



**HAL**  
open science

# Comment les ruptures conventionnelles ont transformé le marché du travail

Cyprien Batut, Eric Maurin

► **To cite this version:**

Cyprien Batut, Eric Maurin. Comment les ruptures conventionnelles ont transformé le marché du travail. 2019. halshs-01983060

**HAL Id: halshs-01983060**

**<https://shs.hal.science/halshs-01983060>**

Preprint submitted on 16 Jan 2019

**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.



PARIS SCHOOL OF ECONOMICS  
ÉCOLE D'ÉCONOMIE DE PARIS

**WORKING PAPER N° 2019 – 04**

**Comment les ruptures conventionnelles ont  
transformé le marché du travail**

**Cyprien Batut  
Eric Maurin**

**JEL Codes:  
Keywords :**



**PARIS-JOURDAN SCIENCES ÉCONOMIQUES**

48, Bd JOURDAN – E.N.S. – 75014 PARIS

TÉL. : 33(0) 1 80 52 16 00=

[www.pse.ens.fr](http://www.pse.ens.fr)

# Comment les ruptures conventionnelles ont transformé le marché du travail<sup>1</sup>

Cyprien Batut (PSE) et Eric Maurin (PSE)

14/01/ 2018

**Abstract** : Jusqu'en 2008, les contrats à durée indéterminée se rompent soit à l'initiative de l'employeur par un licenciement, soit à l'initiative du salarié par une démission. En juin 2008, la loi française introduit une possibilité nouvelle, la rupture conventionnelle, séparation à l'amiable à l'issue de laquelle le salarié conserve ses droits à l'assurance chômage. En comparant l'évolution des établissements avant et après l'adoption des ruptures conventionnelles, nous montrons que ces nouvelles ruptures se substituent en partie à des licenciements pour motifs personnels, mais se déploient surtout dans des situations où l'on n'aurait observé aucune autre forme de fin de CDI avant la réforme. En conséquence, l'adoption des ruptures conventionnelles dans un établissement coïncide avec une hausse globale des ruptures de CDI, dont le taux augmente d'environ 18%. Partiellement compensé par de nouvelles embauches, ce surcroît de ruptures de CDI s'accompagne également d'une très légère érosion des effectifs. En définitive, la réforme de 2008 semble avoir contribué à rendre le marché du travail moins conflictuel, plus fluide, mais sans créer d'emplois.

---

<sup>1</sup>Cyprien Batut : cyprien.batut[at]gmail.com. Eric Maurin : eric.maurin[at]ens.fr. Nous remercions Eve Caroli, Dominique Goux, Sara Signorelli ainsi que les participants au séminaire de la Chaire Travail de l'École d'Économie de Paris pour leurs remarques et leurs commentaires sur des versions préliminaires de ce travail.

## I. Introduction

En France, comme dans la plupart des pays développés, coexistent deux types de contrats de travail : les contrats à durée déterminée d'une part, qui concernent une petite minorité de salariés, et les contrats à durée indéterminée d'autre part, dont bénéficient l'immense majorité des salariés, notamment les plus expérimentés<sup>2</sup>.

Jusqu'en 2008, les contrats à durée indéterminée (CDI) s'achèvent essentiellement de deux manières, soit à l'initiative du salarié par une démission, soit à l'initiative de l'employeur par un licenciement, chacune des deux procédures étant étroitement encadrée par la loi.

Pour être valide, un licenciement doit notamment être motivé, sachant qu'il existe deux grands types de motivations possibles : les motivations économiques d'une part, quand le licenciement se justifie par une baisse de l'activité de l'entreprise et la nécessité de réduire les effectifs ; les motivations dites « personnelles » d'autre part, quand l'employeur évoque une insuffisance ou une inaptitude du salarié, voire une faute du salarié, cette faute pouvant être qualifiée de « simple », « grave » ou « lourde » par l'employeur, selon les circonstances.

Les licenciements économiques donnent lieu au versement d'une indemnité de licenciement par l'employeur, ce qui n'est pas nécessairement le cas des licenciements pour motifs personnels, notamment quand ils sont motivés par une faute lourde ou grave. En outre, les licenciements pour motifs personnels sont potentiellement beaucoup plus stigmatisants pour le salarié et pénalisant pour la suite de sa carrière (Gibbons et Katz, 1991, Okatenko, 2010). Dans ce contexte, il n'est pas surprenant que l'essentiel des contestations et des

---

<sup>2</sup> En 2008, près de 87% des salariés français ont un contrat à durée indéterminée (voir par exemple INSEE, 2015).

contentieux judiciaires entre employeurs et employés portent sur les licenciements pour motifs personnels, et notamment sur leurs motivations (Guillonnet et Serverin, 2015).

En 2008, avec l'ambition de pacifier et fluidifier le marché du travail, le gouvernement français introduit une nouvelle possibilité de rupture des CDI : la rupture conventionnelle. L'employeur a désormais la possibilité de rompre un contrat à durée indéterminée sans avoir à donner de justification dès lors qu'il obtient l'accord du salarié et qu'il est prêt à payer une indemnité au moins égale à celle d'un licenciement pour faute simple. Comparée aux licenciements pour motifs personnels, cette nouvelle procédure présente l'avantage pour l'employeur de limiter fortement les risques de poursuite devant les prudhommes. De son côté, en signant une rupture conventionnelle, le salarié peut quitter son entreprise en conservant les droits qu'il perdrait s'il démissionnait (indemnité, allocations chômage) et sans s'exposer aux effets potentiellement stigmatisant d'un licenciement.

A notre connaissance la France est le premier pays à avoir introduit une possibilité de rupture négociée permettant aux salariés de conserver la totalité de leurs droits<sup>3</sup>. Le succès a été réel, mais progressif : un an après la réforme, fin 2009, seuls 30% des établissements avaient commencé à se saisir de la nouvelle opportunité. La progression s'est poursuivie dans les années suivantes, la proportion d'établissements utilisateurs ne dépassant toutefois 80% qu'au début 2015, six ans après la réforme. Une fois leurs ruptures conventionnelles homologuées par l'administration, la très grande majorité des salariés concernés connaissent une période de chômage indemnisé, mais seule une infime fraction conteste la procédure devant les prudhommes (Berta et al., 2012).

---

<sup>3</sup>Les possibilités de ruptures dites de commun accord existent dans la plupart des pays développés (Commission Européenne, 2006). Mais elles impliquent généralement pour le salarié (comme en France avant 2008) la perte de ses droits à l'assurance chômage, d'où le très faible recours à ce type de procédure

Dans cet article, notre objectif est de comprendre ce qui a motivé cette diffusion des ruptures conventionnelles et d'évaluer ses effets sur le marché du travail. La question centrale est d'évaluer la mesure dans laquelle les ruptures conventionnelles se sont ajoutées aux anciennes formes de ruptures de CDI (licenciements, démissions ou retraites) et la mesure dans laquelle elles s'y sont simplement substituées.

Répondre à ces interrogations soulève d'importantes difficultés, dont la plus sérieuse tient au fait que l'introduction des ruptures conventionnelles en 2008 a coïncidé avec une récession de grande ampleur. Evaluer les effets de la réforme de 2008 sur les flux de licenciements demande ainsi de se représenter ce qu'a été l'effet propre de la récession sur ces flux, en sorte d'être en mesure d'évaluer la manière dont ils auraient évolué en l'absence de récession. Pour éclairer ces questions, nous mobilisons un vaste corpus de données administratives retraçant l'évolution des ruptures de contrats à durée indéterminée dans les établissements français dans les années entourant la réforme de 2008.

Ces données révèlent un recul sensible des licenciements pour motifs personnels dans les années qui suivent la réforme, évolution cohérente avec les ambitions de ses promoteurs. Surtout, en comparant les établissements ayant recouru relativement tôt aux ruptures conventionnelles avec ceux ayant commencé plus tard, nous révélons que la baisse des licenciements pour motifs personnels ne s'est pas amorcée au même moment dans tous les établissements, mais a coïncidé avec le moment où ils ont commencé à recourir aux ruptures conventionnelles. En d'autres termes, les licenciements pour motifs personnels n'ont commencé à baisser dans les établissements que dans la mesure où ces derniers ont commencé à s'approprier la procédure des ruptures conventionnelles. Ce résultat est cohérent avec l'hypothèse selon laquelle c'est bien la diffusion des ruptures

conventionnelles qui est à l'origine du recul des licenciements pour motifs personnels dans les établissements, et non pas la récession de 2009. Les employeurs ont profité de la réforme pour substituer des ruptures conventionnelles à une partie de leurs licenciements pour motifs personnels, les premières offrant l'avantage sur les seconds d'être beaucoup moins exposées aux contentieux judiciaires.

Quand on analyse l'évolution des retraites ou des démissions, on ne constate rien de comparable. Suite à la récession, les démissions ont pourtant beaucoup baissé dès 2009, mais pas davantage dans les établissements qui avaient déjà adopté les ruptures conventionnelles à ce moment-là que dans ceux qui ne les adopteraient que plus tard.

Sur le plan théorique, il n'y a en fait pas de raisons fortes pour que les ruptures conventionnelles se substituent à des démissions, puisque ces dernières tendent à être moins coûteuses pour les employeurs. En revanche, dans la mesure où les ruptures conventionnelles représentent des ruptures de CDI par nature plus faciles à justifier que les licenciements économiques (particulièrement en périodes non récessives), on peut s'attendre soit à leur substitution pure et simple à des licenciements économiques, soit surtout à leur multiplication dans toutes les situations non-récessives durant lesquelles les entreprises se seraient contentées d'un *statu quo* avant la réforme. Nos données semblent surtout cohérentes avec ce second scénario. En effet, si le timing d'adoption des ruptures conventionnelles ne coïncide pas vraiment avec une baisse du recours aux licenciements économiques dans les établissements, il apparaît en revanche précéder étroitement une hausse globale des flux de sorties de salariés en CDI (de l'ordre de +18%), la multiplication des ruptures conventionnelles n'étant que très partiellement compensée par la baisse induite des licenciements pour motifs personnels.

En définitive, les ruptures conventionnelles semblent s'être ajoutées aux anciennes formes de ruptures de CDI davantage qu'elles ne s'y sont substituées. En comparant l'évolution des effectifs employés avant et après l'adoption des ruptures conventionnelles, nous montrons que ce surcroît de séparations a coïncidé avec très légère érosion des effectifs des établissements concernés. L'adoption des ruptures conventionnelles par un établissement coïncide avec une accélération du rythme de renouvellement des salariés dans l'établissement, une baisse des licenciements pour motifs personnels, mais pas vraiment de créations nettes d'emplois.

Notre article contribue aux recherches analysant l'impact des coûts de séparation sur la dynamique de la demande de travail. La plupart des travaux académiques disponibles portent sur des réformes ayant modifié les coûts de séparation pour des groupes particuliers d'entreprises définies par leur taille, voire pour des groupes particuliers de travailleurs définis par leur âge ou leur ancienneté<sup>4</sup>. La réforme des ruptures conventionnelles relève d'une logique inédite puisqu'elle revient à imposer une baisse des coûts de séparation pour une frange très particulière de salariés, à savoir ceux qui préfèrent le chômage indemnisé à leur emploi actuel, mais que leur employeur ne veut pas prendre le risque de licencier. En abaissant implicitement les coûts de séparation pour ces seuls salariés, l'ambition est de contourner l'inconvénient principal d'une baisse inconditionnelle des coûts de séparation, qui est d'exposer au chômage des personnes qui n'y sont pas préparées et auraient beaucoup de mal à s'en relever. Nos résultats démontrent que le groupe de salariés implicitement visés par la réforme représente bien chaque trimestre une frange non

---

<sup>4</sup>Pour s'en tenir aux analyses portant sur les régulations européennes, voir par exemple Martins (2009) pour le Portugal, Behaghel et al. (2008) pour la France, Marinescu (2009) pour le Royaume-Uni, Garibaldi et Pacelli (2008) pour l'Italie. Dans ces études, l'effet des coûts de séparation est identifié en comparant les groupes ciblés et non ciblés, avant et après la réforme, l'hypothèse centrale étant que l'on peut négliger les effets induits par ce type de réforme sur les groupes non ciblés. Pour un travail précurseur sur la structure des coûts d'embauche et de séparation à partir des DMMO, voir Goux, Maurin et Pauchet (2001).



négligeable des effectifs, ce qui n'était pas acquis a priori. Il apparaît ainsi possible de dynamiser les réallocations d'emplois sans exposer au chômage des salariés qui n'y sont pas prêts.

Notre article contribue également au petit ensemble d'études ayant tenté d'évaluer la réforme de 2008, soit en comparant les flux agrégés de salariés dans les années avant et après 2008 (Milin, 2018), soit en comparant l'évolution à court-terme, entre 2008 et 2009, des entreprises utilisatrices et non utilisatrices de ruptures conventionnelles (Signoretto, 2016). Ces évaluations se heurtent à la difficulté née de la coïncidence de la réforme avec la récession de 2008-2009, c'est-à-dire un épisode dont il semble difficile de supposer qu'il a eu le même effet de court-terme sur toutes les entreprises et qu'il n'a pas en lui-même altéré durablement la dynamique agrégée des flux de salariés, à l'instar de la précédente grande récession, au début des années 1990. A notre connaissance, notre travail est le premier à s'appuyer sur le timing microéconomique précis du recours des entreprises aux ruptures conventionnelles tout au long d'une période allant bien au-delà de l'épisode récessif (méthode dite des *event study*) pour tenter d'isoler l'effet de la réforme de celui de la conjoncture particulière des années 2008-2009<sup>5</sup>.

Dans la suite de l'article, nous commençons par rappeler le contexte et contenu de la réforme de 2008, en insistant notamment sur le fait que la diffusion des ruptures conventionnelles ne s'est faite que progressivement dans le tissu des établissements. Nous décrivons ensuite les données administratives (DMMO) et les échantillons utilisés, avant de proposer une analyse graphique, puis économétrique, de l'évolution des différents types de

---

<sup>5</sup> Pour une approche plus qualitative de la perception subjective des ruptures conventionnelles, voir Dalmaso et al. (2012), Bouvier (2018). Pour une réflexion récente sur les ruptures de CDI en France, voir Signoretto (2015).

ruptures de contrats dans les établissements français avant et après le début de leur recours aux ruptures conventionnelles.

## **II La réforme de 2008 et son contexte institutionnel**

Jusqu'en 2008, en France, les contrat à durée indéterminée (CDI) se rompent pour l'essentiel soit à l'initiative du salarié par une démission, soit à l'initiative de l'employeur par un licenciement. Chacun de ces deux modes de rupture impose des contraintes et des coûts à celui qui en est à l'initiative.

Sauf exception, le salarié démissionnaire n'a le droit de recevoir ni indemnités de départ ni allocations chômage<sup>6</sup>. Sauf à vivre un épisode de chômage non indemnisé, il est ainsi contraint de trouver un point de chute avant de démissionner. De son côté, l'employeur désireux de licencier est tenu de motiver sa décision et court le risque de voir sa procédure contestée devant le juge des prudhommes. L'insécurité juridique entourant les licenciements est d'ailleurs souvent présentée comme l'un des principaux facteurs de sclérose du marché du travail français.

