



HAL
open science

Les raisons de rompre un CDI par rupture conventionnelle

Raphaël Dalmaso, Bernard Gomel, Dominique Méda, Evelyne Serverin

► **To cite this version:**

Raphaël Dalmaso, Bernard Gomel, Dominique Méda, Evelyne Serverin. Les raisons de rompre un CDI par rupture conventionnelle. 2012, 4 p. halshs-00965811

HAL Id: halshs-00965811

<https://shs.hal.science/halshs-00965811>

Submitted on 25 Mar 2014

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.

Connaissance de l'emploi

Le 4 pages du CEE, octobre 2012, numéro

97 *cee*
CENTRE D'ÉTUDES DE L'EMPLOI

LES RAISONS DE ROMPRE UN CDI PAR RUPTURE CONVENTIONNELLE

Raphaël Dalmasso

Université de Lorraine, CEE

Bernard Gomel

Centre d'études de l'emploi

Dominique Méda

Université Paris-Dauphine, CEE

Évelyne Serverin

CTAD, Université Paris 10, CEE

Aux côtés de la démission et du licenciement, la rupture conventionnelle (RC) constitue désormais une troisième modalité pour mettre fin au contrat de travail à durée indéterminée (CDI). Ce dispositif requiert le double consentement de l'employeur et du salarié sans que les motifs de la rupture soient exprimés. Le grand nombre de ruptures homologuées – plus de 25 000 par mois en moyenne en 2012 – pose la question des circonstances dans lesquelles ce double consentement est intervenu. Une enquête auprès de cent un salariés ayant utilisé le dispositif a permis de recueillir des informations précieuses. Les entretiens font en effet apparaître des circonstances variées qui mettent en évidence la grande diversité des usages et révèlent de nombreux traits communs entre la rupture conventionnelle et les dispositifs juridiques qui encadraient jusqu'alors la rupture du CDI : démission, mais aussi prise d'acte, et licenciement.

Issue de l'accord national interprofessionnel (ANI) sur la « modernisation du marché du travail » du 11 janvier 2008 et introduite dans le Code du travail par la loi du 25 juin 2008, la rupture conventionnelle (RC) est entrée en vigueur le 1^{er} août 2008. Elle constitue une troisième forme de rupture du contrat de travail à durée indéterminée (CDI), qui se différencie à la fois du licenciement et de la démission. Contrairement au premier, elle ne comporte aucune indication sur la personne à l'initiative de la rupture ni sur ses motifs, et se distingue de la seconde en ouvrant droit à une indemnité légale et à l'assurance-chômage (encadré 1). Dans le souci de prévenir les litiges, elle doit en outre être validée par voie d'homologation administrative.

Cette troisième forme de rupture avait été recommandée en 2004 par la Commission de Virville afin de « sécuriser » la rupture de la relation de travail, en offrant une alternative à certains « faux » licenciements¹. De leur côté, les signataires de l'ANI de 2008 (syndicats patronaux et syndicats de salariés, à l'exception de la CGT) avaient également insisté sur la sécurisation des parcours professionnels et sur l'intérêt pour des salariés désireux de quitter leur entreprise d'accéder aux allocations de chômage.

1. Rapport de la Commission de Virville, *Pour un code du travail plus efficace*, 2004, (p. 32). Voir également Parisot L. (*Besoin d'air*, éd. Seuil, 2007), qui souhaite l'instauration de ruptures d'un commun accord du contrat de travail sur le modèle de la procédure de divorce par consentement mutuel.

LA PROCÉDURE DE RUPTURE CONVENTIONNELLE

La rupture conventionnelle (RC) a été introduite dans l'article L. 1231-1 du Code du travail, qui reprend les termes de l'ANI de janvier 2008, comme troisième forme de rupture du CDI. Elle suit un régime spécial, décrit dans six articles du L. 1237-11 au L. 1237-16. L'article L. 1237-11 définit les deux premières conditions nécessaires à la validité procédurale de la RC : au moins un entretien préalable, et la possibilité pour les parties de se faire assister dans des conditions de stricte égalité. L'article L. 1237-13 ouvre à chaque partie un délai de quinze jours calendaires pour exercer son droit de rétractation et ajoute le versement d'une indemnité spécifique de rupture conventionnelle.

