



LES RUPTURES CONVENTIONNELLES

EN RÉGION HAUTS-DE-FRANCE

Les jeunes plus concernés que les seniors



Entreprises
Emploi
Economie

Direccte Hauts-de-France



PÔLE

LES RUPTURES CONVENTIONNELLES EN RÉGION HAUTS-DE-FRANCE

Les jeunes plus concernés que les seniors

Direction de la publication : Jean-François Bénévise

Rédacteur en chef : Bruno Clément-Ziza

Rédactrice : Martine Leblanc

Ont collaboré : Didier Castille, Patrick Michalik, Joël Bousquié

Correcteur réviseur : Danièle Rante

Graphisme : Gilles Vidal

Impression : Imprimerie monsoise

AVANT-PROPOS

Issue de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008, la loi du 25 juin 2008 « portant modernisation du marché du travail » a institué, à partir du 1^{er} août 2008, un nouveau mode de rupture du contrat de travail à durée indéterminée dans le secteur privé : la rupture conventionnelle. Celle-ci diffère de la démission et du licenciement pour motif personnel ou économique. La loi prévoit que dans le cadre d'une rupture conventionnelle, le salarié et l'employeur conviennent, en commun, des conditions de la rupture. Ces conditions doivent faire l'objet d'une convention, signée entre l'employeur et le salarié et soumise à l'homologation de l'administration du travail.

Ce bilan fait état, pour la première fois, des demandes de ruptures conventionnelles dans la région Hauts-de-France, depuis la création du dispositif et, de façon plus détaillée, de 2013 à 2015. Les salariés protégés (délégués syndicaux, délégués du personnel, etc.), bénéficient également de ce type de rupture du contrat de travail mais selon une procédure spécifique. Les données concernant les salariés protégés sont comptabilisées et analysées à part.

Cette forme de rupture poursuit sa progression huit ans après sa création, mais à un rythme de croissance qui ralentit. Le profil du salarié qui choisit ou accepte ce mode de rupture est le plus souvent un jeune salarié, issu du secteur tertiaire, notamment du commerce, et d'un établissement de moins de 10 salariés. La part des ruptures conventionnelles dans les fins de CDI pour licenciement, rupture conventionnelle et démission a presque doublé depuis 2009 pour atteindre 16 % en 2014. La part des licenciements économiques a quant à elle diminué de moitié durant la même période. Ce nouveau mode de rupture s'est ainsi substitué en partie aux licenciements économiques et dans une moindre mesure aux démissions. La très grande majorité des salariés concernés s'inscrit à Pôle emploi dans un délai plus ou moins long après la date de rupture. La hausse continue du stock des demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi sous ce motif témoigne d'une problématique retour à l'emploi.

I. ÉVOLUTION DES DEMANDES DE RUPTURE CONVENTIONNELLE DEPUIS LE DÉBUT DE LA MESURE

Près de 125 000 ruptures conventionnelles entre 2008 et 2015 en région

Le nombre de demandes de rupture conventionnelle des salariés non protégés¹ reçues dans la région Hauts-de-France est en constante augmentation depuis sa mise en œuvre en août 2008. Sur les sept années pleines de 2009 à 2015², leur nombre a plus que doublé, passant de 10 700 à près de 25 000. L'année 2010 connaît la plus forte évolution sur un an avec une hausse de 72 % des demandes reçues (cf. tab 1). En 2015, 2 100 demandes ont été reçues en moyenne chaque mois (soit 2,6 fois plus qu'en 2009). Un pic de demandes s'observe deux fois dans l'année, en juillet et en décembre.

Ces demandes doivent faire l'objet d'une homologation par l'administration du travail. L'homologation est acquise neuf fois sur dix. Les 10 % restants correspondent à des demandes irrecevables ou refusées (cf. encadré 1). Le nombre de salariés ayant bénéficié, après homologation, d'une rupture conventionnelle est ainsi passé de 2 000 en 2008 à 22 100 en 2015.

Au total, près de 125 000 salariés sont partis en rupture conventionnelle de 2008 à 2015 en région.

Au 1^{er} semestre 2016, la région comptabilise 11 746 ruptures homologuées ; c'est 12,5 % de plus qu'au 1^{er} semestre 2015.

