

LES RUPTURES CONVENTIONNELLES EN PROVENCE-ALPES-COTE D'AZUR AU TROISIEME TRIMESTRE 2012

Encore en hausse

La rupture conventionnelle du contrat de travail à durée indéterminée a été mise en place par la loi portant modernisation du marché du travail n°2008-596 du 25 juin 2008 (article L. 1237-11 du code du travail). Elle permet à l'employeur et au salarié de convenir en commun des conditions de la rupture du contrat de travail, par une convention qui doit être homologuée par l'autorité administrative dans un délai de quinze jours ouvrables. À défaut de rejet dans ce délai, la demande est réputée acceptée.

La convention doit prévoir notamment une indemnité de rupture qui ne peut être inférieure à l'indemnité légale de licenciement ni, dans la plupart des secteurs, à l'indemnité conventionnelle prévue dans la branche si celle-ci est plus favorable au salarié (cf. avenant n°4 à l'ANI du 11 janvier 2008).

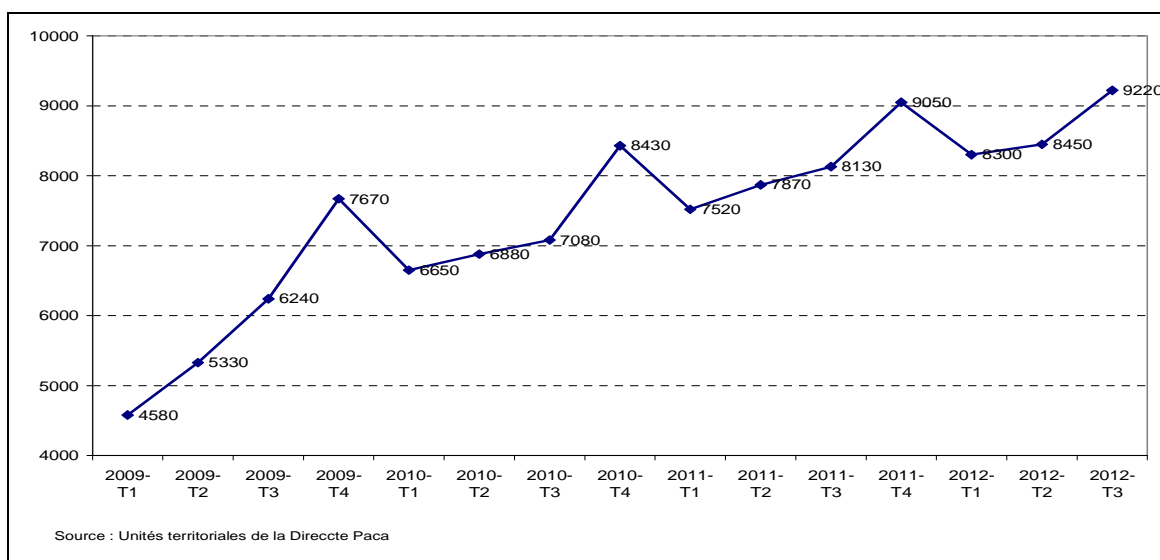
La rupture conventionnelle n'est pas applicable aux ruptures de contrats de travail résultant des accords collectifs de GPEC ou des plans de sauvegarde de l'emploi. Elle ouvre droit au bénéfice des allocations d'assurance chômage.

I – Le nombre de demandes de ruptures conventionnelles a encore augmenté au troisième trimestre 2012

→ Plus de 9 200 demandes ont été déposées dans la région au troisième trimestre 2012

Le nombre de demandes de rupture conventionnelle du contrat de travail à durée indéterminée a continué à augmenter en Paca au troisième trimestre 2012 : 9 220 demandes reçues contre 8 130 un an plus tôt.

Graphique 1 :
Nombre de demandes de rupture conventionnelle déposées par trimestre en Paca (tous salariés)



Les demandes reçues en Paca au troisième trimestre représentent 10,7 % des demandes de la France métropolitaine, soit une part plus élevée que le poids de la région dans les effectifs salariés nationaux (secteur concurrentiel : 7,1 %).

Au total, depuis la mise en œuvre de la procédure de rupture conventionnelle au second semestre 2008, 115 950 demandes ont été enregistrées en Paca. La provenance de ces demandes par département est similaire à la répartition des effectifs salariés entre les départements de la région.

Au niveau national, ce chiffre atteint les 1 125 000 demandes.