Pour le calcul du montant de l'indemnité, il faut se référer à l'article R. 1234-2 qui prévoit pour toutes les formes de rupture au moins « un cinquième de mois de salaire par année d'ancienneté, auquel s'ajoutent deux quinzèmes de mois par année au-delà de dix ans d'ancienneté ». L'avenant n° 4 à l'ANI, conclu le 18 mai 2009, prévoit toutefois que le salarié a droit à une indemnité dont le montant ne peut être inférieur à celui de l'indemnité légale ci-dessus, ni à l'indemnité conventionnelle de licenciement prévue par la convention collective applicable. Il faut donc se reporter aux conventions collectives pour déterminer le montant minimal lorsqu'il est supérieur au minimum légal.

Pour les salariés « ordinaires », une procédure d'homologation par l'autorité administrative est prévue par l'article L. 1237-14, avec un délai d'instruction de quinze jours ouvrables, à compter de la réception de la demande, l'homologation étant réputée acquise à défaut de notification dans ce délai. La validité de la convention de rupture est subordonnée à son homologation. Pour les salariés protégés, l'article L. 1237-15 soumet la convention à l'autorisation de l'inspecteur du travail.

Les deux argumentaires présentaient donc le dispositif comme favorable au salarié en omettant de préciser quel était l'intérêt de l'employeur à y souscrire. Comme la signature d'une RC implique l'accord des deux parties, il était difficile de prévoir le nombre de contrats de travail qui seraient rompus par cette procédure. Or, un an après l'entrée en vigueur de la loi, le rythme mensuel de 20 000 homologations était dépassé, soit plus d'une rupture de CDI sur dix, montrant que cette troisième voie s'est inscrite durablement dans les pratiques et ce, malgré le contexte de crise économique. Il existe cependant peu d'informations sur les conditions dans lesquelles le « double accord » intervient, les formulaires administratifs établis pour l'homologation ne comportant aucune référence aux motifs de la rupture.

Pour connaître ces circonstances, une enquête par entretiens a été réalisée auprès de salariés signataires d'une rupture conventionnelle en novembre 2010, tirés au sort dans cinq départements (encadré 2). L'objectif était de rechercher des ressemblances entre les caractéristiques des cas étudiés et celles des sept types de rupture identifiés par la jurisprudence : démission, prise d'acte, résiliation judiciaire, licenciement pour motif personnel, licenciement pour motif économique individuel, licenciement économique collectif, plan de départ volontaire (encadré 2).

● Des ruptures à l'initiative du salarié

Dans plus de la moitié des entretiens (cinquante-sept sur cent un), les salariés peuvent être considérés comme ayant souhaité quitter leur entreprise, soit de façon active (désir de mobilité), soit de façon réactive (insatisfaction par rapport aux conditions de travail et/ou aux tâches). La RC s'apparente alors à la démission (départ voulu) ou, et ce sont les cas les plus nombreux, à la prise d'acte (démission contrainte).

● La RC-démission (départ voulu)

Il convient dans ce premier cas de se demander pourquoi l'employeur accepte une procédure qui l'oblige, contrairement à la démission, à verser une indemnité de rupture. L'exemple qui suit apporte une première explication.