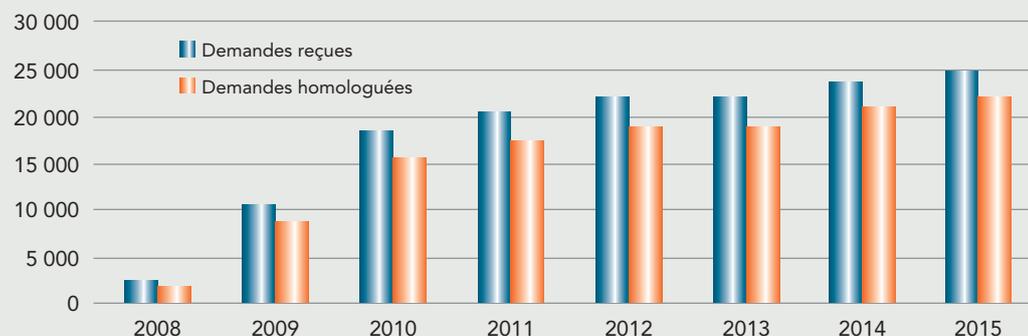
La part de la région sur l'ensemble des demandes nationales homologuées se situe autour de 7 % au cours des trois dernières années étudiées. La région Hauts-de-France n'arrive qu'en sixième position sur les treize régions.

Tab 1 : Évolution des ruptures conventionnelles

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	France 2015	Part Région/ France 2015
Demandes reçues	2 506	10 724	18 466	20 489	22 125	22 100	23 694	24 950	365 288	7%
Taux d'irrecevabilité	11%	8%	7%	7%	6%	6%	4%	5%	2%	15%
Demandes homologuées	1 994	8 928	15 610	17 489	18 925	18 882	20 970	22 139	338 790	7%
Taux de refus	11%	9%	10%	8%	7%	10%	8%	7%	5%	9%

Champ : Région Hauts-de-France, France métropolitaine, salariés non protégés, données brutes.
Source : Dares. Traitement : Direccte Hauts-de-France

Graph 1 : Évolution des demandes de rupture conventionnelle - Région Hauts-de-France



Source : Dares. Traitement : Direccte Hauts-de-France

¹ Les salariés protégés (représentants syndicaux, élus du personnel) font l'objet d'une procédure différente de celle des salariés non protégés. Ils font l'objet d'une analyse à part (voir p. 12).

² Les ruptures conventionnelles ont démarré au 1^{er} août 2008 (loi du 25 juin 2008).

Encadré 1 : Demandes irrecevables et demandes refusées

Parmi les demandes, un certain nombre sont déclarées irrecevables, car incomplètes. Calculé sur l'ensemble des demandes reçues, le taux d'irrecevabilité, plus élevé au début de la mise en œuvre de la mesure (11 % des demandes en 2008) ne représente plus que 5 % des demandes en 2015 (2 % en France).

Les demandes qui n'ont pas été déclarées irrecevables sont instruites et soumises à l'homologation de l'administration du travail pour être valides. Le taux d'homologation, qui mesure la part des demandes homologuées parmi les demandes instruites, a légèrement progressé entre 2009 et 2015, passant de 89 % à 93 %. Ainsi, le taux de refus, plus élevé au début de la mesure (11 % en 2008) descend à 7 % en 2015 (5 % en France). Les demandes irrecevables et les demandes refusées peuvent faire l'objet d'une nouvelle demande d'homologation.

En 2015, en région, la majorité des refus d'homologation a été motivée par :

- une indemnité de rupture inférieure au minimum légal ou conventionnel (34 % des refus)
- le non-respect du délai de rétractation (23 %)
- une date de rupture intervenant avant le lendemain de l'homologation par l'administration (19 %)
- le non-respect des règles d'assistance (4 %).

Le constat d'une absence de liberté de consentement est très rare (0,2 % en 2015).

Le département du Nord pèse pour moitié dans les ruptures conventionnelles de la région

La forte augmentation du nombre de ruptures conventionnelles homologuées au cours de l'année 2010 (+ 75 %) est due au département du Nord qui voit le nombre de ruptures multiplié par 2,7. Hormis le département du Nord, l'augmentation moyenne n'est que de 28 %. Ce type de rupture du contrat de travail poursuit sa progression mais à un rythme qui ralentit chaque année : + 12 % en 2011, + 8 % en 2012. En 2015, la hausse n'est plus que de 6 % (cf. tab 2) ⁽¹⁾.

Le nombre de ruptures conventionnelles varie fortement d'un département à l'autre et d'une année sur l'autre. Entre 2013 et 2015, la hausse est de 13 % en moyenne régionale, mais elle atteint 22 % dans la Somme, 17 % dans le Nord, mais ne dépasse pas 2 % dans l'Oise.