Les motivations d'un licenciement peuvent être économiques, quand l'employeur estime nécessaire de réduire ses effectifs pour s'adapter à des débouchés insuffisants. L'employeur doit alors être capable non seulement de justifier l'existence de difficultés économiques, mais doit également être capable de motiver l'ordre dans lequel il licencie ses salariés, sachant que le code du travail impose de donner la priorité au maintien dans l'emploi des

---

<sup>6</sup> Les démissionnaires ne peuvent postuler aux allocations chômeurs qu'après 4 mois d'inactivité et sous réserve d'acceptation de leur dossier par l'Instance Paritaire Régionale (IPR). Certaines démissions dites *légitimes* permettent aussi la prise en charge par Pôle Emploi, par exemple lorsque la démission du salarié est motivée par son désir de suivre son conjoint.

salariés les plus anciens et ayant la plus grande charge familiale (voir l'article L. 1233-5 du code du travail).

Les motivations d'un licenciement peuvent aussi être "personnelles", notamment quand l'employeur estime que le salarié a commis une faute, laquelle peut être qualifiée de simple, grave ou lourde selon les circonstances<sup>7</sup>. L'employeur est tenu de verser une indemnité de licenciement au salarié dont il se sépare, sauf si le licenciement fait suite à une faute lourde ou grave (voir l'article L.1234-9 du code du travail). Les contentieux judiciaires entre employeurs et employés surviennent essentiellement dans le cadre de licenciements pour motifs personnels, lesquels sont potentiellement les plus stigmatisants et les plus coûteux pour le salarié<sup>8</sup>. Entre 1996 et 2003, environ un quart des licenciements pour motifs personnels ont été contestés (Fraise et al., 2017).

### *La réforme de 2008*

En Juin 2008, suite à de longues négociations entre partenaires sociaux, le droit du travail ouvre une troisième possibilité de rupture, inédite, une nouvelle forme de séparation à l'amiable appelée « rupture conventionnelle ». L'objectif affiché est de rendre moins incertaines les conséquences d'une séparation. L'Accord national interprofessionnel signé par les partenaires sociaux en janvier 2008 et sur lequel se fonde la loi de juin 2008 stipule

---

<sup>7</sup>Les « causes réelles et sérieuses » susceptibles de motiver un licenciement pour motifs personnels ne sont toutefois pas nécessairement disciplinaires, elles peuvent aussi relever d'une inaptitude physique ou d'un refus de modifier certains aspects du contrat de travail. Par ailleurs, parmi les fautes graves pouvant justifier un licenciement, on peut citer l'insubordination (le refus d'accomplir une tâche figurant au contrat), l'abandon de poste, les négligences (gardien de nuit dormant pendant le travail par exemple), le manquement aux règles de sécurité (chauffeur en état d'ébriété par exemple), la violence au travail, le harcèlement, le vol. Les fautes lourdes sont des fautes graves combinées à l'intention de nuire à l'employeur: dégradations volontaires, deloyauté (copie de fichier confidentiel au profit de concurrent), détournement de fonds etc.

<sup>8</sup> D'après les statistiques du ministère de la justice, environ 200 000 litiges sont introduits chaque année devant les conseils des prud'hommes et près de 80% sont des contestations de motifs de licenciements pour motifs personnels par les salariés, tandis qu'environ 15% sont relatifs à des salaires ou des indemnités non payés. Seule une toute petite minorité (moins de 2%) correspondent à des contestations de licenciements économiques (sur tous ces points, voir par exemple Guillonnet et Severin, 2015).

ainsi : *“Sans remettre en cause les modalités de rupture existantes du CDI (...) il convient, par la mise en place d'un cadre collectif, de sécuriser les conditions dans lesquelles l'employeur et le salarié peuvent convenir en commun des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie.”*

Pour le salarié, une rupture conventionnelle présente a priori plusieurs avantages par rapport à une démission : d'une part, il reçoit de l'employeur une indemnité au moins équivalente à l'indemnité qu'il recevrait en cas de licenciement pour faute simple; d'autre part, s'il se retrouve au chômage, il peut bénéficier de l'assurance chômage de la même façon que s'il avait été licencié.

Pour ce qui concerne l'employeur, une rupture conventionnelle n'exempte ni de verser une indemnité au salarié ni de respecter un ensemble précis de délais et de procédures<sup>9</sup>. L'avantage de la rupture conventionnelle sur le licenciement reste toutefois qu'elle dispense l'employeur d'avoir à préciser les raisons qui le conduisent à souhaiter une séparation. Elle diminue ainsi considérablement les risques de contestation devant les prudhommes<sup>10</sup>. Dans l'hypothèse où ces risques représentent bien un obstacle aux yeux des employeurs, la réforme de 2008 introduit donc une modalité de séparation potentiellement plus intéressante que les licenciements pour l'employeur.

En définitive, dans le contexte institutionnel français, la réforme est susceptible d'avoir induit la substitution de ruptures conventionnelles à des licenciements et notamment à des

---

<sup>9</sup> La procédure implique au moins un entretien préalable (avec la présence possible de conseils juridiques) ainsi que la rédaction (et la signature par les deux parties) d'une convention dans laquelle sont fixés la date de la rupture et le montant de l'indemnité. Passé un délai de 15 jours (durant lequel une rétraction est possible), la convention doit être envoyée pour homologation à l'administration locale du travail. Passé un nouveau délai de 15 jours, si l'administration n'a pas manifesté d'opposition, la convention est réputée valide. Pour plus de détails voir les articles L. 1237-11 à L. 1237-16 du code du travail. On peut également consulter l'adresse suivante: <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F19030>.

<sup>10</sup> D'après Berta et al. (2012), seulement 0,1% des ruptures conventionnelles furent contestées en 2011.

licenciements pour motifs personnels, puisque ces derniers sont a priori tout à la fois plus risqués sur le plan juridique pour les employeurs et plus coûteux et stigmatisants pour les salariés. On ne peut exclure que la réforme ait également induit la substitution de ruptures conventionnelles à des licenciements économiques, même s'il n'est pas évident qu'en contexte récessif un licenciement économique soit moins coûteux qu'une rupture conventionnelle. Au delà de ces substitutions, on peut spéculer que la réforme a induit certains employeurs et salariés à négocier des séparations dans des contextes non-récessifs où il ne serait rien passé avant la réforme, notamment du fait des difficultés à justifier les licenciements pour l'employeur dans ce type de contexte. En revanche, l'effet de la réforme sur les démissions est plus difficile à concevoir, dans la mesure où les ruptures conventionnelles sont plus coûteuses que les démissions pour les employeurs. On ne peut toutefois exclure que certaines entreprises consentent à des ruptures conventionnelles plutôt que de garder en leur sein des salariés potentiels démissionnaires et démotivés.

Dans la suite de ce travail, notre objectif est de tester ces différentes hypothèses à l'aide de données retraçant la chronique des entrées et sorties de salariés dans les établissements français.

### **III. Les données**

S'agissant des données utilisées dans les sections suivantes, elles seront pour l'essentiel issues des Déclarations des Mouvements de Main d'Oeuvre (DMMO), pour la période comprise entre le premier trimestre 2004 et le dernier trimestre 2014. Pour chaque établissement de 50 salariés ou plus, ces données administratives retracent le nombre et la nature des entrées et des sorties de salariés observés chaque trimestre. Ces données permettent notamment de retracer l'évolution trimestrielle des licenciements pour motifs

personnels, des licenciements économiques, des ruptures conventionnelles, des départs à la retraite et des démissions dans les établissements concernés. Dans la suite, les analyses graphiques et économétriques longitudinales se baseront avant tout sur le panel des établissements observés tout au long de la période 2004\_T1-2014\_T4 (N=7085) et pour lesquels le timing du recours aux ruptures conventionnelles peut être retracé sans ambiguïté. Le Tableau A1 en annexe décrit les principales caractéristiques des établissements de ce panel. Il s'agit d'établissements employant en moyenne près de 160 salariés et dont la moitié environ appartiennent au secteur industriel. Au début 2004, le taux de licenciements pour motifs personnels s'élève à environ 0.5% par trimestre, tandis que le taux de licenciements économiques est d'environ 0.1% et le taux de démission d'environ 1.1%. Ces taux pré-réforme sont similaires dans les établissements qui adopteront les ruptures conventionnelles entre 2004 et 2014 et dans les établissements qui ne les auront toujours pas adoptées fin 2014 (lesquels représentent environ 18% de l'échantillon).

Se concentrer sur le panel cylindré d'établissements continuellement observés peut poser problème si l'adoption des ruptures conventionnelles a un effet sur la persistance des établissements dans ce panel. Dans cette hypothèse, il ne serait pas possible d'étudier l'effet de l'adoption des ruptures conventionnelles sur les établissements du panel sans modéliser en même temps l'effet de l'adoption des ruptures conventionnelles sur l'appartenance même des établissements au panel.

Pour explorer cette hypothèse, il est possible de comparer les taux de survie des établissements dans le panel cylindré selon qu'ils ont adopté ou non les ruptures conventionnelles. Plus précisément, pour chaque date possible  $t_0$  d'adoption des ruptures conventionnelles, il est possible de comparer le taux de survie dans le panel des

établissements continuellement présents jusqu'en  $t_0$  et adoptant les ruptures conventionnelles en  $t_0$  avec le taux de survie dans le panel des établissements continuellement présents jusqu'en  $t_0$  mais n'ayant toujours pas adopté les ruptures conventionnelles à cette date. Les Figures A1 et A2 en annexe révèlent que les taux de survie de ces deux groupes d'établissements restent en moyenne très proches l'un de l'autre. Le taux de survie en  $t_0+k$  (avec  $k=1, \dots, 12$  trimestres) tend en moyenne à être légèrement plus important dans les établissements ayant adopté les ruptures conventionnelles au trimestre  $t_0$  que dans les autres établissements, mais la différence (de l'ordre de 1 point de pourcentage) n'est pas significativement différente de zéro aux seuils usuels.

En définitive, les données disponibles suggèrent que l'adoption des ruptures conventionnelles n'a en elle-même pas d'effets importants sur la persistance dans le panel cylindré, en sorte que les problèmes de sélection endogène dans le panel cylindré peuvent a priori être ignorés. Toutefois, en guise de test de robustesse, nous répliquerons la plupart de nos analyses sur un panel non cylindré plus large ( $N=17965$ ), incluant tous les établissements présents dans les données pour au moins 80% des trimestres de la période étudiée. De façon générale, nous obtenons des résultats très proches avec les deux panels.

En complément aux données individuelles longitudinales issues des DMMO, nous mobiliseront les données administratives agrégées recensant l'ensemble des ruptures conventionnelles au niveau national (ainsi que le nombre de ces ruptures qui sont suivies par un passage par le chômage indemnisé). Nous utiliserons aussi les données agrégées mises en ligne par le ministère du travail permettant de retracer l'évolution nationale des différents

flux de main-d'œuvre dans les établissements de plus de 10 salariés<sup>11</sup>. Ces données agrégées sont issues de l'usage combiné des DMMO et d'une enquête sur les mouvements de main-d'œuvre dans les établissements de 10 à 50 salariés (enquête EMMO). Les comparaisons avec la période antérieure (1987-1997) s'appuieront enfin sur les données nationales publiées par l'INSEE à partir des DMMO plus anciennes<sup>12</sup>.

#### **IV. La diffusion des ruptures conventionnelles après 2008**

Avant d'aborder la question des effets de la réforme de 2008, il est important de vérifier que la réforme s'est bien traduite par la mise en oeuvre effective de ruptures conventionnelles dans les entreprises.

Les données administratives recensant les ruptures conventionnelles permettent de jeter un premier éclairage sur cette question. Elles confirment que nombre d'employeurs et d'employés se sont saisis dès la fin 2008 des opportunités créées par la réforme. La montée des ruptures conventionnelles se poursuit depuis lors, très progressivement, sans inflexions majeures (Figure 1). Fin 2014, on comptait environ 30 000 ruptures conventionnelles chaque mois, soit plus de deux fois plus que de licenciements économiques. Ces mêmes données administratives démontrent que l'immense majorité des ruptures conventionnelles signées depuis 2008 débouchent sur une période de chômage<sup>13</sup>.

Dans la perspective de comprendre les effets de la réforme, une question importante est de savoir si cette diffusion des ruptures conventionnelles s'est amorcée à peu près partout au

---

<sup>11</sup> <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/statistiques-de-a-a-z/article/les-mouvements-de-main-d-oeuvre>.

<sup>12</sup> Voir Corbel et Laulhé (1987), Laulhé (1991), Laulhé et Le Goff (1989, 1990, 1991), Baudry et Le Goff (1992), Chazal (1993), Thiery (1995), Thiery, Brasseur, Lavezac (1997), Chazal et Lavezac (1997), Roux et Lavezac (1997, 1998, 1999). Ces publications sont archivées à l'adresse <https://www.epsilon.insee.fr/>.

<sup>13</sup> Dans la mesure où, comme nous le verrons dans la section suivante, les ruptures conventionnelles se sont surtout ajoutées aux autres formes de ruptures de CDI davantage qu'elles ne s'y sont substituées, la réforme a contribué à intensifier les transitions emplois chômage.



même moment, dès 2009, ou si le timing a varié d'une entreprise à l'autre, en fonction des opportunités et de la capacité de chacune à mettre en œuvre une procédure inédite. Dans la mesure où toutes les entreprises ne se sont pas appropriées les ruptures conventionnelles au même moment, il sera possible de tester si les différences dans le timing d'appropriation de la nouvelle procédure coïncident ou non avec des différences dans l'évolution des licenciements ou des démissions.

Pour éclairer cette question, la Figure 2 considère le panel des établissements présents sur la période 2004-2014 et retrace la proportion cumulée de ces établissements ayant déjà eu recours aux ruptures conventionnelles entre 2008 et chaque trimestre  $t$  compris entre le début 2008 et la fin 2014. La Figure révèle que la procédure des ruptures conventionnelles ne s'est pas diffusée d'emblée à l'ensemble des établissements. Elle s'est diffusée très progressivement, la proportion cumulée d'établissements ayant déjà eu recours à ce type de procédure passant de seulement 30% en fin 2009 à 80% en fin 2014.

Pour aller plus loin, la Figure 3 se concentre sur les établissements du panel ayant commencé à recourir aux ruptures conventionnelles avant la fin 2011 et retrace leur taux de recours à cette procédure dans la période de 6 ans qui entoure leur premier recours à cette procédure, en prenant donc la date du premier recours comme origine des temps. La Figure démontre que – dès lors qu'ils commencent à recourir à ces procédures - le taux de recours aux ruptures conventionnelles de ces établissements se hisse quasi d'emblée à un niveau trimestriel moyen de .25% duquel il reste ensuite très proche.

En définitive, les Figures 2 et 3 suggèrent que la montée des ruptures conventionnelles observée dans l'économie à partir de 2008 est avant tout la conséquence de leur diffusion

progressive à travers les entreprises, pas de leur montée en charge *dans* les entreprises<sup>14</sup>. Une fois adoptée par une entreprise, le taux de recours à cette procédure semble en effet tendre à rester en moyenne stable dans le temps. Dans les sections suivantes, notre objectif va être de tester si le moment d'adoption de la nouvelle procédure coïncide avec une inflexion ultérieure des décisions de licenciements ou de démissions.