[Homme, 32 ans, électricien, cinq ans d'ancienneté, indemnité au minimum] Électricien chez le même employeur depuis cinq ans à temps plein, le salarié est satisfait de ses conditions de travail, de ses relations au travail (entreprise conviviale et familiale), de son salaire net de 1 750 euros (primes comprises). Néanmoins, il souhaite progresser en devenant chef d'équipe dans une plus grosse structure, et quitter la région parisienne. L'employeur accepte de procéder à une RC pour l'« arranger », en lui permettant de bénéficier de l'allocation-chômage le temps de retrouver un emploi. La RC représente une forme de reconnaissance de l'implication au travail du salarié durant cinq années ; c'est plus ou moins « une prime de départ ».

Dans cet exemple, l'intérêt du salarié apparaît clairement : la RC lui assure une indemnité, qu'il pensait ne pas obtenir, et l'accès automatique à l'assurance-chômage, qui lui permettront de mener à bien un projet (élargir son expérience professionnelle, entamer une reconversion, changer de région, etc.). Celui de l'employeur est moins évident. En consentant au dispositif, celui-ci prend le risque d'encourager le départ d'autres salariés qu'il souhaiterait garder. Il peut l'accepter dans un esprit de gratification, comme dans le cas ci-dessus. Mais d'autres entretiens suggèrent aussi qu'il peut faire partie de ceux qui recouraient aux licenciements de complaisance lorsque ce mode de rupture n'existait pas ou qu'il peut vouloir dissimuler un important *turn-over* par démissions, dommageable pour la réputation de l'entreprise.

● La RC-prise d'acte (démission contrainte)

Les entretiens font état d'une ambiance de travail nettement détériorée qui va de pair avec des reproches de part et d'autre, et une très grande difficulté pour le salarié à poursuivre son activité. En droit, ce type de rupture se rapproche de la prise d'acte : le salarié demande à mettre un terme au contrat de travail, mais il en impute l'entière responsabilité à l'employeur.

[Homme, 57 ans, électrotechnicien, trente ans d'ancienneté, indemnité au minimum] Le salarié travaille depuis 1980 dans la même entreprise. Au début des années 2000, une demi-douzaine de personnes sont licenciées, puis l'entreprise est vendue en 2008 au départ à la retraite du patron. Après la vente, le salarié ne travaille plus à l'atelier comme il l'a toujours fait : il est affecté à des tâches de chantier qui ne correspondent pas à ses compétences. Ce changement de poste l'a « dégoûté » : il va au travail en faisant de gros efforts. Le collectif s'est érodé, c'est « chacun pour soi ». Depuis l'été, le salarié pense quitter l'entreprise. Il consulte un collègue syndiqué, qui lui fait connaître la RC. En septembre, son médecin lui déclare qu'il est au bord de la dépression. Le salarié téléphone à son employeur pour lui expliquer sa situation et son envie de mettre fin à leur contrat de travail. Il s'entend avec lui pour ne plus retourner au travail en prenant ses jours de congés, et lui demande par courrier un entretien pour convenir d'une RC. Il s'est inscrit à Pôle emploi, il est toujours demandeur d'emploi, et dit ne pas avoir été remplacé.

Cette fois, le salarié ne vise pas la mobilité (même s'il l'envisage après coup). Il entend plutôt mettre fin à une situation devenue

insupportable : dégradation des conditions de travail, mauvaise ambiance générale ou volonté manifeste de la direction de le « faire partir ». Certes, la RC peut être à nouveau considérée comme favorable au salarié, auquel elle permet de toucher une indemnité et de percevoir des allocations de chômage. Mais pour l'entreprise, elle risque de générer un surcroît de départs qui n'auraient sans doute pas eu lieu si l'employeur avait dû recourir aux licenciements. Dans le cas rapporté, ce dernier a visiblement « poussé vers la sortie » un salarié qu'il ne pouvait pas licencier sans s'exposer à un contentieux. D'autres cas voisins montrent que les difficultés rencontrées par les salariés auraient pu être surmontées par un changement dans les conditions de travail.