Sur les 125 000 ruptures conventionnelles ayant eu lieu entre 2008 et 2015, le département du Nord est celui qui pèse le plus lourd avec la moitié des ruptures, le Pas-de-Calais représente 21 %, l'Oise 14 %, la Somme 9 % et enfin, l'Aisne 7 %. Cette répartition entre les départements reste stable depuis 2010.

Tab 2 : Demandes homologuées par département

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	Part 2015
Aisne	141	1 013	1 086	1 285	1 250	1 360	1 518	1 442	6,5%
Nord	1 132	2 955	7 954	8 947	9 785	9 511	10 637	11 340	51,2%
Oise	233	1 606	2 061	2 422	2 481	2 521	2 757	2 877	13,0%
Pas-de-Calais	338	2 381	3 081	3 501	3 912	3 851	4 270	4 507	20,4%
Somme	150	973	1 428	1 334	1 497	1 639	1 788	1 973	8,9%
RÉGION	1 994	8 928	15 610	17 489	18 925	18 882	20 970	22 139	100,0%
Évolution Région			+74,8 %	+12,0 %	+8,2 %		+11,1 %	+5,6 %	

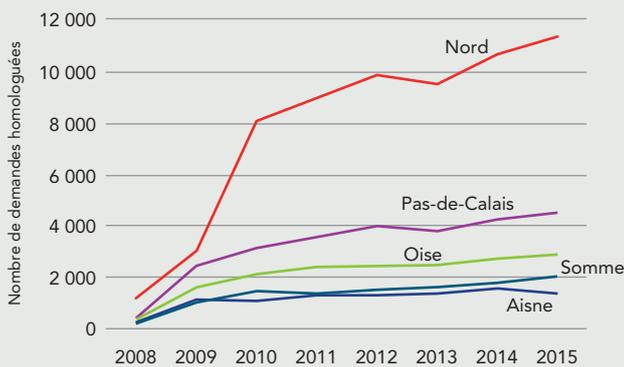
Champ : Région Hauts-de-France, France métropolitaine, salariés non protégés, données brutes.

Source : Dares. Traitement : Direccte Hauts-de-France

NB : En 2009, l'évolution n'est pas calculée, le dispositif ayant démarré en août 2008.

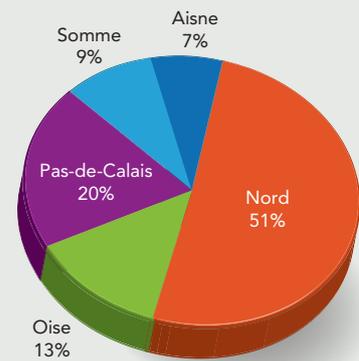
(1) Le système de comptabilisation des données changent à partir de mai 2013. Ces changements ont affecté à la marge les données de l'année 2013 qui présente ici une évolution négative. De même la hausse de 2014 est de ce fait probablement surévaluée.

Graph 2 : Évolution des demandes homologuées de rupture conventionnelle par département Années 2008 à 2015



Champ : Région Hauts-de-France. Salariés non protégés. Données brutes.
Source : Dares. Traitement : Direccte Hauts-de-France

Graph 3 : Répartition des ruptures conventionnelles homologuées par département - Année 2015



Champ : Région Hauts-de-France, salariés non protégés.
Source : Dares. Traitement : Direccte Hauts-de-France

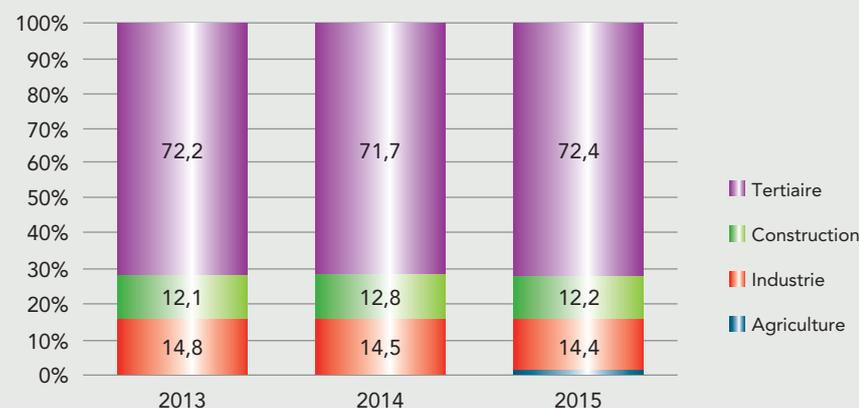
II. LES CARACTÉRISTIQUES DES RUPTURES CONVENTIONNELLES

Le tertiaire concentre près des trois-quarts des ruptures conventionnelles....