## **V. Effets de la réforme : une analyse graphique**

Comme nous avons déjà eu l'occasion de le souligner, la très grande majorité des contentieux judiciaires entre salariés et employeurs portent sur les raisons avancées pour justifier les licenciements pour motifs personnels. L'une des ambitions de la réforme de 2008 fut précisément de réduire la fréquence de ces licenciements et la conflictualité qui leur est associée. Dans cette section, notre première ambition est d'évaluer la mesure dans laquelle les ruptures conventionnelles ont effectivement atteint cet objectif, se sont effectivement substitué à des licenciements pour motifs personnels. Dans un second temps, nous évaluerons les effets de l'introduction des ruptures conventionnelles sur les autres formes de ruptures de contrats à durée indéterminée, démissions ou licenciements économiques, ainsi que sur l'amplitude totale des ajustements auxquels les établissements sont capables de se livrer au cours du temps.

### *Effets sur les licenciements pour motifs personnels*

Pour explorer les effets de la réforme sur les licenciements pour motifs personnels, on peut commencer par retracer l'évolution de ces licenciements avant et après 2008. La

---

<sup>14</sup> Le fait qu'entreprises et salariés aient mis du temps à s'approprier la procédure se reflète également dans le fait que le taux de rejet des procédures par l'administration passe d'environ 20% dans les mois qui suivent l'adoption de la loi fin 2008 à seulement 7% au début 2011 (voir les données du ministère du travail à l'adresse suivante : <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/statistiques-de-a-a-z/article/les-ruptures-conventionnelles> ).

Figure 4 se livre à cet exercice à partir des données administratives sur les mouvements de main-d'œuvre mises en ligne par le ministère du travail. Elle révèle que la réforme a bel et bien coïncidé avec une baisse du taux de licenciements pour motifs personnels. Le taux amorce sa baisse en même temps que la réforme est introduite, dès la fin 2008, puis recule jusqu'en 2012, avant de se stabiliser à un niveau environ 20% inférieur à celui qui prévalait dans les années pré-récession. A titre de comparaison, la Figure retrace également l'évolution des licenciements économiques sur la même période. Sans surprise, ils subissent une hausse temporaire assez nette au moment de la récession de 2009, mais reviennent dès 2011 à un niveau à peine un peu plus faible que celui qui était le leur début 2008, avant la récession.

La Figure 4 est cohérente avec l'hypothèse selon laquelle les employeurs ont réussi à substituer des ruptures conventionnelles à des licenciements pour motifs personnels, même si c'est de manière relativement modeste. Les licenciements pour motifs personnels n'ayant a priori pas de liens directs avec les aléas de la conjoncture économique, on peut spéculer que le recul de ces licenciements après 2008 est essentiellement dû à la réforme et aurait eu à peu près la même ampleur en l'absence de récession<sup>15</sup>.

Pour tester plus avant cette hypothèse, il est possible d'utiliser le fait que le recours aux ruptures conventionnelles ne s'est diffusé que progressivement dans les entreprises, certaines introduisant ce type de procédure dès 2009, d'autres beaucoup plus tard. Si la baisse des licenciements pour motifs personnels était due à la récession, elle devrait

---

<sup>15</sup>A titre de comparaison et en s'appuyant sur les statistiques publiées par l'INSEE entre 1987 et 1999, la Figure A3 en annexe retrace l'évolution des taux annuels de licenciements et de la croissance économique avant et après la récession de 1993. La Figure confirme que les licenciements pour motifs personnels fluctuent assez faiblement (autour de 1.6% par an), sans lien clair avec les aléas conjoncturels très marqués caractérisant cette période. A l'opposé, les licenciements économiques fluctuent de manière beaucoup plus forte (entre 1% et 2.5%) au fil des ralentissements et des reprises de l'activité économique.

s'observer dans toutes les entreprises dès 2009, quelle que soit leur date d'adoption du dispositif. Dans le cas contraire, si la baisse des licenciements pour motifs personnels est la conséquence de leur remplacement par des ruptures conventionnelles, alors, d'une entreprise à l'autre, cette baisse doit avant tout coïncider avec les différentes dates d'adoption des ruptures conventionnelles, même quand ces dates d'adoption surviennent après 2009.

La Figure 5a suggère que c'est bien à ce dernier type de coïncidence qu'a donné lieu la réforme de 2008. La Figure se concentre sur les établissements de notre panel ayant commencé à recourir aux ruptures conventionnelles entre 2008 et 2011. La courbe en trait plein retrace l'évolution de leur taux trimestriel de licenciements pour motifs personnels sur une période de 6 ans (3 ans avant et 3 après la première rupture conventionnelle) en prenant pour origine des temps le trimestre de signature de la première rupture conventionnelle, selon le même principe que la précédente Figure 3. La courbe en trait pointillé retrace quant à elle l'évolution du taux de licenciements pour motifs personnels observé aux mêmes dates dans les établissements du même secteur qui n'auront toujours pas signé de rupture conventionnelle en fin 2014<sup>16</sup>.

La Figure révèle que la courbe en trait plein reste continument au-dessus de la courbe en trait pointillé jusqu'au moment de la date de mise en œuvre des ruptures conventionnelles dans les établissements du premier groupe. A partir de ce moment-là, le taux de licenciements pour motifs personnels baisse dans ces établissements tandis qu'il reste à peu

---

<sup>16</sup>Très précisément, pour chaque date  $t$  et pour chaque établissement  $j$  passé aux ruptures conventionnelles entre 2008 et 2011, on peut définir (a) la distance  $d$  entre  $t$  et la date  $t_0(j)$  à laquelle  $j$  commence à recourir aux ruptures conventionnelles, (b) le taux de licenciement  $Y_{jt}$  de  $j$  à la date  $t$  et (c) le taux de licenciement moyen  $\underline{Y}_{jt}$  observé en  $t$  dans les établissements du même secteur que  $j$ , mais qui ne seront toujours pas passés aux ruptures conventionnelles fin 2014. La figure retrace l'évolution des moyennes (conditionnelles à  $d$ ) de  $Y_{jt}$  et  $\underline{Y}_{jt}$  pour  $d$  variant de -12 à +12 trimestres.

près constant dans le groupe des établissements pas encore passés aux ruptures conventionnelles<sup>17</sup>. Le début de la mise en œuvre des ruptures conventionnelles dans le premier groupe d'établissement coïncide ainsi avec un recul spécifique des licenciements pour motifs personnels dans ces établissements par rapport aux établissements du même secteur qui n'adopteront la procédure que plus tardivement<sup>18</sup>.

Pour aller plus loin, la Figure 5b retrace l'évolution de la *différence* entre les deux courbes de la Figure 5a. Elle confirme que cette différence subit une baisse dès après le début du recours aux ruptures conventionnelles par les établissements du premier groupe. Un an après le début du recours aux ruptures conventionnelles des établissements du premier groupe, la différence de taux de licenciements pour motifs personnels entre les deux groupes s'établit à des niveaux significativement plus faibles que juste avant le début du recours.

Quand on se livre au même exercice avec le taux de licenciements économiques, on ne constate aucune divergence de ce type au moment de l'adoption des ruptures conventionnelles par les établissements du premier groupe (voir Figures 6a et 6b). Le taux de licenciement économique est plutôt plus élevé dans les établissements passés les premiers aux ruptures conventionnelles, mais la différence entre ce groupe d'établissements et le groupe de ceux pas encore passés en 2014 reste à peu près constante dans la période qui entoure le passage du premier groupe. De fait, les licenciements économiques suivent deux courbes continues et parallèles dans les deux groupes d'établissements tout au long de la

---

<sup>17</sup> Dans cette analyse le groupe ayant commencé à recourir aux ruptures conventionnelles entre 2008 et 2011 joue le rôle de groupe test et le groupe n'ayant commencé qu'après 2014 joue le rôle de groupe témoin. Les deux groupes sont construits en sorte que chaque observation n'est utilisée qu'une seule fois dans le graphique, soit pour la courbe test en trait plein soit pour la courbe contrôle en trait pointillé.

<sup>18</sup> La baisse s'amorce même un peu avant que ne soit homologuées les premières ruptures conventionnelles, sans doute parce que ces premières homologations correspondent à des licenciements qui se seraient produits quelques mois plus tôt en l'absence de négociations entre les deux parties.

période entourant l'adoption des ruptures conventionnelles par les établissements du premier groupe.

Les ruptures conventionnelles représentent une procédure plutôt moins contraignante pour les employeurs que les licenciements économiques, pour autant cela ne semble pas se traduire par d'importants mouvements de substitution des premières aux seconds. Cela n'exclut pas que l'introduction des ruptures conventionnelles ait suscité un surcroît de ruptures de CDI dans des entreprises qui, en l'absence de réforme, aurait simplement misé sur les départs naturels de salariés pour ajuster leurs effectifs à la baisse dans les périodes difficiles. Avant de revenir sur cette question, nous allons examiner un autre impact potentiel de la réforme, celui qu'elle a pu avoir sur les flux de démissions et de départs la retraite.

#### *Effets sur les démissions et les départs la retraite*

Les résultats de la section précédente sont cohérents avec l'hypothèse selon laquelle la réforme a rendu possible la substitution de ruptures conventionnelles à des licenciements pour motifs personnels. Les ruptures conventionnelles se sont toutefois diffusées dans des proportions supérieures à la baisse (relativement modeste) des licenciements pour motifs personnels<sup>19</sup>. Une première explication possible serait que les ruptures conventionnelles se sont également substitué à des démissions.

Chaque année, environ 6% des salariés en contrat à durée indéterminée démissionnent, il s'agit du mode de rupture le plus fréquent. Dans leur très grande majorité les

---

<sup>19</sup>Entre la fin 2008 et la fin 2014, selon les chiffres mis en ligne par le ministère du travail, la baisse du taux trimestriel de licenciements pour motifs personnels est d'environ -0.15 points de pourcentage quand la hausse du taux trimestriel de ruptures conventionnelles est d'environ 0.3 points de pourcentage, deux fois supérieur (voir également Figure 1).

démissionnaires ne transitent pas par le marché du travail et rejoignent directement un nouvel emploi. De fait, suite à une démission, non seulement ils ne touchent aucune indemnité de départ, mais surtout ils perdent leur droit à l'assurance chômage, ce qui peut évidemment rendre problématique de ne pas transiter directement vers un nouvel emploi.

Dans ce contexte, il est possible que, suite à la réforme, certains démissionnaires potentiels cherchent à obtenir une rupture conventionnelle plutôt que de réellement démissionner. S'ils appartiennent à la petite minorité prête à démissionner avant même d'avoir un point de chute dans une autre entreprise, une rupture conventionnelle constitue un moyen de ne pas perdre les droits à l'assurance chômage. S'ils appartiennent à la majorité de démissionnaires potentiels ayant un point de chute, une rupture conventionnelle permet de toucher une indemnité de départ. Elle peut aussi donner les moyens de passer par une période de chômage pour se donner le temps de trouver une meilleure opportunité d'emploi que celle disponible au moment de la rupture.

Pour tous ces candidats à une rupture conventionnelle, la difficulté réside toutefois dans le fait que les employeurs n'ont en général pas vraiment intérêt à signer des ruptures conventionnelles avec de potentiels démissionnaires, ne serait-ce que parce que les ruptures conventionnelles obligent à verser une indemnité de départ, puis éventuellement à trouver un remplaçant. On ne peut toutefois pas exclure que certains employeurs préfèrent consentir à des ruptures conventionnelles (et donc payer des indemnités) plutôt que de garder dans leur organigramme des salariés désireux de partir et sur lesquels ils ne peuvent plus vraiment miser.

Retraçant l'évolution des démissions avant et après 2008, la Figure 7 semble de prime abord cohérente avec cette dernière hypothèse puisqu'elle révèle une baisse nette et persistante

du taux de démission après 2008 (d'environ -30%). Dans la mesure où les démissions sont très sensibles à la conjoncture macroéconomique, on peut toutefois se demander si cette baisse est bien une conséquence de la réforme ou si elle ne fait que traduire la contraction des opportunités d'embauche qui fait suite à la récession de 2008-2009. En annexe, la Figure A3 retrace l'évolution du taux de démission avant et après la récession de 1992-1993 et confirme que cette récession s'était traduite par une baisse très importante et durable des démissions<sup>20</sup> (en pratique, jusqu'au cycle suivant). Les démissions ont également baissé après la réforme de 2008, mais il n'est pas évident de savoir s'il s'agit d'une simple conséquence de la récession qui s'est produite à peu près en même temps, ou si la réforme a induit une baisse des démissions plus importante encore que celle qui aurait été observée si la récession avait été la seule à jouer.

Toutefois, si cette dernière hypothèse était juste, la baisse des démissions devrait s'avérer, à chaque date, plus particulièrement sensible dans les établissements ayant commencé à recourir aux ruptures conventionnelles que dans celles n'ayant pas encore fait l'expérience de ce type de procédure. Or, en appliquant la même méthode d'analyse que pour les licenciements dans la section précédente, on ne constate rien de tel (voir Figures 8a et 8b). Les établissements adoptant les ruptures conventionnelles entre 2008 et 2011 voient évoluer les démissions avant et après l'adoption d'une façon parallèle à la façon dont elles évoluent au même moment dans les établissements du même secteur qui n'auront toujours pas adopté les ruptures conventionnelles fin 2014. La différence entre les taux de démissions observés dans les deux groupes fluctue légèrement, mais ne subit aucune baisse significative du type de celle observée pour les licenciements pour motifs personnels. En fait, le taux de

---

<sup>20</sup>Ce phénomène n'est pas propre à la France. Ainsi, lors des trois dernières récessions américaines le taux de démission a baissé de façon durable, plusieurs années, avant de lentement regagner son niveau d'origine (voir Davis et al., 2012). .:



démission tend même plutôt à légèrement moins baisser dans les établissements adoptant les ruptures conventionnelles que dans ceux ne les adoptant pas, indice peu cohérent avec l'hypothèse d'une substitution des ruptures conventionnelles à des démissions.

Les démissions ont fortement baissé après 2008, comme elles avaient déjà fortement baissé après la récession de 1993, mais cette baisse apparaît finalement comme largement indépendante de la chronique de la diffusion des ruptures conventionnelles dans les différents établissements.

En complément, les Figures 9a et 9b explorent l'effet de l'introduction des ruptures conventionnelles sur les retraites. On pourrait imaginer que les entreprises employant des salariés proches de la retraite mettent à profit la réforme pour proposer des ruptures conventionnelles à ceux d'entre eux dont elles voudraient se séparer, mais qu'elles jugent trop coûteux de licencier. Les Figures ne sont pas vraiment cohérentes avec cette hypothèse des ruptures conventionnelles comme pré-retraites. Les établissements adoptant les ruptures conventionnelles entre 2008 et 2011 voient évoluer les départs à la retraite avant et après l'adoption d'une façon continue et parallèle à la façon dont ils évoluent au même moment dans les établissements du même secteur qui n'auront toujours pas adopté les ruptures conventionnelles fin 2014.

#### *Ruptures conventionnelles, fins de CDI et adaptation de l'emploi*

Les ruptures conventionnelles impliquent le versement d'une indemnité de départ aux salariés. Elles sont donc a priori plus coûteuses que les démissions pour les employeurs et, en ce sens, il n'est guère surprenant qu'elles ne s'y soient pas vraiment substituées, comme le suggère la section précédente.