● Des ruptures à l'initiative de l'employeur

Pour moins de la moitié des personnes interrogées (quarante-quatre sur cent un), l'analyse a permis d'attribuer l'initiative de la rupture à l'employeur, le salarié se bornant à l'accepter. Les récits font état de propositions de RC émanant de la direction pour motif économique (trente cas) comme pour motif personnel (quatorze cas), dont plusieurs pourraient être considérés par un juge comme discriminatoires ou vexatoires (travailleurs vieillissants, aux salaires élevés, présentant des problèmes de santé, ou subissant les effets d'un changement de management).

Les salariés concernés n'ignorent pas les véritables motifs de la rupture. Nombre d'entre eux indiquent que celle-ci a constitué pour leur employeur un moyen de les faire partir, alors qu'il n'aurait pas pu ou voulu les licencier. Certains décrivent des entreprises qui, souhaitant réduire leurs effectifs, ont opté pour le dispositif, alors qu'elles auraient pu obtenir le même résultat en procédant à des licenciements économiques ou pour motif personnel, ou encore en mettant en place des préretraites ou des plans de départs volontaires. Ils parlent alors eux-mêmes de licenciement « caché » ou « déguisé ».

● La RC-licenciement pour motif économique collectif

Un cas emblématique de RC à l'initiative de l'employeur est celui de l'entreprise qui, en raison de difficultés économiques, procède

par ce moyen à des séries de suppressions d'emploi, en vue de se soustraire à la procédure contraignante de licenciement économique collectif.

[Femme, 50 ans, employée administrative, trois ans d'ancienneté, très forte indemnité] Employée dans une société de gestion comptable et marketing spécialisée, la salariée assiste à l'aggravation des difficultés économiques de son entreprise qui passe de cent à cinquante salariés en quatre ans sans aucun licenciement économique. C'est la direction qui propose la RC, assortie d'une prime de rupture d'un montant sensiblement plus élevé que le minimum légal. Pendant le délai de rétractation dont elle a découvert l'existence sur Internet, la salariée prend contact avec l'inspection du travail puis avec un avocat qui l'aide à obtenir le doublement de la prime de rupture initialement proposée. Elle a voulu « se défendre » devant la violence de la rupture alors qu'elle était irréprochable au travail, marquer qu'elle n'était pas d'accord, sans penser pouvoir rester dans l'entreprise. C'est la première fois, en trente-cinq ans d'activité professionnelle, qu'elle se trouve au chômage (découvrant à cette occasion le délai de carence d'indemnisation lié au montant de la prime de rupture). Elle est en difficulté, sans emploi au moment de l'entretien, et a l'impression de ne savoir rien faire : « j'ai été blessée et je le suis encore ».

L'intérêt de l'employeur est ici évident : il se soustrait aux obligations inhérentes au licenciement économique (priorité de réembauchage, limitation du recours au travail temporaire, etc.) ; il gagne un temps de préavis d'au moins un à deux mois ; il évite de devoir présenter les raisons de ses difficultés économiques. L'intérêt du salarié à signer est surtout d'ordre financier : il échange, dans certains cas, son accord contre une indemnité importante, qui constitue en quelque sorte le prix de la suppression de son emploi.

● La RC-licenciement pour motif personnel

Le licenciement pour motif personnel renvoie à des caractéristiques de la personne, que les raisons invoquées par l'employeur aient ou non un caractère réel et sérieux. Pour nombre de RC de ce type dans l'échantillon, on peut se demander si l'employeur aurait pu, sans susciter la contestation, procéder au licenciement. Le cas suivant met d'ailleurs en cause la validité du motif.