Sept ruptures conventionnelles homologuées sur dix concernent un salarié du tertiaire (cf. graph 4). Cette part est légèrement supérieure au poids des salariés du tertiaire dans le secteur privé (68 % en 2013)³. Le commerce est le secteur tertiaire le plus impacté avec 31 % des ruptures ayant eu lieu dans le tertiaire en 2015. Le commerce arrive ainsi en tête de tous les secteurs avec deux ruptures sur dix en région. Celles-ci proviennent le plus souvent des commerces de détail d'habillement, des commerces d'automobile ainsi que des supermarchés et hypermarchés. Deux autres secteurs tertiaires négocient aussi plus fréquemment ce type de rupture : il s'agit de l'hébergement-restauration (10 % des ruptures) et particulièrement le secteur de la restauration (8 %) ainsi que les activités de services administratifs et de soutien (7 %) (cf. tableau 3).

L'industrie représente 14 % des ruptures conventionnelles en 2015. Un secteur se détache nettement : les boulangeries et boulangeries-pâtisseries industrielles. Ce secteur représente 11 % des ruptures dans l'industrie. La construction intervient pour 12,2 % des ruptures avec, en tête, les travaux d'installations électriques. La part de l'agriculture passe de 0,8 % en 2013 à 1,0 % en 2015.

Graph 4 : Évolution des ruptures conventionnelles par grand secteur d'activité - Région Hauts-de-France



Source : Dares. Traitement : Direccte Hauts-de-France

³ Source : Insee, DADS 2013, secteur privé, y compris les particuliers employeurs.

... principalement dans le département du Nord

La répartition des ruptures conventionnelles par secteur d'activité est liée à la structure économique du territoire. Le département du Nord est le territoire où la part du tertiaire dans l'emploi salarié est la plus importante. Ainsi, la part du tertiaire dans les ruptures conventionnelles atteint le plus haut niveau dans ce département (76,2 %), mais avec une part légèrement plus faible pour le commerce. Le département du Nord concentre ainsi la moitié des ruptures conventionnelles survenues dans le tertiaire (49 % en 2015). Dans le secteur « hébergement-restauration », la part des ruptures est plus élevée dans les départements côtiers à vocation plus touristique que sont le Pas-de-Calais et la Somme (cf. tab 3).

La part de l'industrie dans les ruptures homologuées est plus élevée dans les départements picards et coïncide avec un territoire plus industrialisé comparé à celui du Nord et du Pas-de-Calais. En 2015, la part de l'industrie dans les ruptures est de 17 % pour l'ensemble des trois départements picards, contre 13 % pour le Nord et le Pas-de-Calais. La part de la construction et celle de l'agriculture sont également légèrement plus élevées dans les départements picards.

Tab 3 : Ruptures conventionnelles par département et par grand secteur d'activité - Année 2015

	Aisne	Nord	Oise	Pas-de-Calais	Somme	Région
Agriculture	2,5%	0,6%	1,0%	1,3%	1,5%	1,0%
Industrie	18,7%	12,8%	16,2%	14,4%	16,2%	14,4%
Construction	13,2%	10,4%	13,7%	14,6%	12,5%	12,2%
Tertiaire	65,7%	76,2%	69,1%	69,7%	69,9%	72,4%
<i>dont Commerce</i>	23,5%	21,5%	23,9%	23,4%	21,9%	22,5%
<i>Hébergement-restauration</i>	8,2%	9,6%	7,1%	11,7%	10,8%	9,6%
<i>Act. services adm. et de soutien</i>	7,4%	7,9%	7,3%	6,1%	5,2%	7,2%
Ensemble	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