Si la conjoncture locale est récessive, les ruptures conventionnelles ne présentent pas non plus d'avantages très évidents pour les employeurs par rapport aux licenciements économiques, l'indemnité qu'elles impliquent de verser étant en effet au moins aussi élevée que celle associée à ces derniers.

En revanche, quand la conjoncture locale n'est pas assez récessive pour justifier la mise en œuvre de licenciements économiques, les ruptures conventionnelles restent une option possible pour les employeurs désireux de réduire leurs effectifs ou de procéder à une réorganisation. A la différence des licenciements économiques, elles ne demandent en effet pas d'être capable de justifier en quoi les circonstances rendent nécessaire une rupture de contrat. Dans ces circonstances, les ruptures conventionnelles peuvent ouvrir la possibilité de rompre des CDI, quand il aurait fallu se contenter du *statu quo* avant la réforme.

Pour éprouver la pertinence de cette hypothèse, nous avons testé si la mise en œuvre des ruptures conventionnelles coïncidait avec un accroissement général des flux de sorties de salariés en CDI (tels que mesurés chaque trimestre par la somme des licenciements, des retraites et – après 2008 - des ruptures conventionnelles). Appliquant la même méthode graphique que dans les sections précédentes, les Figures 10a et 10b suggèrent clairement que c'est le cas. Quand on compare les établissements qui adoptent les ruptures conventionnelles dans les trois ans qui suivent la réforme avec ceux qui ne les auront toujours pas adoptées en 2014, on constate que les flux de sorties de CDI suivent des évolutions très parallèle dans les deux groupes jusqu'au moment de l'adoption des ruptures conventionnelles par le premier groupe, date à laquelle les flux de sorties deviennent significativement plus élevé dans le premier groupe.

Les données issues des DMMO mesurent assez mal les embauches en CDI (et notamment les transformations de CDD en CDI). Ces données ne permettent donc pas de tester très rigoureusement si la hausse des sorties de CDI vers le chômage entraînées par la réforme de 2008 a eu pour contrepartie une hausse de entrées en CDI. Il reste toutefois possible de tester si la hausse des sorties de CDI observée dans les établissements mettant en œuvre les ruptures conventionnelles s'est traduite par une baisse de leurs effectifs par rapport à ceux des autres établissements du secteur. Les Figures 11a et 11b suggèrent que cela n'est pas vraiment le cas : les effectifs évoluant de façon continue et parallèle dans les établissements mettant en œuvre les ruptures conventionnelles entre 2008 et 2011 et les autres établissements du même secteur. La réforme semble avoir induit une hausse de la rotation de la main-d'œuvre et de l'intensité avec laquelle les salariés se réallouent entre les entreprises, plutôt qu'à une baisse de l'emploi.

### **Les effets de la réforme : une analyse économétrique**

L'analyse graphique qui précède compare l'évolution d'établissements ayant adopté les ruptures conventionnelles relativement précocement (i.e., avant 2011) avec celle d'établissements qui ne les avaient toujours pas adoptées fin 2014. Elle suggère que l'adoption des ruptures conventionnelles contribue à faire reculer les licenciements pour motifs personnels dans le premier groupe d'établissements, tout en y suscitant un surcroît de ruptures de CDI dans des situations où l'on n'aurait observé aucune autre forme de rupture avant la réforme.

Pour tester la robustesse de ce diagnostic, nous allons resserrer l'analyse sur les établissements ayant adopté les ruptures conventionnelles sur la période 2008-2014 et tester si le trimestre où chacun commence à recourir aux ruptures conventionnelles coïncide

avec un changement dans le rythme des ruptures de CDI par rapport aux établissements ayant commencé leur recours un peu plus tôt ou un peu plus tard au cours de la même période 2008-2014. Le modèle économétrique utilisé pour cette analyse s'écrit simplement,

$$Y_{jt} = \gamma \text{Post}_{jt} + \alpha_j + \tau_t + \varepsilon_{jt} \quad (1)$$

où  $Y_{jt}$  représente (dans l'établissement  $j$  au trimestre  $t$ ) le taux de rupture de CDI sur lequel on cherche à évaluer l'impact de l'adoption des ruptures conventionnelles, tandis que  $\text{Post}_{jt}$  est une variable indiquant que le trimestre  $t$  est postérieur au trimestre  $t_0(j)$  durant lequel l'établissement  $j$  a commencé à recourir aux ruptures conventionnelles (i.e.,  $\text{Post}_{jt} = 1(t > t_0(j))$ ). Les paramètres  $\alpha_j$  et  $\tau_t$  représentent une batterie complète d'effets fixes établissements et trimestres, tandis que les variables  $\varepsilon_{jt}$  représentent les facteurs non observés qui localement, et au-delà de la réforme, déterminent l'évolution des  $Y_{jt}$  et dont les variations au cours du temps sont supposées indépendantes de la date plus ou moins précoce du passage au rupture conventionnelle.

En suivant l'analyse proposée récemment par Abraham et Sun (2018), le paramètre  $\gamma$  peut s'interpréter comme la différence existant entre le taux de ruptures de CDI observé en moyenne après l'introduction des ruptures conventionnelles et celui qu'on aurait observé au même moment dans les mêmes établissements en l'absence de ruptures conventionnelles, dès lors qu'il est possible de faire deux hypothèses d'identification, à savoir (a) une hypothèse de « tendance parallèle » selon laquelle les taux de ruptures de CDI dans les établissements adoptant les ruptures conventionnelles précocement et dans ceux les adoptant plus tardivement auraient évolué de façon parallèle en l'absence de réforme et (b) une hypothèse de « non anticipation » selon laquelle les taux de séparations observés *avant* l'adoption des ruptures conventionnelles sont représentatifs de ceux qu'on aurait observés

aux mêmes dates en l'absence de réforme. En d'autres termes, on exclut que la réforme ait induit des changements de comportement par anticipation, avant même que ne commence le recours effectif aux ruptures conventionnelles. De manière générale, les graphiques présentés dans la section précédente sont cohérents avec ces deux hypothèses, puisque – dans les années qui précèdent l'adoption des ruptures conventionnelles - ils ne révèlent guère de divergences entre établissements passés précocement aux ruptures conventionnelles et ceux qui ne passeront que beaucoup plus tardivement, sauf peut-être une amorce anticipée de baisse des licenciements pour motifs personnels dans les mois qui précèdent l'homologation de la première rupture conventionnelle. Pour tester la robustesse de notre approche, nous donnerons également les résultats obtenus en ôtant les observations réalisées deux trimestres avant l'adoption des ruptures conventionnelles, a priori les plus susceptibles d'être affectés par anticipation.

Le panel A du Tableau 1 présente les paramètres  $\gamma$  estimés quand on considère l'ensemble des établissements passés aux ruptures conventionnelles sur la période 2008-2014 et lorsqu'on applique le modèle précédent tour à tour aux licenciements pour motifs personnels (colonne 1), aux licenciements économiques (2), aux démissions (3), aux départs en retraite (4) ainsi qu'aux taux global de sorties de salariés en CDI (5) et aux effectifs (6). Les résultats de ces régressions confirment dans une large mesure ce que suggère l'analyse graphique à savoir que l'adoption des ruptures conventionnelles n'a aucun effet sur les démissions, les licenciements économiques ou les retraites, mais induit une baisse significative des licenciements pour motifs personnels (estimée ici à environ -8%) ainsi surtout qu'une hausse du taux global de ruptures de CDI (environ +18%). Le modèle détecte également une légère baisse des effectifs (-0.9% environ), baisse qui n'était toutefois pas vraiment perceptible dans l'analyse graphique précédente.

En complément, le panel B du Tableau 1 présente les résultats obtenus lorsqu'on applique le même modèle au sous-échantillon des établissements industriels tandis que la panel C présente les résultats pour le sous-échantillon des établissements du secteur des services. Dans chacun des deux secteurs, l'introduction des ruptures conventionnelles induit la même hausse très nette du taux global de ruptures de CDI. En revanche, la baisse induite des licenciements pour motifs personnels est essentiellement perceptible dans le secteur des services, qui est aussi le secteur où cette forme de rupture est, de loin, la plus répandue (ce qui reflète peut-être le caractère moins codifiable et codifié du travail dans les services, où la qualité des prestations est peut-être davantage source d'interprétations divergentes). Quand on considère séparément l'industrie et les services, la baisse des effectifs n'est significative aux seuils usuels ni dans un secteur, ni dans l'autre.

En annexe A, nous répliquons notre analyse économétrique sur le même panel cylindré d'établissements, mais en enlevant établissement les observations correspondants aux deux trimestres précédant l'adoption des ruptures conventionnelles, en sorte de neutraliser d'éventuels effets d'anticipation (voir tableau A2). Le diagnostic est qualitativement similaire à celui obtenu avec le Tableau 1, à savoir celui d'une hausse générale des fins de CDI dans le sillage de l'introduction des ruptures conventionnelles, accompagnée d'une légère baisse des licenciements pour motifs personnels. Dans cette spécification, les effets déprimants des ruptures conventionnelles sur l'emploi cessent d'être significatifs aux seuils usuels y compris quand on raisonne sur l'ensemble des établissements.

Nous avons également répliqué notre analyse économétrique sur le panel non cylindré d'établissements (présents au moins 80% des trimestres). Comme le révèle le Tableau A3 en annexe, le diagnostic principal est similaire à celui obtenu avec le panel cylindré, avec un

impact négatif de l'introduction des ruptures conventionnelle sur les licenciements pour motifs personnels, mais un impact positif sur le taux global de fins de CDI. Les effets déprimants sur l'emploi ne sont pas vraiment perceptibles sur cet échantillon, sauf quand on restreint l'analyse aux établissements industriels.

### **Conclusion**

A partir de la fin 2008, les entreprises françaises se sont progressivement appropriées une nouvelle forme de rupture de CDI, la rupture conventionnelle. En comparant celles qui ont adopté cette procédure juste après la réforme avec celles qui l'ont adoptée plus tardivement, nous mettons en évidence que l'adoption des ruptures conventionnelles coïncide avec une baisse des licenciements pour motifs personnels, mais ne s'accompagne d'aucune inflexion spécifique des autres formes de fins de CDI (démissions, retraites ou des licenciements économiques). En définitive, l'adoption des ruptures conventionnelles coïncide surtout avec une montée générale des ruptures de CDI, dans des situations où l'on n'aurait la plupart du temps pas observé de ruptures de CDI avant la réforme.

De façon générale, ces résultats sont compatibles avec l'hypothèse selon laquelle les ruptures conventionnelles offrent aux entreprises une possibilité de rupture de CDI moins risquée sur le plan juridique que certains licenciements pour motifs personnels et beaucoup plus faciles à justifier que les licenciements économiques, notamment dans les périodes non-récessives. En définitive, en se substituant à une partie des licenciements pour motifs personnels et en rendant possible des séparations plus fréquentes, l'introduction des ruptures conventionnelles a rendu le marché du travail moins conflictuel, tout intensifiant les flux de salariés sur le marché du travail. La baisse des coûts de séparation associée à la réforme de 2008 n'a toutefois généré aucune création nette d'emplois.





## Bibliographie

Abraham, Sarah, et Liyang Sun, « Estimating dynamic treatment effects in event studies with heterogeneous treatment effects. » Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3158747>, 2018.

Baudry Olivier et Elisabeth Le Goff, « Moins d'embauche en 1991 », *INSEE Première* n°228, 1992.

Berta, Nathalie, Camille Signoretto, et Julie Valentin. « La rupture conventionnelle : objectifs officiels versus enjeux implicites », *Revue Française de Socio-Économie*, vol. 9, no. 1, pp. 191-208, 2012.

Bourieau P., « Les salariés ayant signé une rupture conventionnelle. Une pluralité de motifs conduit à la rupture de contrat » *Dares Analyses*, n° 064, 2013.

Chazal Joelle, « Ralentissement des mouvements de main-d'œuvre en 1992 », *INSEE Première* n°284, 1993.

Chazal Joelle et Anne Levezac, « Les mouvements de main-d'œuvre dans les établissements de 50 salariés ou plus : année 1996 », *INSEE Résultats* n°628, 1997.

Commission Européenne, « Termination of employment relationships Legal situation in the Member States of the European Union », Bruxelles, 2006.

Corbel Patrick et Marie-Claire Laulhé, « Les mouvements de main-d'œuvre en 1986 », *Premiers résultats* n°87, 1987.

Fraisse, H., Kramarz, F., et Prost, C., « Labor Disputes and Job Flows » *Industrial and Labor Relations Review*, 68(5), pp. 1043-1077, 2015.

Gibbons, R., & Katz, L. F., « Layoffs and lemons » *Journal of labor Economics*, 9(4), 351-380, 1991.

Guillonnet Maud, Evelyne Serverin, « Les litiges individuels du travail de 2004 à 2013 : des actions moins nombreuses, mais toujours plus contencieuses » *Infostat Justice*, n°135, 2015  
Laulhé Marie-Claire, « Les mouvements de main-d'œuvre dans les établissements de plus de 50 salariés : années 1984 à 1990 », *INSEE Résultats* n°158-160, 1991

Laulhé Marie-Claire et Elisabeth Le Goff, « Les mouvements de main-d'œuvre en 1988 dans les établissements de plus de 50 salariés », *INSEE Première* n°51, 1989.

Laulhé Marie-Claire et Elisabeth Le Goff, « La mobilité de la main-d'œuvre en 1989 dans les établissements de plus de 50 salariés », *INSEE Première* n°115, 1990.

Laulhé Marie-Claire et Elisabeth Le Goff, « Tassement des recrutements à durée déterminée en 1990 », *INSEE Première* n°165, 1991.

Milin Kevin, « CDD, CDI : comment évoluent les embauches et les ruptures depuis 25 ans ? », *Dares Analyses*, n°026, 2018.

Okatenko, Anna, "The Impact of the Reason for Layoff on the Subsequent Unemployment Duration", *Annales d'Economie et de Statistiques*, n°99-100, 285-315, 2010.

Roux Eliane et Anne Levezac, « Les mouvements de main-d'œuvre dans les établissements de 50 salariés ou plus : année 1997 », *INSEE Résultats* n°628, 1998.

Roux Eliane et Anne Levezac, « Les mouvements de main-d'œuvre dans les établissements de 50 salariés ou plus : année 1998 », *INSEE Résultats* n°679, 1999.

Roux Eliane et et Anne Levezac, « Les mouvements de main-d'œuvre dans les établissements de 50 salariés ou plus : année 1999 », *INSEE Résultats* n°734, 2000.