[Femme, cadre administratif, 58 ans, neuf fois l'indemnité minimale] La salariée est responsable depuis huit ans du service « administration commerciale » d'une grande société de distribution comportant des filiales à l'étranger. Peu de temps avant d'évoquer la RC, son supérieur cherche à lui imputer une faute, sans y parvenir. Il lui demande de réfléchir pendant les vacances à ce qu'elle voudrait faire compte tenu de son âge. En septembre, alors que son service fonctionne selon elle très bien, la direction lui annonce qu'elle souhaite se séparer d'elle. La salariée est convaincue que son âge et son salaire (65 000 euros par an et prime importante en fin d'année) sont en cause ; elle sera d'ailleurs remplacée par une personne plus jeune et nettement moins rémunérée. Deux solutions sont alors envisagées : la RC ou le licenciement. Dans la mesure où aucune faute n'a été commise, le second est écarté et la salariée exprime le souhait de rester en poste jusqu'à ses 58 ans révolus, âge à partir duquel elle peut faire valoir ses droits à la préretraite. Cette solution n'ayant pas été acceptée, elle est contrainte d'accepter la RC : elle ne voit pas d'autre issue et veut éviter toute forme de conflit. Elle précise cependant que, dix ans plus tôt, elle se serait battue et serait allée devant les prud'hommes.

Encadré 2

L'ENQUÊTE DU CEE

Dans le cadre d'une convention avec la CFDT intégrée au programme de l'Agence d'objectifs de l'Ires, une enquête en face à face a été menée par le Centre d'études de l'emploi d'avril à juillet 2011 auprès de cent un salariés. Ces salariés figuraient dans cinq listes comptant chacune cent personnes ayant signé une rupture conventionnelle en novembre 2010, tirées au sort dans cinq départements représentatifs de la variété des contextes socio-économiques et de leur évolution récente. Chaque entretien a été codé selon une grille comportant quarante-et-un indicateurs décrivant les caractéristiques de l'entreprise, de l'emploi, des circonstances de la rupture et de la procédure suivie.

Chacun des cent un cas a été comparé aux sept types préexistants de rupture codés selon les mêmes indicateurs. Cette comparaison a permis d'identifier cinquante-sept cas de rupture à l'initiative principale du salarié et quarante-quatre cas à l'initiative principale de l'employeur. Parmi les premiers, vingt-quatre s'apparentent à la démission, vingt-sept à la prise d'acte et six à la résiliation judiciaire. Parmi les seconds, dix-huit sont proches du licenciement économique individuel, neuf du licenciement économique collectif, trois du plan de départ volontaire et quatorze du licenciement pour motif personnel.

L'intérêt de l'employeur est ici manifeste : il peut « licencier » sans risque, alors que le motif serait sans doute considéré, dans le cas (fréquent) d'un recours au juge, comme dépourvu de cause réelle et sérieuse (discrimination, mesure d'âge, etc.). Le salarié signe par lassitude, pour éviter un conflit dont il anticipe mal l'issue. Il peut également, en acceptant une rupture qu'il sait mal fondée, chercher à obtenir une indemnité sensiblement augmentée. L'un et l'autre craignent le licenciement, la longueur de la procédure et l'effet « de réputation ». Enfin, mais ce n'est pas spécifique à ce mode de rupture, beaucoup de salariés méconnaissent leurs droits.

● L'ambiguïté de la satisfaction des salariés

À partir des cas étudiés, le dispositif peut être évalué selon deux approches : l'une mesurant la satisfaction des salariés, l'autre l'incidence de la RC sur l'emploi.

Il ressort des entretiens un contraste fort entre l'appréciation portée sur le travail (majoritairement négative) et celle portée sur le dispositif mis en place (majoritairement positive).

Globalement, les salariés émettent des griefs nombreux et divers envers l'entreprise et/ou leur travail. Certains ont déclaré vouloir quitter leur emploi parce qu'il n'offrait pas ou n'offrirait plus d'évolution en termes de poste, de responsabilité et/ou de salaire. Soixante-neuf d'entre eux indiquent par exemple n'avoir eu aucune augmentation de salaire depuis plusieurs années. D'autres (cinquante-deux) justifient leur désir de départ en mettant en avant de mauvaises relations avec les collègues et/ou les supérieurs. D'autres encore (quarante-trois) invoquent des conditions de travail physiques ou morales dégradées : changement d'horaires imposés, de management, forte pression, « mise au placard », etc.