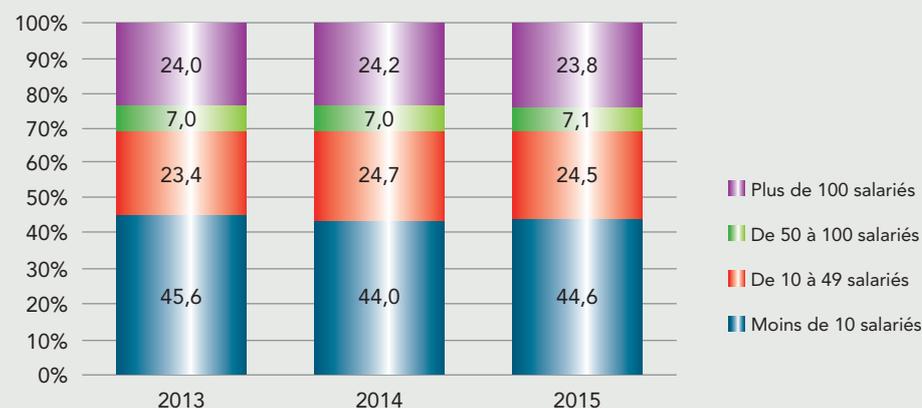
Source : Dares. Traitement : Direccte Hauts-de-France

Les deux-tiers des ruptures conventionnelles concernent un établissement de moins de 50 salariés

La rupture conventionnelle est plus souvent choisie comme mode de rupture dans les petits établissements. Au cours des trois dernières années, 45 % des ruptures ont eu lieu dans un établissement de moins de 10 salariés, alors que les établissements de cette taille emploient 18 % des salariés en région⁴. Le quart des ruptures a eu lieu dans un établissement de 10 à 49 salariés, soit une part identique à celle de l'emploi salarié (26 %). Ainsi, plus des deux-tiers des ruptures conventionnelles concernent des établissements de moins de 50 salariés (69 %). Cette part est largement supérieure comparée à celle des effectifs salariés (44 %). Le secteur tertiaire et notamment le commerce, prédominants dans les ruptures conventionnelles, sont constitués de nombreuses petites structures.

Enfin, les établissements de 50 salariés et plus sont à l'origine de trois ruptures conventionnelles sur dix (contre 56 % des effectifs salariés).

Graph 5 : Évolution des ruptures conventionnelles par taille d'établissement - Région Hauts-de-France



Source : Dares. Traitement : Direccte Hauts-de-France

⁴ Source : Insee, CLAP au 31/12/2013 (y compris le secteur public, non marchand).

Un mode de rupture fréquent chez les jeunes salariés

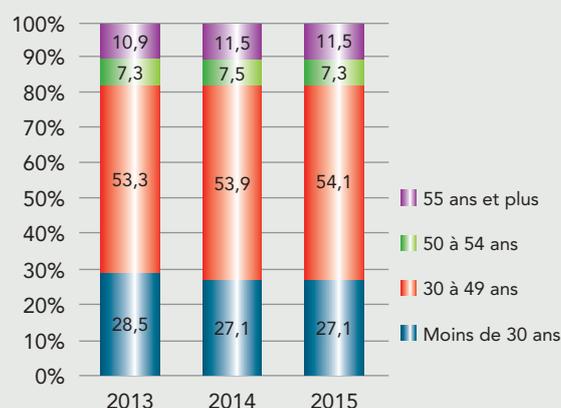
Une petite majorité des ruptures conventionnelles concerne un salarié âgé de 30 à 49 ans (54 %). Cette part est proche du poids de cette tranche d'âge parmi les salariés du privé en région (56 %) ⁵. Les moins de 30 ans sont par contre surreprésentés avec près de trois ruptures conventionnelles sur dix (27 %), alors qu'ils ne représentent que 16,5 % de la population salariée du privé. Parmi eux, 8 % ont moins de 25 ans (contre 5 % des salariés du privé).

La part des salariés âgés de 50 ans et plus est de 19 % (contre 27,5 % des salariés du privé) avec une part plus importante à partir de 55 ans, soit 11,5 % (contre 14 % des salariés du privé) (cf. graph 6). Parmi ces salariés de 50 ans et plus, six sur dix travaillaient dans un établissement de moins de 50 salariés avant de partir selon ce mode de rupture.

Un peu plus de la moitié des ruptures conventionnelles concerne un homme (53 %, contre 56 % des salariés du privé). La part des femmes a légèrement augmenté au cours des trois dernières années (cf. graph 7).

La répartition par tranche d'âge selon le genre diffère légèrement. La part des moins de 50 ans est légèrement plus élevée chez les hommes, l'écart étant un peu plus marqué pour les 25-49 ans. Par contre, la part des 50 ans et plus est légèrement plus élevée chez les femmes (soit 20 % contre 18 %), comme dans l'ensemble des salariés du privé (soit 29 % contre 27 %).