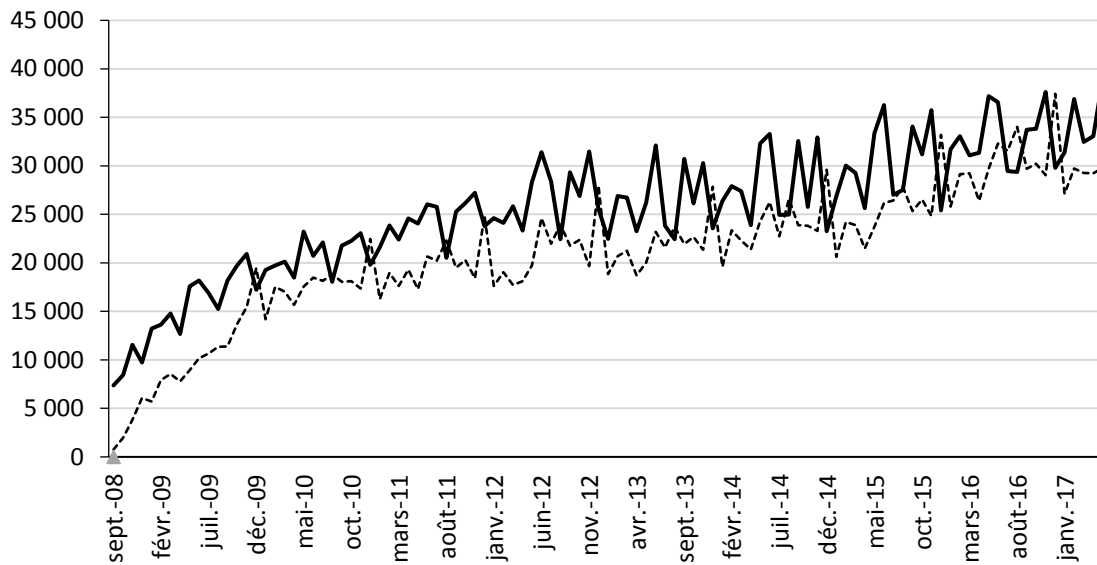
Signoretto Camille, « Les pratiques des employeurs en matière de rupture du CDI. Un nouveau regard sur les règles de protection de l'emploi », *Travail et Emploi*, La Documentation Française, vol. 0(2), pages 69-83, 2015.

Signoretto Camille, « Mutually agreed termination, job destruction and dismissals: An empirical analysis based on French firm data (2006-2009) », *International Journal of Manpower*, Emerald Group Publishing, vol. 37(8), pages 1365-1386, November, 2015.

Thiery Patrick, « Les mouvements de main-d'œuvre en 1994 dans les établissements de 50 salariés et plus », *INSEE Première* N°407, 1995.

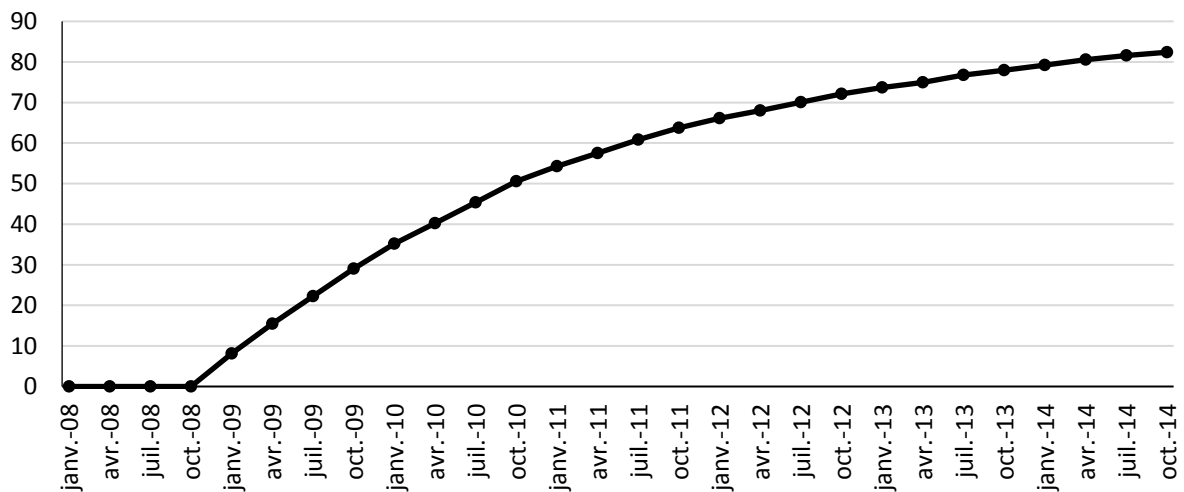
Thiery Patrick, Jacqueline Brasseur et Anne Levezac, « Les mouvements de main-d'œuvre dans les établissements de 50 salariés ou plus : année 1995 », *INSEE Résultats* n°515, 1997.

Figure 1 : L'évolution du nombre de ruptures conventionnelles depuis 2008



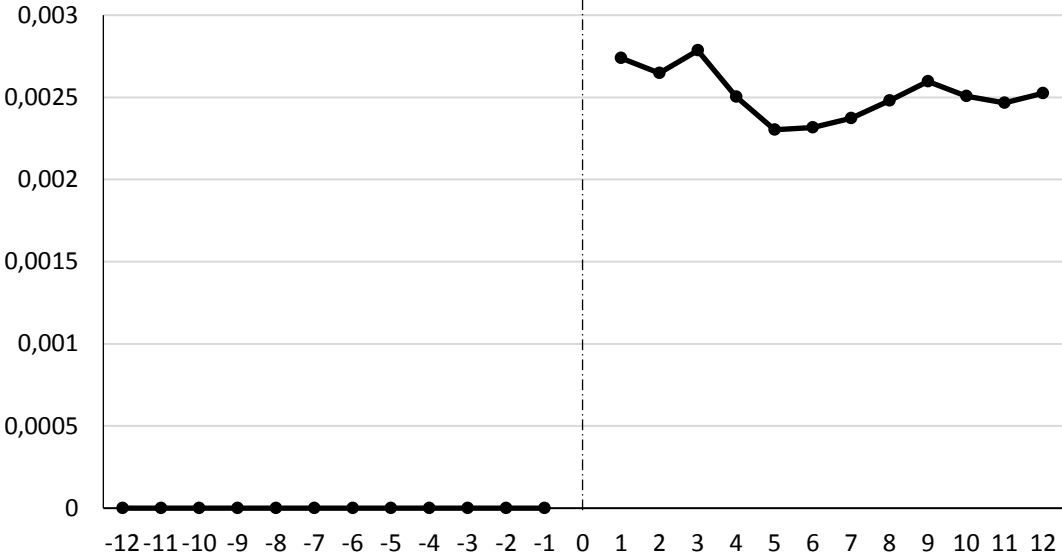
Note: la courbe en trait plein retrace l'évolution du nombre de ruptures conventionnelles homologuées chaque mois et la courbe en trait pointillé retrace l'évolution du nombre de ruptures conventionnelles suivies d'une inscription à pôle emploi.

Figure 2 : Evolution de la proportion cumulée d'établissements ayant déjà recouru aux ruptures conventionnelles.



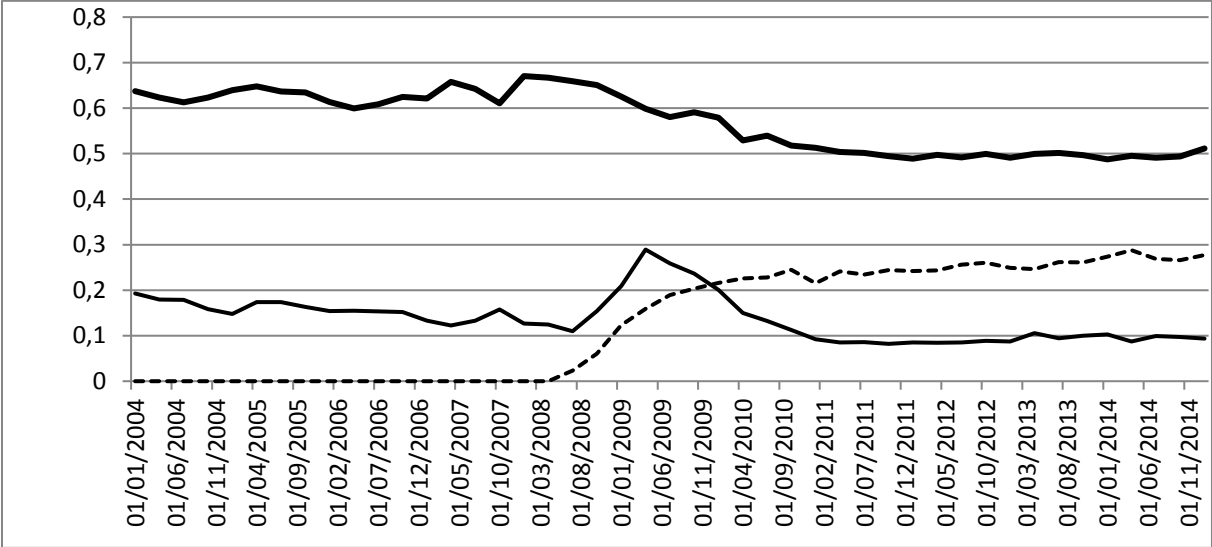
Note : La courbe retrace l'évolution de la proportion d'établissements du panel cylindré ayant déjà recouru au moins une fois à une procédure de rupture conventionnelle. Lecture : fin 2010, environ 50% des établissements avaient déjà recouru à une rupture conventionnelle.

Figure 3 : Evolution du taux de ruptures conventionnelles après le premier recours à cette procédure.



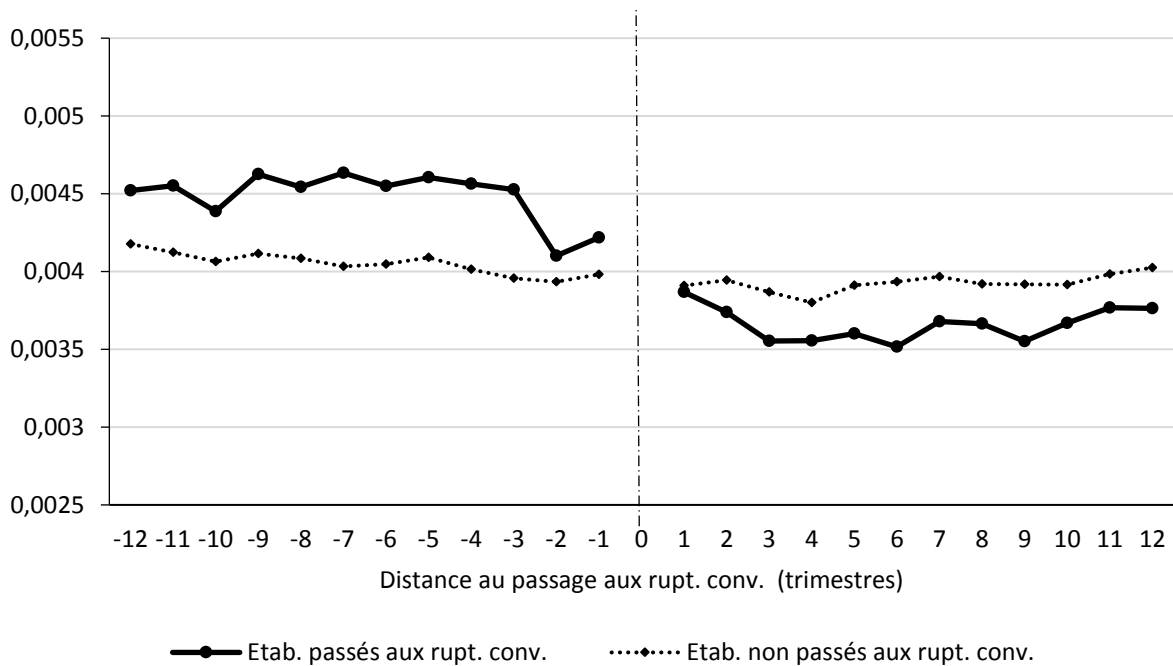
Note : La figure se concentre sur les établissements du panel cylindré ayant débuté le recours aux ruptures conventionnelles entre 2008 et 2011 . La courbe retrace l'évolution du taux trimestriel de rupture conventionnelle avant et après le premier recours à ce type de rupture, en prenant pour origine des temps le trimestre de la première rupture conventionnelle. Lecture : 4 trimestres après la première rupture conventionnelle, le taux de rupture conventionnelle s'élève en moyenne à .25% par trimestre.

Figure 4 : Evolution des ruptures conventionnelles et des licenciements, 2004-2014



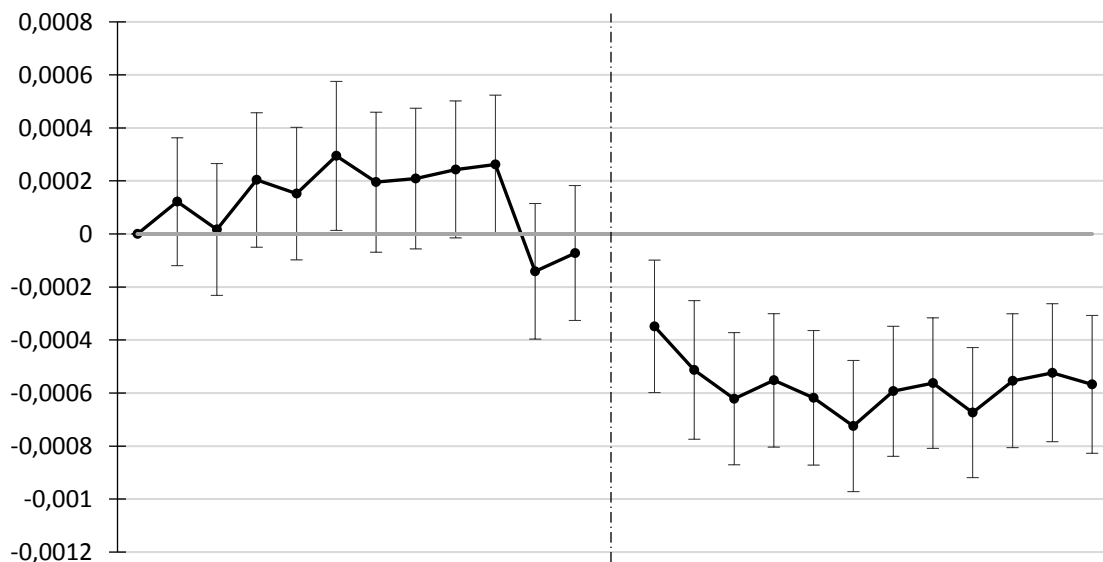
**Note** : la courbe en trait plein épais retrace l'évolution des taux trimestriels de licenciement pour motifs personnels dans les établissements de 10 salariés et plus, la courbe en trait plein fin retrace celle des taux trimestriels de licenciement économique et la courbe en trait pointillé celle des taux trimestriels de ruptures conventionnelles. Source : DMMO et EMMO.

Figure 5a : Les licenciements pour motifs personnels avant et après le début du recours aux ruptures conventionnelles.