→ Depuis le début de l'année, 93,5 % des demandes ont été acceptées en Paca

Sur les trois premiers trimestres de 2012, 25 970 demandes de rupture conventionnelle ont été reçues dans la région, dont 240 concernent les salariés protégés (0,9 %). 24 390 demandes ont pu être instruites par les unités territoriales de la région. La part des demandes validées reste stable à 93,5 % (elle était de 93,7 % en 2011).

Au niveau national, 242 850¹ demandes ont été reçues au cours des neuf premiers mois de 2012. La part des demandes validées a légèrement augmenté avec 94,3 %, contre 93,6 % sur l'ensemble de l'année 2011.

Tableau 1 :
Demandes de rupture conventionnelle en Paca du 1^{er} janvier au 30 septembre 2012

| | Demandes reçues | Demandes instruites ⁽¹⁾ | Demandes validées ⁽²⁾ | Demandes refusées | % demandes validées/ demandes instruites |
|------------------------------|-----------------|------------------------------------|----------------------------------|-------------------|---|
| Alpes de Haute-Provence | 740 | 740 | 610 | 130 | 82,4 |
| Hautes-Alpes | 610 | 590 | 540 | 50 | 91,5 |
| Alpes-Maritimes | 5 360 | 5 250 | 5 200 | 50 | 99,0 |
| Bouches-du-Rhône | 11 130 | 10 320 | 9 900 | 130 | 95,9 |
| Var | 4 920 | 4 530 | 3 780 | 750 | 83,4 |
| Vaucluse | 3 210 | 2 960 | 2 770 | 190 | 93,6 |
| Région Paca | 25 970 | 24 390 | 22 800 | 1 300 | 93,5 |
| France métropolitaine | 242 850 | 232 980 | 219 580 | 13 390 | 94,3 |

Sources : Dares et unités territoriales de la Direccte Paca

⁽¹⁾ Les demandes non instruites sont incomplètes ou en instance. Certaines demandes instruites ont été reçues antérieurement.

⁽²⁾ Les demandes validées ont été soit autorisées (cas des salariés protégés) soit homologuées (cas des salariés non protégés).

→ La part des ruptures conventionnelles dans les motifs d'inscription à Pôle emploi augmente régulièrement

En Paca, pour l'ensemble des catégories de demandeurs d'emploi, on observe une augmentation régulière de la part des ruptures conventionnelles dans les motifs d'inscription recensés par Pôle emploi.

Cette progression reste cependant limitée : au troisième trimestre 2012, les ruptures conventionnelles ont été nettement moins fréquentes dans les motifs d'inscription (5,7 %) que les fins de CDD qui ont atteint 26,9 % des motifs dans la région. Elles ont été également moins fréquentes que les licenciements pour motif autre qu'économique (7,8 %).

En revanche, les ruptures conventionnelles restent plus nombreuses que deux autres motifs d'inscription : les licenciements économiques et les démissions (respectivement 1,4 % et 2,9 % des motifs en Paca au troisième trimestre 2012).

¹ Données provisoires

Tableau 2 :
Motifs d'inscription à Pôle emploi
(Demandeurs d'emploi toutes catégories)

| | Licenciement économique (en %) | Démission (en %) | Rupture conventionnelle (en %) | Autre licenciement ⁽¹⁾ (en %) | Fin CDD (en %) | Autre cas ⁽²⁾ (en %) | Ensemble (en %) |
|---------|--------------------------------|------------------|--------------------------------|--|----------------|---------------------------------|-----------------|
| T3 2009 | 2,9 | 3,8 | 2,5 | 10,1 | 26,6 | 54,1 | 100 |
| T3 2010 | 2,2 | 3,3 | 4,4 | 8,7 | 24,3 | 57,1 | 100 |
| T3 2011 | 1,8 | 3,1 | 5,2 | 8,2 | 27,6 | 54,1 | 100 |
| T3 2012 | 1,4 | 2,9 | 5,7 | 7,8 | 26,9 | 55,3 | 100 |

Source : Pôle emploi

(1) Motif autre qu'économique (personnel, etc.)

(2) Fin de mission d'intérim, de maladie, de congés maternité, sortie de stage, etc.