À l'opposé, une très forte majorité (quatre-vingt-quatre salariés) se déclare satisfaite du dispositif, alors même que les trois quarts de l'échantillon sont encore inscrits à Pôle emploi au moment de l'enquête. Lorsque l'employeur est à l'origine de la RC, le salarié est satisfait de constater que l'accord passé entre lui et la direction a écarté le spectre redouté du licenciement. Il y aurait donc un usage implicite de la RC, celui de faciliter des licenciements risqués pour l'employeur. Lorsque c'est le salarié qui est à l'initiative, son appréciation favorable surprend moins, mais les cas de « vraies » démissions sont moins nombreux qu'escompté. On peut en effet penser que nombre de salariés n'ont pu obtenir la RC qu'ils souhaitaient, et qu'à l'inverse beaucoup se sont trouvés dans la situation de la subir.

● Les effets sur l'emploi

L'absence de formalisme dans l'échange des consentements et la suppression du préavis précipitent le départ des salariés, en réduisant à néant les chances d'ouvrir une discussion sur les conditions de travail. La RC est sans doute ainsi à l'origine d'un surcroît de mobilités, quel que soit l'instigateur du recours.

Parmi les cinquante-sept salariés à l'initiative de la procédure, on peut distinguer ceux qui, sans l'existence du dispositif, auraient démissionné ou y songeaient, que ce soit pour des raisons professionnelles ou extra-professionnelles (trente-cinq personnes) et ceux qui seraient restés malgré une importante souffrance au travail ou une volonté de reconversion professionnelle (vingt-deux).

Finalement, la sécurisation promise par les promoteurs de la RC semble être à l'avantage de l'employeur. Celui-ci peut désormais procéder à des ruptures qui auraient été juridiquement litigieuses (ruptures s'apparentant au licenciement pour motif économique et personnel ou se rapprochant de la prise d'acte). En revanche, le salarié porteur d'un projet de mobilité n'est pas toujours en capacité d'imposer le dispositif à son employeur. S'il souhaite néanmoins partir, ce sera sans le bénéfice de l'allocation-chômage. Une solution adaptée à ces demandes serait d'élargir les conditions de prise en charge du projet de mobilité dans le cadre de l'assurance-chômage.

RÉFÉRENCES

Berta N., Signoretto C., Valentin J., 2012, « La rupture conventionnelle : objectifs officiels versus enjeux implicites », *Revue française de socio-économie*, p. 191 et s.

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

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 du CEE, n° 80, octobre, consultable en ligne sur cee-recherche.fr

Dalmasso R., Gomel B., Méda D., Serverin É., 2013, « Les ruptures conventionnelles vues par des salariés ; à la recherche des raisons de rompre », *Revue de l'IREs*, n° 74.

Les actualités du Centre d'études de l'emploi (dernières publications, colloques et séminaires) sont en ligne sur le site : www.cee-recherche.fr

Elles sont également disponibles via la lettre électronique flash.cee.

Ainsi que sur le compte Twitter  [@CeeEtudesEmploi](https://twitter.com/CeeEtudesEmploi), auquel vous pouvez désormais vous connecter.

Centre d'études de l'emploi

29, promenade Michel Simon - 93166 Noisy-le-Grand Cedex

Téléphone : 01 45 92 68 00 - Mèl : cee@cee-recherche.fr - site : www.cee-recherche.fr

Directeur de publication : Jean-Louis Dayan - Conseillère scientifique : Carole Tuchsirer - Rédactrice en chef : Marie-Madeleine Vennat

Conception technique et visuelle : Fabien Anelli - Imprimerie : Horizon C.P.A.P. : 0911 B 07994 - Dépôt légal : 1301 - 031 - Janvier 2013 - ISSN : 1767-3356