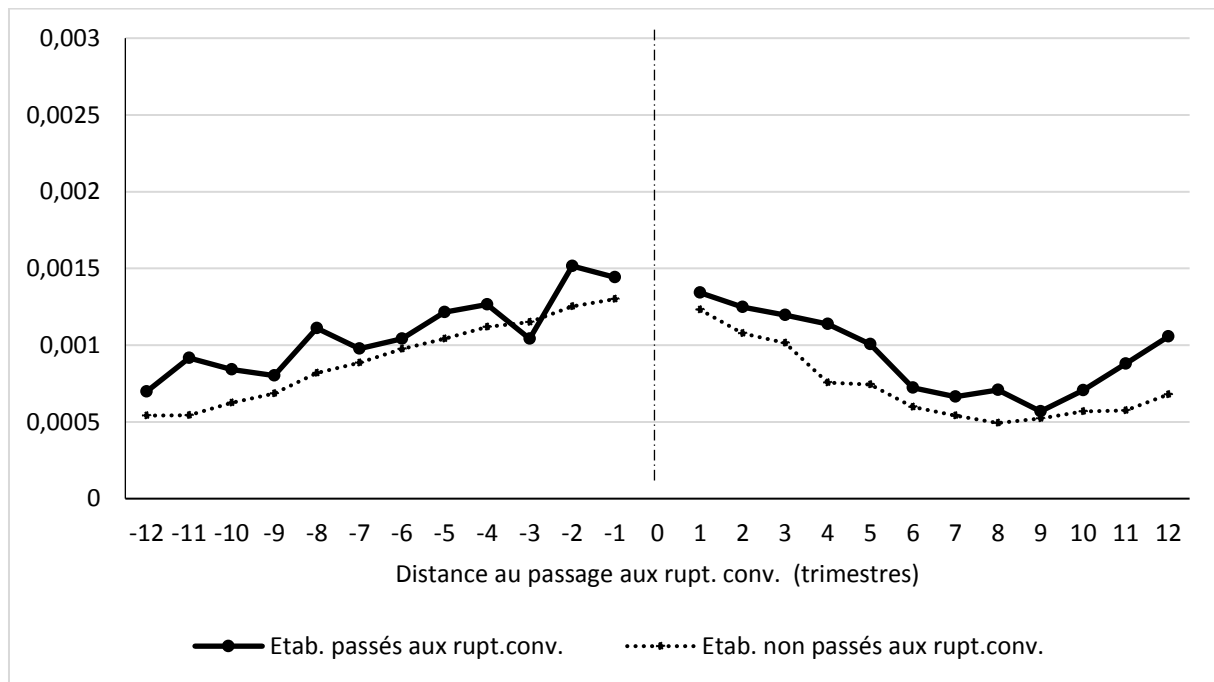
Note : La figure porte sur les établissements du panel cylindré ayant débuté le recours aux ruptures conventionnelles entre 2008 et 2011. La courbe en trait plein retrace l'évolution de leur taux trimestriel de licenciement pour motifs personnels sur une période de 6 ans en prenant pour origine des temps la date de la première rupture conventionnelle. La courbe en trait pointillé retrace l'évolution observée en moyenne aux mêmes date dans les établissements qui n'ont toujours pas recouru aux ruptures conventionnelles à la fin 2014.

Figure 5b : Evolution du différentiel de taux de licenciement pour motif personnel entre établissements adoptant et établissements n'adoptant pas les ruptures conventionnelles



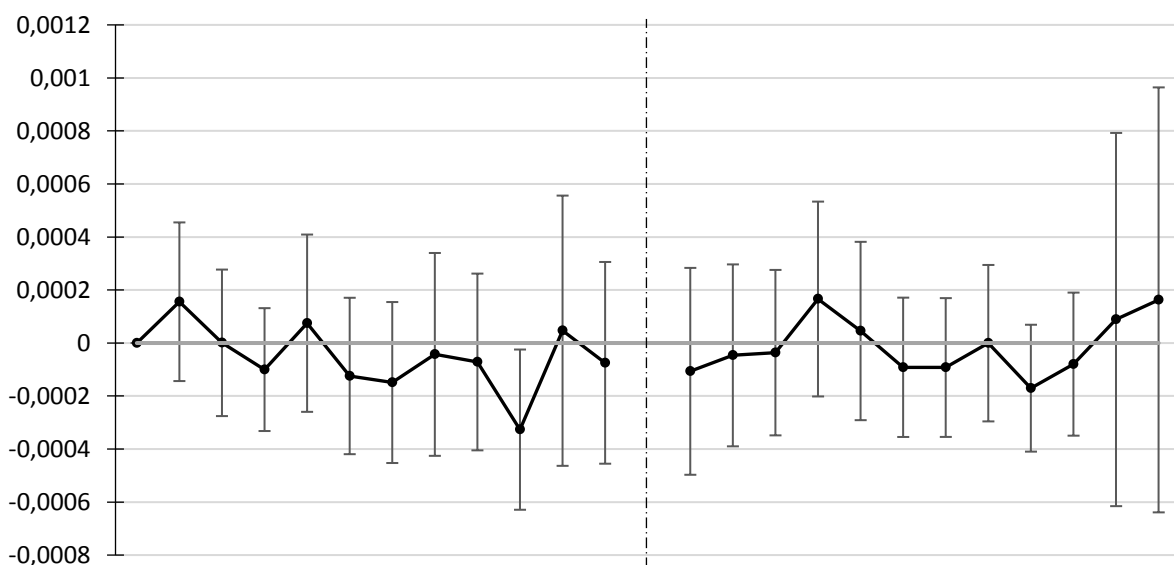
Note : La courbe retrace l'évolution de la différence entre la courbe en trait plein et la courbe en trait pointillé apparaissant dans la Figure 5a. Les traits verticaux représentent les intervalles de confiance. La source et le champ sont les mêmes que ceux utilisés dans la Figure 5.

Figure 6a : Les licenciements économiques avant et après le début du recours aux ruptures conventionnelles



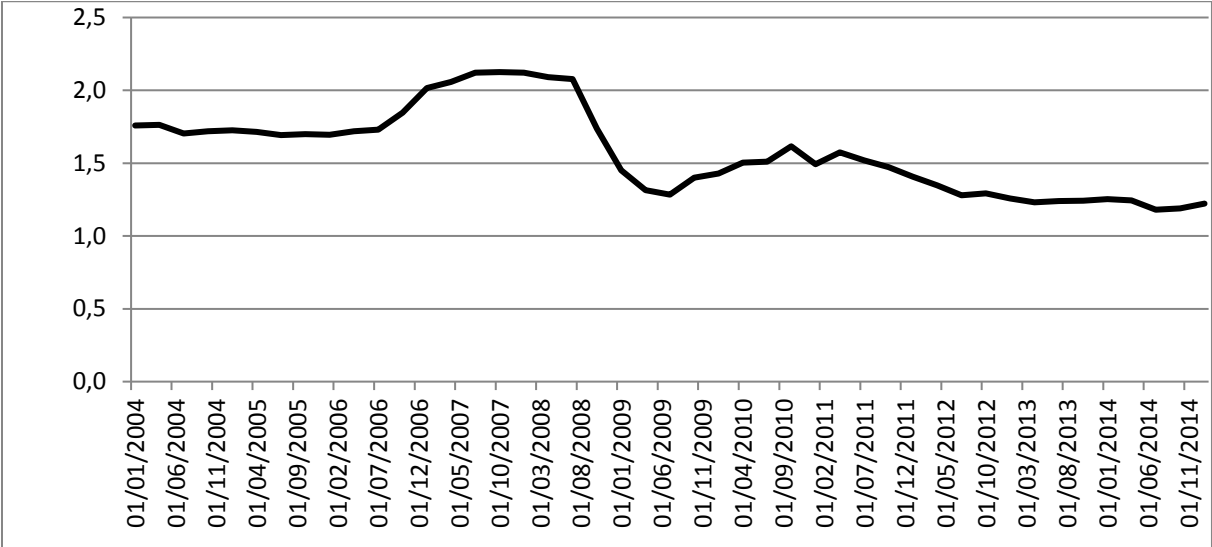
**Note** : La figure porte sur les établissements du panel cylindré ayant débuté le recours aux ruptures conventionnelles entre 2008 et 2011. La courbe en trait plein retrace l'évolution du taux trimestriel de licenciement économique sur une période de 6 ans en prenant pour origine des temps la date de la première rupture conventionnelle. La courbe en trait pointillé retrace l'évolution observée en moyenne aux mêmes date dans les établissements qui n'ont toujours pas recouru aux ruptures conventionnelles à la fin 2014.

Figure 6b : Evolution du différentiel de taux de licenciement économique entre établissements adoptant et établissement n'adoptant pas les ruptures conventionnelles



**Note** : La courbe retrace l'évolution de la différence entre la courbe en trait plein et la courbe en trait pointillé apparaissant dans la Figure 6a. Les traits verticaux représentent les intervalles de confiance.

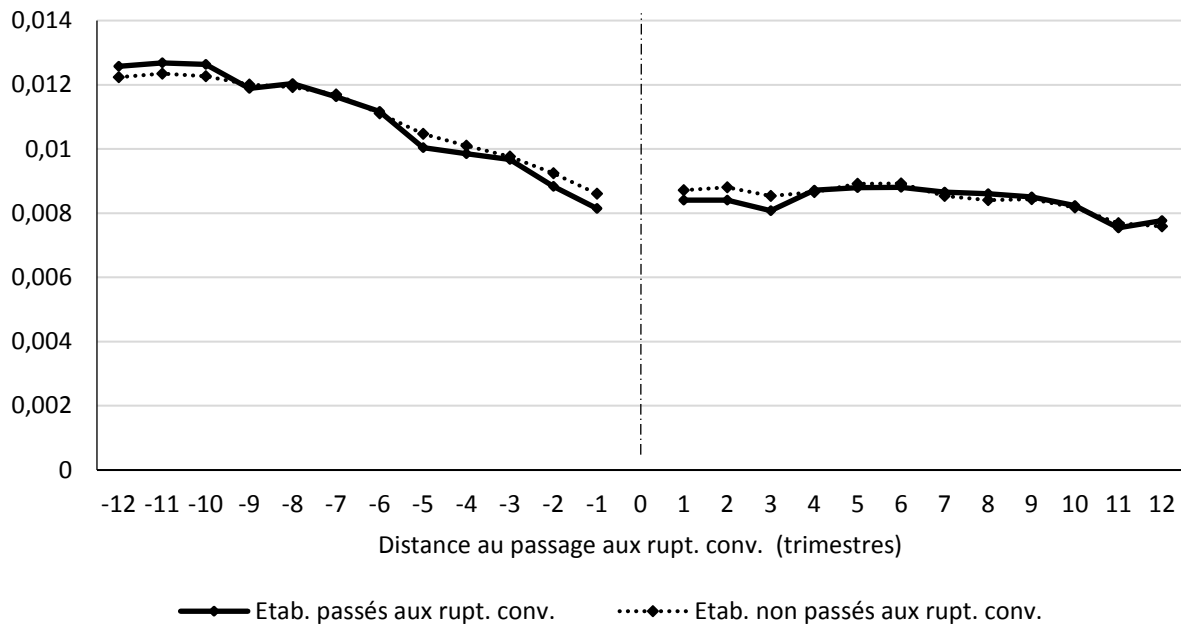
Figure 7 : Le taux de démission, 2004-2014



Note : la courbe retrace l'évolution du taux trimestriel de démission dans les établissements de 10 salariés et plus. Source : DMMO et EMMO.

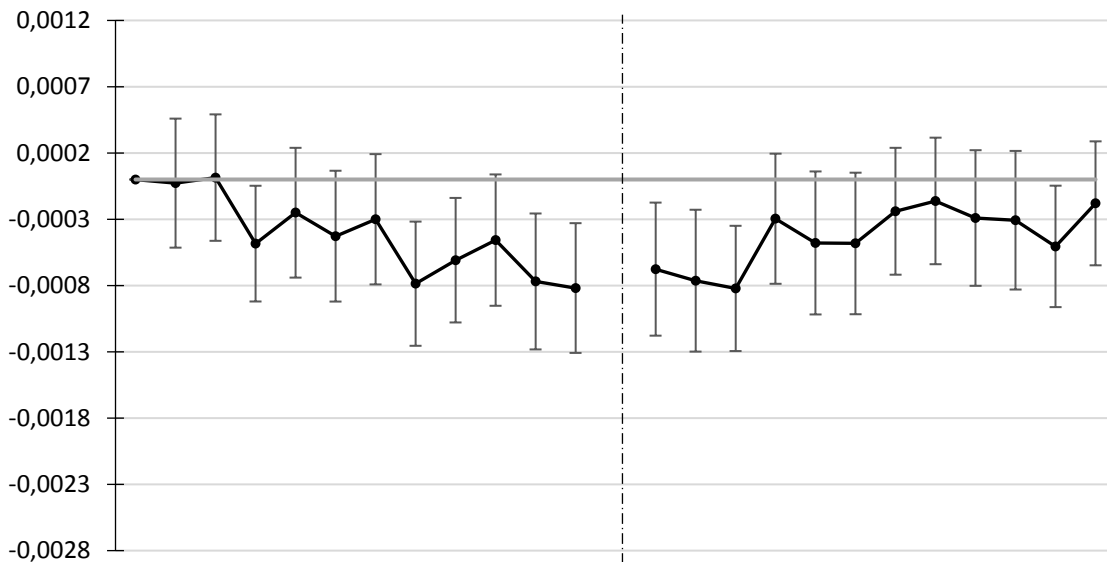


Figure 8a : Les démissions avant et après le début du recours aux ruptures conventionnelles



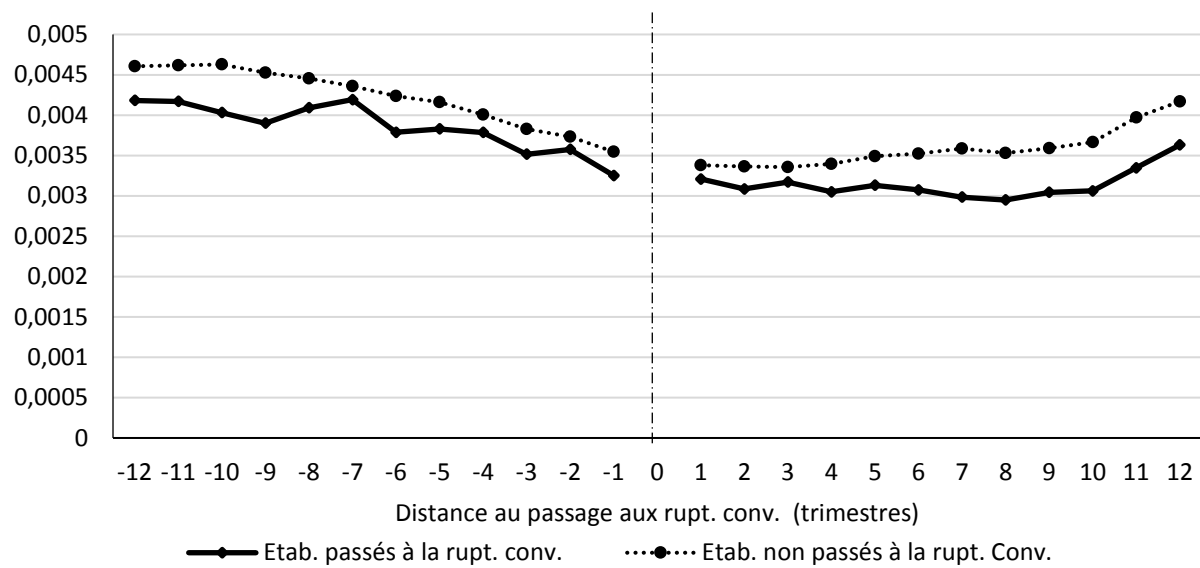
**Note :** La figure porte sur les établissements du panel cylindré ayant débuté le recours aux ruptures conventionnelles entre 2008 et 2011. La courbe en trait plein retrace l'évolution du taux trimestriel de démissions sur une période de 6 ans en prenant pour origine des temps la date de la première rupture conventionnelle. La courbe en trait pointillé retrace l'évolution observée en moyenne aux mêmes date dans les établissements qui n'ont toujours pas recouru aux ruptures conventionnelles à la fin 2014.