Graph 6 : Évolution des ruptures conventionnelles par tranche d'âge - Région Hauts-de-France



Source : Dares. Traitement : Direccte Hauts-de-France

Graph 7 : Évolution des ruptures conventionnelles par genre - Région Hauts-de-France



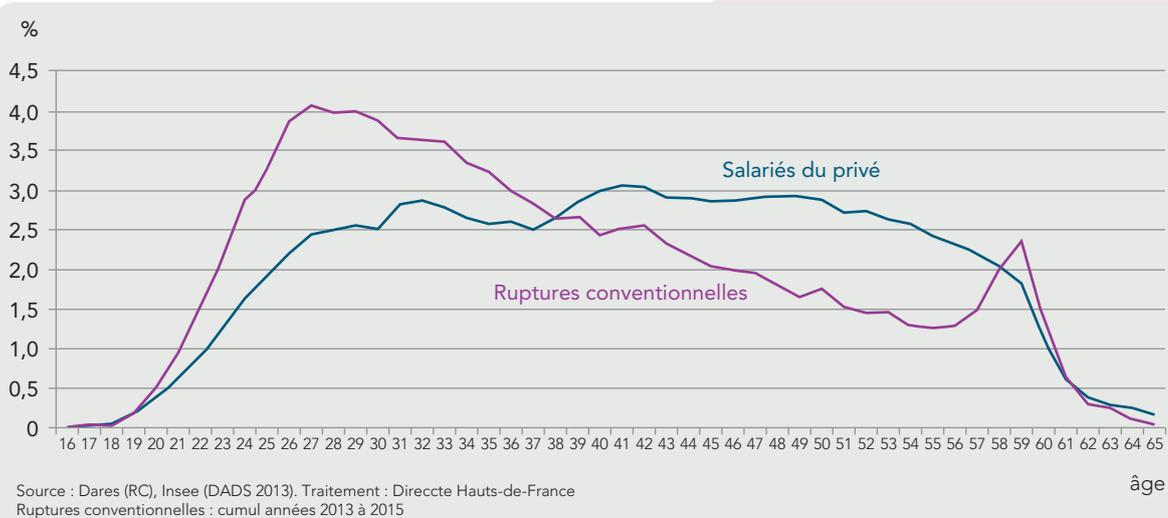
Source : Dares. Traitement : Direccte Hauts-de-France

Une surreprésentation des moins de 37 ans parmi les salariés partis en rupture conventionnelle

L'analyse par âge détaillé révèle une forte progression des ruptures conventionnelles jusqu'à l'âge de 27 ans, suivie d'une baisse continue se terminant par un autre pic d'augmentation démarrant vers 56-57 ans et se terminant à 59 ans (cf. graph 8). Cette analyse fait apparaître également pour les plus jeunes une surreprésentation plus large des ruptures conventionnelles par rapport à l'ensemble des salariés du privé. Celle-ci commence vers l'âge de 20 ans et se termine à l'âge de 37 ans, avec un pic de ruptures entre 26 et 30 ans. Après 37 ans, la part des ruptures par âge est inférieure à celle de l'ensemble des salariés. Une légère surreprésentation des ruptures apparaît entre 59 et 61 ans.

On remarque ici un facteur âge : après 55 ans, la rupture conventionnelle apparaît comme une solution d'attente pour le salarié âgé, d'autant plus qu'il bénéficie d'un revenu de remplacement jusqu'à ce qu'il remplisse ses droits à la retraite, que ce soit pour des raisons de santé, de pénibilité, voire de réduction d'effectifs.

Graph 8 : Répartition des ruptures conventionnelles et des salariés du privé selon l'âge
Région Hauts-de-France



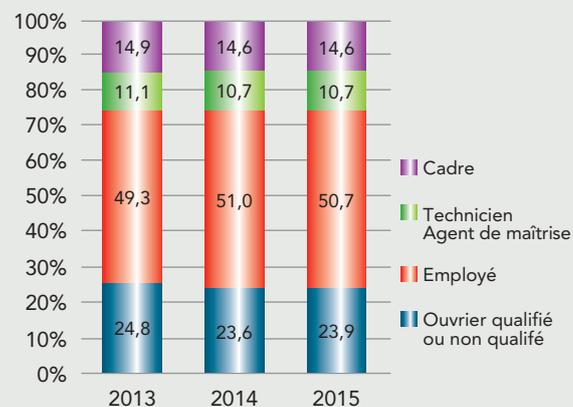
Six ruptures sur dix concernent un salarié ayant moins de cinq ans d'ancienneté

