI en 2009

Caractéristiques des salariés (part en %)	Rupture conventionnelle	Licenciement économique	Licenciement personnel	Démision	Ensemble des ruptures de CDI
15-29 ans	29,3	15,0	21,8	40,2	35,9
55 ans et plus	10,3	16,4	13,2	2,6	8,6
Cadres et Professions intermédiaires	39,9	33,8	33,9	43,9	39,5
Ouvriers	21,2	36,9	28,1	22,4	26,7
Bac à Bac + 2	26,7	20,1	23,5	39,1	30,5

Sources : Publication de la Dares, 24 mai 2013 ; Enquête sur l'emploi de l'INSEE 2009 et Note d'Analyse du Centre d'Analyse Stratégique, publiée en octobre 2010. N°198

Eric Charret
Commission Juridique
CFDT UTI Lille Métropole