Figure 8b : Evolution du différentiel de taux de démission entre établissements adoptant et établissements n'adoptant pas les ruptures conventionnelles



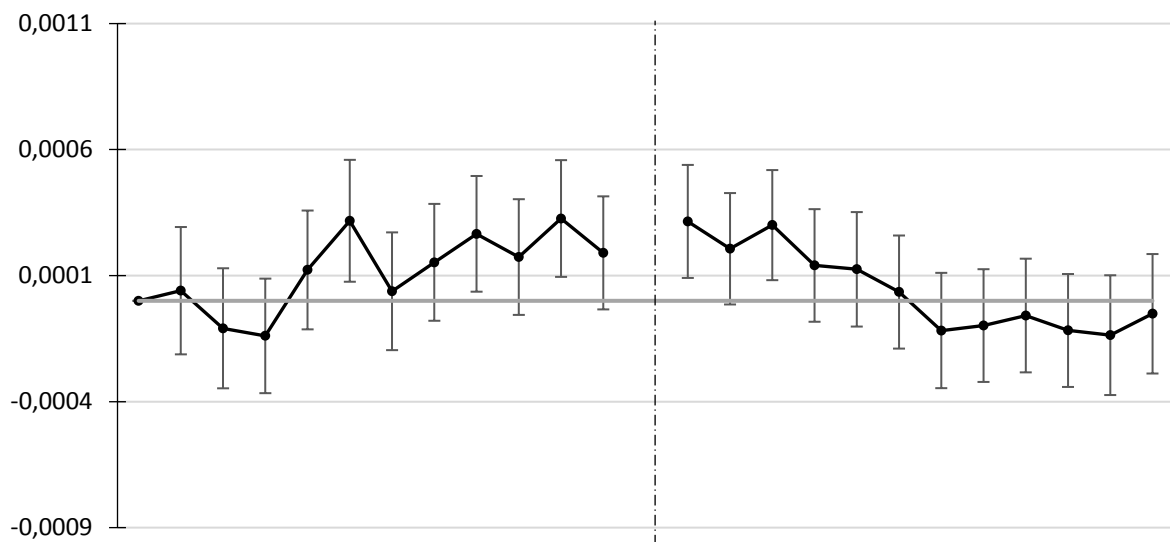
**Note :** La courbe retrace l'évolution de la différence entre la courbe en trait plein et la courbe en trait pointillé apparaissant dans la Figure 7a. Les traits verticaux représentent les intervalles de confiance.

Figure 9a : Les retraites avant et après le début du recours aux ruptures conventionnelles



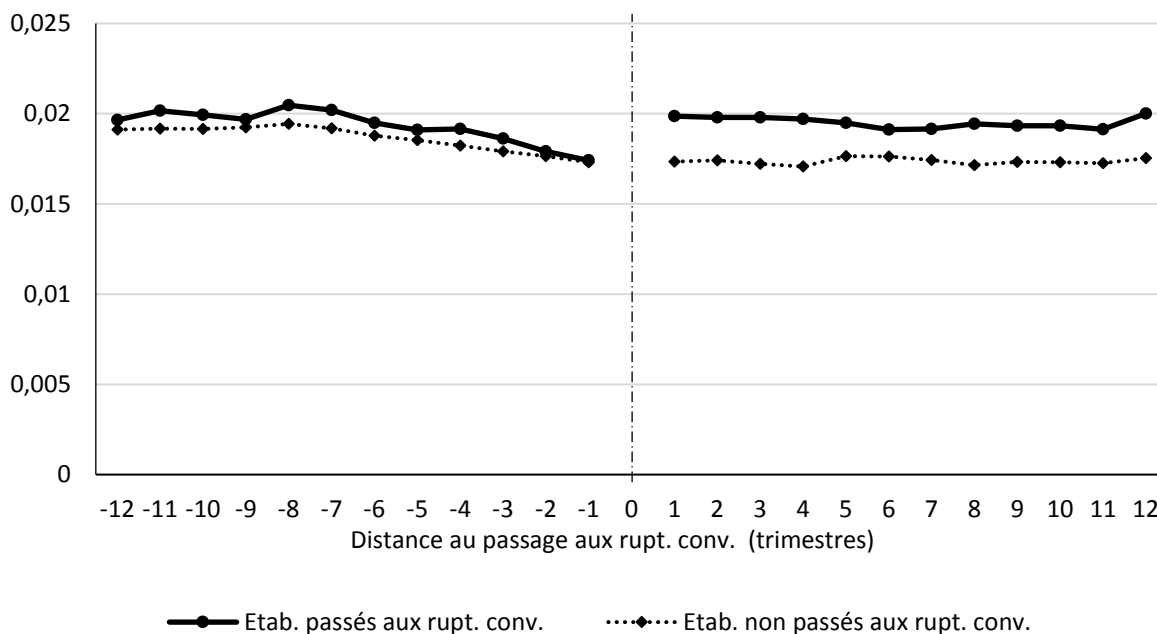
Note : La figure porte sur les établissements du panel cylindré ayant débuté le recours aux ruptures conventionnelles entre 2008 et 2011. La courbe en trait plein retrace l'évolution du taux trimestriel de départ en retraite sur une période de 6 ans en prenant pour origine des temps la date de la première rupture conventionnelle. La courbe en trait pointillé retrace l'évolution observée en moyenne aux mêmes date dans les établissements qui n'ont toujours pas recouru aux ruptures conventionnelles à la fin 2014.

Figure 9b : Evolution du différentiel de taux de départ en retraite entre établissements adoptant et établissements n'adoptant pas les ruptures conventionnelles



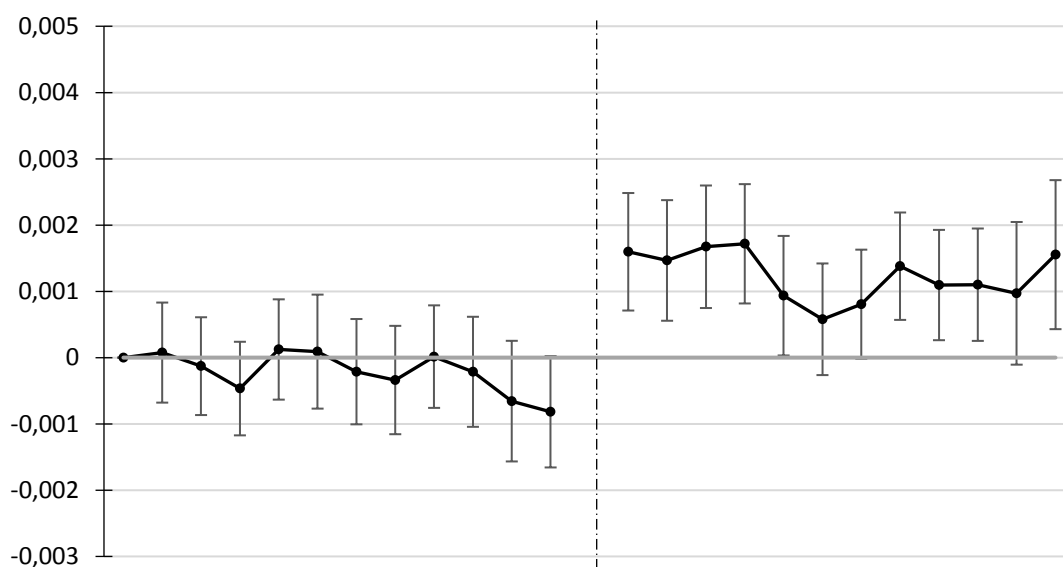
Note : La courbe retrace l'évolution de la différence entre la courbe en trait plein et la courbe en trait pointillé apparaissant dans la Figure 9a. Les traits verticaux représentent les intervalles de confiance.

Figure 10a : Les taux de ruptures de CDI avant et après le début du recours aux ruptures conventionnelles



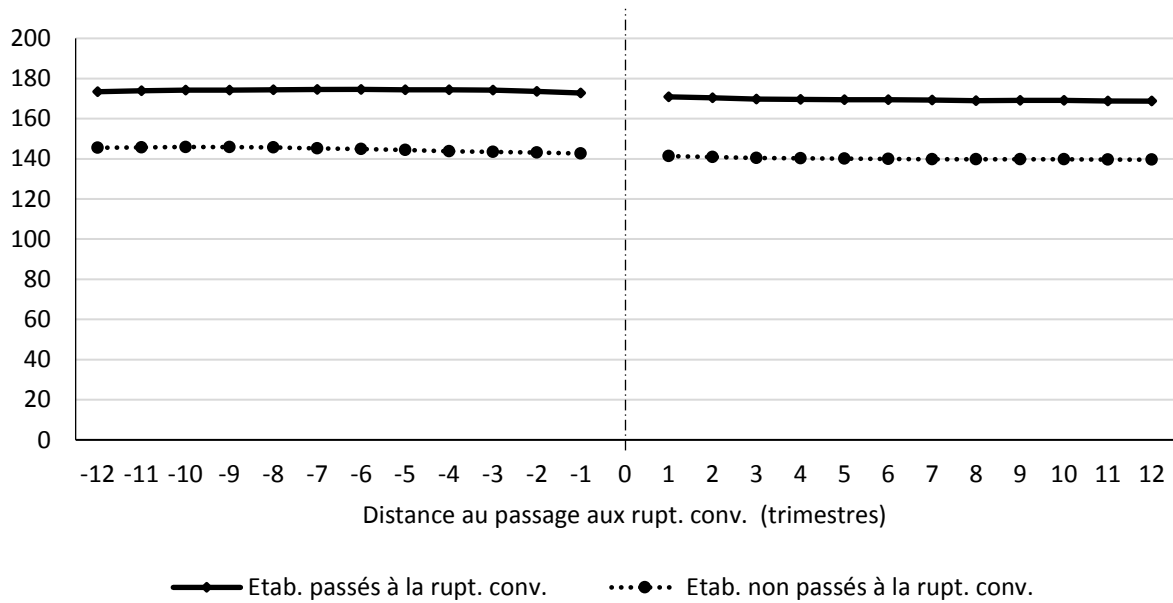
**Note :** La figure porte sur les établissements du panel cylindré ayant débuté le recours aux ruptures conventionnelles entre 2008 et 2011. La courbe en trait plein retrace l'évolution du taux trimestriel de fin de CDI (incluant licenciements, démissions, retraites, ruptures conventionnelles) sur une période de 6 ans en prenant pour origine des temps la date de la première rupture conventionnelle. La courbe en trait pointillé retrace l'évolution observée en moyenne aux mêmes date et dans les mêmes secteurs, dans les établissements qui n'ont toujours pas recouru aux ruptures conventionnelles à la fin 2014.

Figure 10b : Evolution du différentiel de taux de fin de CDI entre établissements adoptant et établissements n'adoptant pas les ruptures conventionnelles



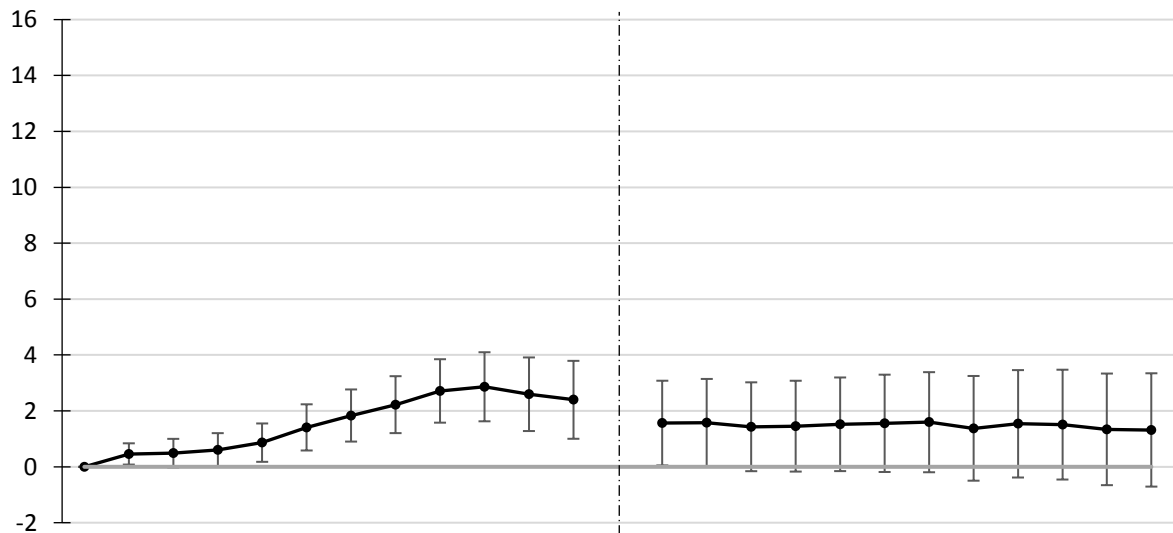
**Note :** La courbe retrace l'évolution de la différence entre la courbe en trait plein et la courbe en trait pointillé apparaissant dans la Figure 10a. Les traits verticaux représentent les intervalles de confiance.

Figure 11a : Les effectifs avant et après le début du recours aux ruptures conventionnelles



Note : La figure porte sur les établissements du panel cylindré ayant débuté le recours aux ruptures conventionnelles entre 2008 et 2011. La courbe en trait plein retrace l'évolution du nombre total d'employés sur une période de 6 ans en prenant pour origine des temps la date de la première rupture conventionnelle. La courbe en trait pointillé retrace l'évolution observée en moyenne aux mêmes date et dans les mêmes secteurs dans les établissements qui n'ont toujours pas recouru aux ruptures conventionnelles à la fin 2014.

Figure 11b : Evolution du différentiel d'effectifs entre établissements adoptant et établissements n'adoptant pas les ruptures conventionnelles



Note : La courbe retrace l'évolution de la différence entre la courbe en trait plein et la courbe en trait pointillé apparaissant dans la Figure 10a. Les traits verticaux représentent les intervalles de confiance.

Table 1 : L'effet de l'adoption des ruptures conventionnelles sur les ruptures de CDI et les effectifs.

	Lic. Motifs pers.	Dém.	Lic. Eco.	Retraite	Total fin de CDI	Effectif (en ln)
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
<i>A- Ensemble</i>						
Post <sub>jt</sub>	-.031*** (.007)	.001 (.013)	.004 (.011)	.001 (.006)	.348*** (.022)	-.0081*** (.0027)
Obs.	256739	256739	256739	256739	256739	256739
<i>m</i>	0.41	0.99	0.09	0.37	1.92	4.85
<i>B- Industrie</i>						
Post <sub>jt</sub>	-.012 (.009)	.003 (.012)	.000 (.019)	-.001 (.009)	.373*** (.028)	-.0066 (.0086)
Obs.	135309	135309	135309	135309	135309	135309
<i>m</i>	0.398	0.67	0.13	0.40	1.65	4.90
<i>C- Service</i>						
Post <sub>jt</sub>	-.052** (.010)	-.014 (.025)	.0002 (.009)	-.003 (.0085)	.328** (.035)	-.0051 (.0039)
Obs.	120202	120202	120202	120202	120202	120202
<i>m</i>	0.46	1.36	0,05	0.35	2.23	4.80

Note : le tableau montre le résultat de régressions où les variables dépendantes sont les taux trimestriels de licenciements pour motifs personnels (colonne 1), de démissions (2), de licenciements économiques (3), de départs à la retraite (4) ainsi que les taux de fins de CDI (5) et l'effectif moyen (en ln) (6). Les régresseurs incluent une indicatrice  $Post_{jt}$  indiquant que l'observation se situe après le début du recours aux ruptures conventionnelles, ainsi qu'un ensemble d'effets fixes établissements (5837 établissements) et trimestres (44 trimestres). Seuls les coefficients relatifs à  $Post_{jt}$  sont reportés dans le tableau. Le panel A porte sur l'ensemble des établissements du panel cylindré ayant adopté les ruptures conventionnelles avant fin 2014. Le panel B porte sur le sous-échantillon des établissements industriels et le panel C sur celui des établissements du secteur tertiaire.