La moitié des ruptures conventionnelles concerne un salarié de qualification « employé » (51 % en 2015). Ce qui correspond au secteur tertiaire prédominant. Près du quart des ruptures concerne un ouvrier (cf. graph 9). Cette part est plus élevée dans les départements picards (27 % contre 22 % pour les autres). Six ruptures sur dix surviennent alors que le salarié n'a pas atteint cinq ans d'ancienneté (cf. graph. 10). Les ruptures survenues très rapidement, soit moins d'un an après l'embauche sont nombreuses dans les secteurs du commerce et de la restauration. Dans certains secteurs, la part de ces ruptures précoces est particulièrement élevée : elle atteint 35 % dans le secteur « dépollution et autres services de gestion des déchets », 24 % dans le secteur de l'énergie, 23 % dans la restauration. Ces départs anticipés touchent le plus souvent un salarié âgé entre 23 et 30 ans.

À l'opposé, la part des ruptures survenues tardivement (30 ans d'ancienneté et plus, soit 3 % des ruptures) est plus élevée dans les secteurs suivants : 26 % dans les industries extractives, 23 % dans « la fabrication d'équipements électriques ».

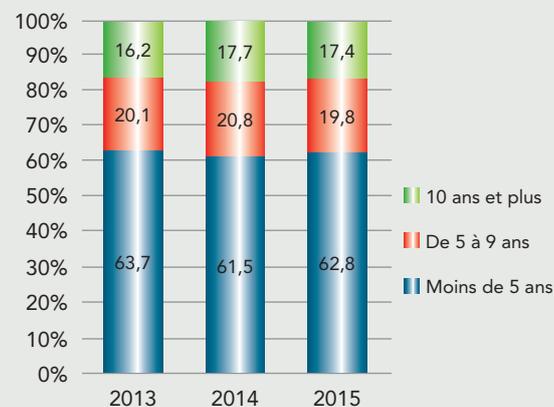
Au vu des secteurs d'activité les plus concernés, les conditions de travail représentent un facteur décisif à une rupture anticipée ou tardive du contrat de travail, dans des secteurs qui ne recourent pas aux licenciements économiques (commerces de détail, cafés-hôtels-restaurants, boulangeries-pâtisseries).

Graph 9 : Évolution des ruptures conventionnelles selon la qualification - Région Hauts-de-France



Source : Dares. Traitement : Direccte Hauts-de-France

Graph 10 : Évolution des ruptures conventionnelles selon l'ancienneté du salarié - Région Hauts-de-France



Source : Dares. Traitement : Direccte Hauts-de-France

La répartition des ruptures conventionnelles selon l'ancienneté au poste de travail et l'âge diffère selon la catégorie professionnelle. Plus la qualification est élevée, plus la rupture conventionnelle intervient pour des salariés plus âgés et avec une ancienneté plus longue. La catégorie « techniciens et agents de maîtrise » possède la part la plus élevée de salariés âgés (55 ans et plus) partis en rupture conventionnelle et, de façon évidente, l'ancienneté la plus longue. À l'opposé, la catégorie des employés possède la plus forte proportion de jeunes (moins de 30 ans) avec une courte ancienneté.

Tab 4 : Ruptures conventionnelles par catégorie professionnelle et par tranche d'âge - Année 2015
Région Hauts-de-France

	Ouvriers	Employés	Techniciens, agents de maîtrise	Cadres	Ensemble
Moins de 30 ans	29,8%	32,6%	17,9%	10,1%	27,1%
30 à 49 ans	50,8%	50,2%	61,2%	68,2%	54,1%
50 à 54 ans	7,0%	7,0%	7,0%	9,0%	7,3%
55 ans et plus	12,4%	10,2%	13,9%	12,6%	11,5%
Ensemble	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Source : Dares. Traitement : Direccte Hauts-de-France

Tab 5 : Ruptures conventionnelles par catégorie professionnelle et par ancienneté - Année 2015
Région Hauts-de-France

	Ouvriers	Employés	Techniciens, agents de maîtrise	Cadres	Ensemble
Ancienneté < 10 ans	81,0%	87,2%	73,9%	75,9%	82,6%
<i>dont anc. < 5 ans</i>	61,0%	68,3%	53,3%	53,6%	62,8%
Ancienneté >= 10 ans	19,0%	12,8%	26,1%	24,1%	17,4%
<i>dont anc. >= 30 ans</i>	3,6%	1,2%	6,5%	3,3%	2,6%