II - Principaux enseignements de l'étude du Centre d'études de l'emploi : « des ruptures conventionnelles vues par des salariés »

A l'initiative de la CFDT, le Centre d'études de l'emploi (CEE) a analysé un échantillon de 101 ruptures conventionnelles enregistrées fin 2010 dans cinq départements avec comme objectif de mieux comprendre le contexte entourant la conclusion d'une rupture conventionnelle (caractéristiques des salariés, procédure, indemnités etc.). Voici quelques enseignements tirés de cette étude².

Si une majorité des ruptures (57) peut être dite à l'initiative du salarié, dans plus de la moitié des cas, elles ont lieu pour des raisons conflictuelles : 24 sont à rapprocher de la démission, 27 de la prise d'acte et 6 de la résiliation judiciaire. Sur les 44 autres ruptures qui sont faites principalement à l'initiative de l'employeur, 18 sont proches de licenciements pour motif économique, 9 de licenciements collectifs, 14 de licenciements personnels et 3 de plans de départ volontaire.

Les causes de départ à l'initiative du salarié sont diverses : 43 salariés évoquent des conditions de travail dégradées (changements d'horaires imposés, de management, forte pression, etc.). Plus d'un quart des salariés ont quitté leur emploi parce qu'il n'offrait pas d'évolution en termes de responsabilité, de poste et/ou de salaire. Environ 40% des salariés parlent de licenciement « caché » ou « déguisé ».

Concernant les indemnités de rupture, 74 personnes ont touché des primes proches du minimum légal et 22 personnes ont évoqué une négociation de leur indemnité.

Six à neuf mois après la rupture, les trois quarts des salariés n'ont pas repris d'activité et sont toujours inscrits à Pôle emploi. Ceux qui ont repris une activité connaissent des situations très diverses : CDI, CDD ou intérim avec ou sans reconversion professionnelle. Les anciens salariés dont la trajectoire professionnelle est stabilisée six mois après la rupture sont ceux qui ont élaboré très tôt leur projet de reconversion ou ont suivi des formations.

Au-delà de ces observations, le CEE a formulé des recommandations visant à améliorer le dispositif et passant par une meilleure information des parties, afin d'éviter les ruptures brutales et de donner des perspectives aux salariés :

- Les salariés concernés par les ruptures conventionnelles devraient ainsi se voir reconnaître un droit spécifique à l'accompagnement où Pôle emploi pourrait être sollicité. Il ressort en effet de l'étude que seulement un quart des ruptures conventionnelles correspond à une mobilité choisie.
- Qu'elle se fasse à l'initiative de l'employeur ou du salarié, le CEE préconise de formaliser l'invitation à l'entretien préalable à la signature, afin d'éviter que celui-ci ne se limite à la seule remise pour signature du formulaire Cerfa pré-rempli (un quart des cas dans l'étude).

² <http://www.cee-recherche.fr/fr/rapports/80-ruptures-conventionnelles-salaries-analyse-echantillon-2010.pdf>

- Concernant le contenu de l'entretien, il est proposé d'imposer avant la signature de la rupture conventionnelle un diagnostic de situation des droits du salarié qui pourrait être établi par Pôle emploi.
- Concernant le contenu de la convention, la loi étant très allusive selon le CEE, les formulaires Cerfa pourraient être complétés sur les questions relatives au contrat (salaire, participation, DIF, clause de non-concurrence, etc.) afin d'apurer la relation contractuelle.
- Concernant les délais de rupture, un délai de préavis devrait être institué. Celui-ci pourrait courir à compter de l'homologation. Le cas échéant, l'employeur pourrait en dispenser le salarié, les salariés lors de l'enquête ayant souligné la rapidité avec laquelle ils se sont trouvés en dehors de l'entreprise.

Les travaux de la Dares sur la rupture conventionnelle

▫ Une enquête auprès des salariés

En 2012, la Dares a conduit une enquête nationale auprès d'un panel de 4 000 salariés concernés par une rupture conventionnelle entre avril et juillet 2011. Cette enquête a obtenu l'aval des partenaires sociaux *via* le Conseil national de l'information statistique.

Cette enquête a pour but de recueillir des informations sur les caractéristiques socioprofessionnelles des salariés concernés, sur les circonstances de la rupture conventionnelle (initiative, raisons invoquées), le déroulement du processus de rupture, les trajectoires professionnelles du salarié *ante* et *post* rupture, la perception des salariés sur ces différents points.

Les informations ont été collectées par entretien téléphonique. L'exploitation de l'enquête sera finalisée courant 2013.