## Annexe

Tableau A1 : Description du panel cylindré.

	Ensemble des établissements	Etab. ayant adopté ruptures conv. fin 2014	Etab. n'ayant pas adopté ruptures conv. en fin 2014
Effectif moyen 2004-T1	163	167	143
Industrie (%)	49	52	34
Service (%)	50	47	65
Autres Secteurs (%)	1	1	1
Région Parisienne (%)	5.2	5.3	4.9
Lic.motifs pers. 2004-T1 (%)	.48	.49	.45
Démission 2004-T1 (%)	1.10	1.09	1.17
Lic. éco. 2004-T1 (%)	.09	.10	.06
Fin de CDI 2004-T1 (%)	1.84	1.84	1.80
<b>Obs.</b>	<b>7085</b>	<b>5837</b>	<b>1248</b>

Note : Le tableau présente les principales caractéristiques (telles que mesurées en 2004-T1) du panel des établissements présents dans les DMMO de 2004-T1 et 2014T-4. Les caractéristiques étudiées sont l'effectif (moyenne entre effectif de début et de fin de trimestre), la répartition par grand secteur, la localisation (région parisienne/autre) et enfin les différents taux de sorties de CDI. Le Tableau donne les caractéristiques moyennes de l'ensemble des établissements de l'échantillon (première colonne) puis séparément celles des établissements ayant adopté les ruptures conventionnelles avant fin 2014 (deuxième colonne) et celles des établissements n'ayant pas encore eu recours aux ruptures conventionnelles en fin 2014 (troisième colonne). Lecture : les établissements du panel cylindré comptaient en moyenne 163 salariés début 2004 et 49% de ces établissements se situaient dans l'industrie. Au cours du premier trimestre 2004, les démissions ont concernés un nombre de salariés représentant 1.10% des effectifs.

Table A2 : L'effet de l'adoption des ruptures conventionnelles sur les ruptures de CDI et les effectifs (panel cylindré privé des deux trimestres précédant la première rupture conventionnelle).

	Lic. motifs pers.	Dém.	Lic. éco.	Retraite	Fin de CDI	Effectif moyen
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
<i>A- Ensemble</i>						
Post <sub>jt</sub>	-0.038*** (.008)	-0.006 (.015)	0.002 (.012)	-0.005 (.007)	0.315*** (.025)	-.00565 (.0030)
Obs.	245070	245070	245070	245070	245070	245070
m <sub>γ</sub>	.41	1.00	.09	.37	1.93	4.85
<i>B- Industrie</i>						
Post <sub>jt</sub>	-.017 (.010)	-.006 (.014)	-.001 (.021)	-.003 (.010)	0.377*** (0.032)	-.0029 (.0031)
Obs.	129112	129112	129112	129112	129112	129112
m <sub>γ</sub>	.38	.68	.13	.40	1.65	4.90
<i>C- Service</i>						
Post <sub>jt</sub>	-.059*** (.012)	-.019 (.028)	.004 (.011)	.001 (.010)	.333*** (.040)	-.0031 (.0041)
Nb Obs.	114782	114782	114782	114782	114782	114782
m <sub>γ</sub>	.46	1.36	.05	.33	2.23	4.80

**Note** : Le panel A porte sur l'ensemble des établissements du panel cylindré ayant adopté les ruptures conventionnelles avant fin 2014, les deux observations précédant l'adoption des ruptures conventionnelles étant toutefois ôtées de l'échantillon. Le panel B porte sur le sous-échantillon des établissements industriels et le panel C sur celui des établissements du secteur tertiaire. Le tableau montre le résultat de régressions où les variables dépendantes sont les taux trimestriels de licenciement pour motifs personnels (colonne 1), de démission (2), de licenciement économique (3), de départ à la retraite (4) ainsi que les taux de fins de CDI (5) et les effectifs (en ln) (6). Les régresseurs incluent une indicatrice  $Post_{jt}$  indiquant que l'observation se situe après le début du recours aux ruptures conventionnelles, ainsi qu'un ensemble d'effets fixes établissements (5837 établissements) et trimestres (44 trimestres). Seuls les coefficients relatifs à  $Post_{jt}$  sont reportés dans le tableau.

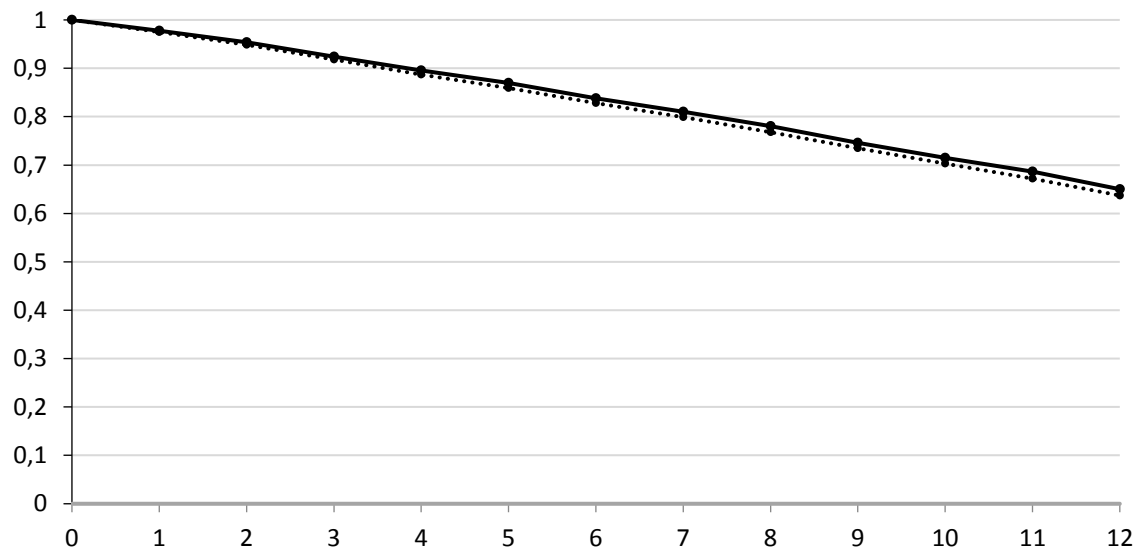
Table A3 : L'effet de l'adoption des ruptures conventionnelles sur les flux de CDI (panel non cylindré).

	Lic. motifs pers.	Dém.	Lic. éco.	Retraite	Fin de CDI	Effectif
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
<i>A- Ensemble</i>						
Post <sub>jt</sub>	-.020*** (.005)	0.009 (.010)	0.013 (.008)	-0.008* (.004)	0.415*** (.018)	-.0081*** (.0020)
Obs.	617855	617855	617855	617855	617855	617855
m <sub>γ</sub>	.49	1.16	.11	.35	2.17	4.92
<i>B- Industrie</i>						
Post <sub>jt</sub>	-.017* (.007)	-.019 (.011)	-.017 (.018)	-.003 (.006)	.436*** (0.026)	-.0092*** (.0031)
Obs.	268393	268393	268393	268393	268393	268393
m <sub>γ</sub>	.40	.70	.16	.39	1.76	4.95
<i>C- Service</i>						
Post <sub>jt</sub>	-.023** (.008)	-.008 (.016)	.005 (.007)	-.005 (.005)	.409*** (.026)	-.0032 (.0027)
Nb Obs.	345739	345739	345739	345739	345739	345739
m <sub>γ</sub>	.55	1.51	.06	.31	2.50	4.89

*Note* : le panel A porte sur l'ensemble des établissements du panel non cylindré (établissements présents 80% des trimestres entre 2004 et 2014). Le panel B porte sur le sous-échantillon des établissements industriels et le panel C sur celui des établissements du secteur tertiaire. Le tableau montre le résultat de régressions où les variables dépendantes sont les taux trimestriels de licenciement pour motifs personnels (colonne 1), de démission (2), de licenciements économiques (3), de départ à la retraite (4) ainsi que les taux de fin de CDI (5) et l'effectif (en ln) (6). Les régresseurs incluent une indicatrice  $Post_{jt}$  indiquant que l'observation se situe après le début du recours aux ruptures conventionnelles, ainsi qu'un ensemble d'effets fixes établissements (14801 établissements) et trimestres (44 trimestres). Seuls les coefficients relatifs à  $Post_{jt}$  sont reportés dans le tableau.

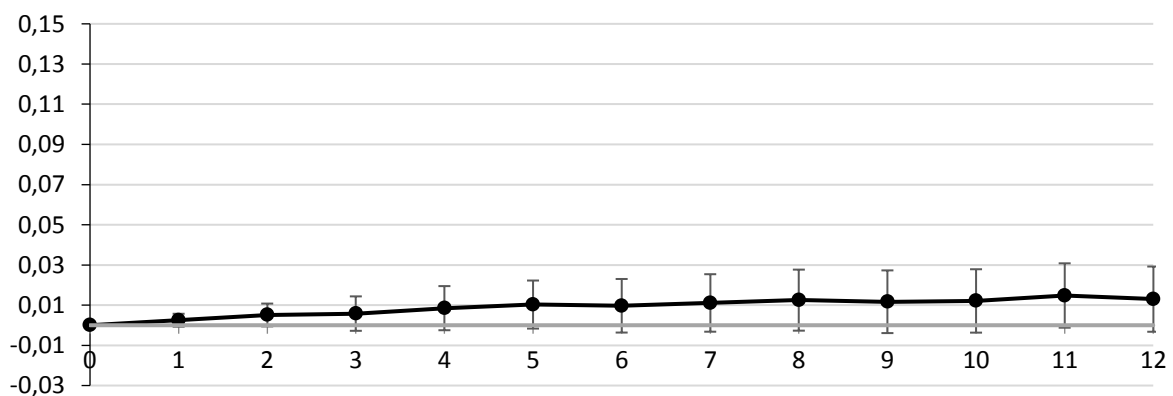


Figure A1 : Adoption des ruptures conventionnelles et survie dans le panel cylindré



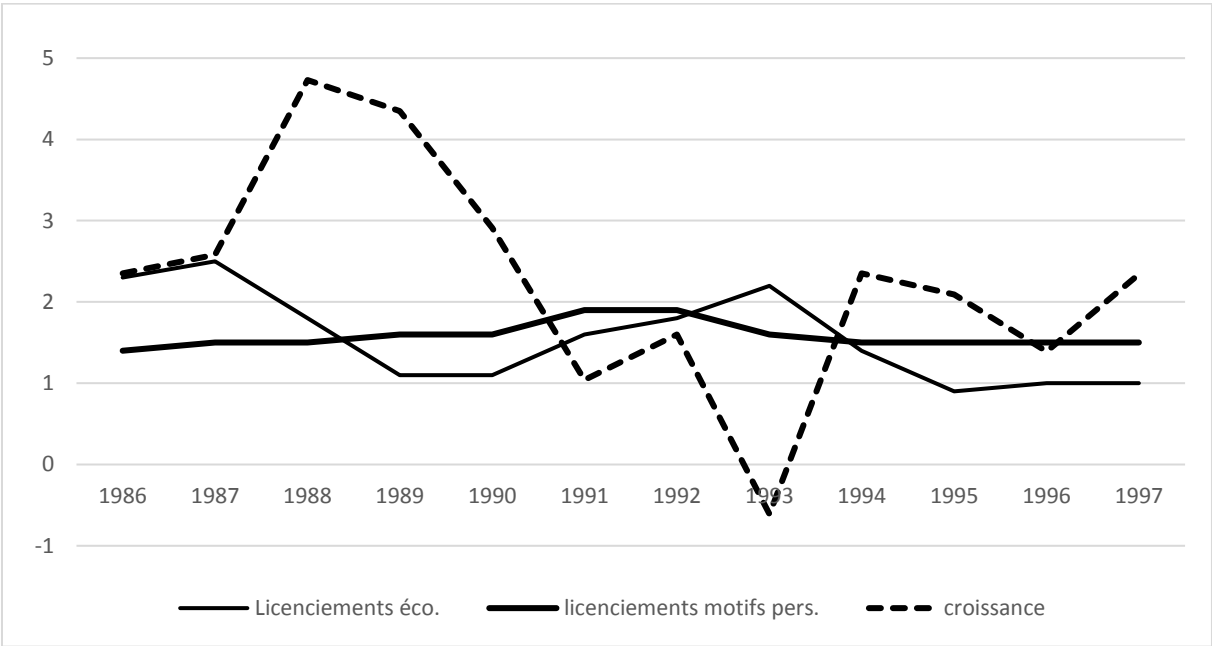
Note : pour chaque date potentielle  $t_0$  d'adoption des ruptures conventionnelles, il est possible de considérer (i) les établissements continuellement présents dans les DMMO de 2004\_T1 jusqu'à  $t_0$  et adoptant les ruptures conventionnelles en  $t_0$  et (ii) les établissements continuellement présents dans les DMMO de 2004\_T1 jusqu'à  $t_0$ , mais n'adoptant pas les DMMO en  $t_0$ . Pour chacun de ces deux groupes, il est ensuite possible de calculer le taux de survie dans le panel cylindré  $k$  trimestres après  $t_0$ . Pour  $k=1$  à 12, la courbe en trait plein représente la moyenne des taux de survie des établissements du premier groupe à travers l'ensemble des  $t_0$  possibles tandis que la courbe en trait pointillé retrace la moyenne des taux de survie des établissements du deuxième groupe. Lecture : 90% des établissements qui étaient présents dans le panel cylindré au moment de leur adoption des ruptures conventionnelles sont toujours dans le panel cylindré 4 trimestres plus tard. Le taux de survie est à peine plus faible pour les établissements qui étaient encore dans le panel cylindré à la date où les premiers adoptaient les ruptures conventionnelles, mais qui n'avait quant à eux toujours pas adopté les ruptures conventionnelles à cette date.

Figure A2 : Adoption des ruptures conventionnelles et survie différentielle dans le panel cylindré.



Note : La courbe retrace l'évolution de la différence entre la courbe en trait plein et la courbe en trait pointillé apparaissant dans la Figure A1. Les traits verticaux représentent les intervalles de confiance.

Figure A3 : Licenciements et conjoncture économique entre 1986 et 1997



**Note :** La courbe en trait plein gras représente l'évolution du taux annuel de licenciements pour motifs personnels, la courbe en trait plein fin représente l'évolution des taux annuels de licenciements économiques et la courbe en trait pointillé représente l'évolution de la croissance annuelle du PIB.