Source : Dares. Traitement : Direccte Hauts-de-France

Seulement 7 % des salariés se sont faits assister lors des entretiens préalables

La procédure de la rupture conventionnelle prévoit un ou plusieurs entretiens préalables au cours desquels le salarié peut, s'il le souhaite, se faire accompagner par une personne appartenant au personnel de l'entreprise ou par un représentant du personnel ou, en l'absence, par un conseiller du salarié⁶. En l'absence d'obligation, les salariés sont rares à se faire assister : seulement 7,2 % l'ont été en 2015. Parmi eux, trois sur dix sont accompagnés par un délégué du personnel ; 23 % par un délégué syndical et presque autant par un conseiller du salarié (22 %).

Lorsque le salarié se fait assister, l'employeur le peut également, soit par un membre de l'entreprise, par un membre de l'organisation syndicale patronale ou un autre employeur de la même branche. Les employeurs sont encore plus rares à se faire assister (1,7 %) et quand ils le sont, c'est pour la très grande majorité par un autre membre de l'entreprise (92 %) (cf. tableau 6).

⁶ Une liste de conseillers du salarié est établie par chaque unité départementale de la Direccte.

Tab 6 : L'accompagnement du salarié et de l'employeur

Accompagnement du salarié	2013	2014	2015
Autre salarié de l'entreprise	20,3%	18,3%	17,4%
Conseiller du salarié	20,0%	20,7%	21,7%
Délégué du personnel	31,9%	29,7%	31,2%
Délégué syndical	22,0%	24,9%	23,4%
Membre du comité d'entreprise	5,8%	6,5%	6,4%
Ensemble	100,0%	100,0%	100,0%
Accompagnement de l'employeur	2013	2014	2015
Autre employeur de la même branche	8,3%	5,4%	5,5%
Membre de l'organisation syndicale d'employeurs	3,1%	2,7%	2,1%
Membre du personnel de l'entreprise	88,7%	91,9%	92,4%
Ensemble	100,0%	100,0%	100,0%

Source : Dares. Traitement : Direccte Hauts-de-France

La fréquence et le mode d'assistance dépend de la taille de l'établissement et la présence ou non d'institutions représentatives du personnel. Ainsi, la proportion de salariés ayant choisi de se faire assister croît avec la taille de l'établissement. Dans les établissements de moins de 10 salariés, 4 % des salariés se sont fait assister en 2015, contre trois fois plus dans les établissements de 100 salariés et plus (13 %).

Dans les établissements de moins de 10 salariés, une petite majorité de salariés se sont fait accompagner par un conseiller du salarié, ceci en l'absence d'institutions représentatives dans cette taille d'établissement. Dans la tranche 10 à 49 salariés, 37 % se sont fait assister par un conseiller du salarié, 30 % par un délégué du personnel. Dans les établissements de 50 salariés et plus, 42 % des salariés se sont fait accompagner par un délégué du personnel, 34 % par un délégué syndical. À noter que les membres du comité d'entreprise sont en général très peu sollicités.

L'indemnité de rupture conventionnelle varie d'une échelle de un à sept en fonction de la catégorie professionnelle et de l'ancienneté du salarié

L'indemnité de rupture conventionnelle ne peut être inférieure à l'indemnité légale de licenciement ou à l'indemnité conventionnelle de licenciement lorsque cette dernière a été prévue dans la convention collective de la branche à laquelle appartient l'entreprise ⁷. Cette indemnité est calculée selon l'ancienneté du salarié (cf. encadré 2 p. 23).

En 2015, l'indemnité perçue par un salarié suite à une rupture conventionnelle s'est élevée en moyenne à 5 990 euros. Elle est supérieure à la moyenne nationale qui est de 5 270 euros. Elle est également supérieure à la moyenne de l'indemnité légale de licenciement qui est de 3 470 euros en 2015. Les départements picards affichent un montant moins élevé, soit 5 550 euros en moyenne, contre 6 160 euros pour les départements du Nord et du Pas-de-Calais.

Ce montant d'indemnité est toutefois très variable selon la catégorie professionnelle des salariés. Les employés, les plus représentés dans ce type de rupture, ont touché moins de la moitié, soit en moyenne 2 650 euros. Il faut préciser qu'une grande partie d'entre eux ont une ancienneté de moins de 10 ans (soit 87 %) et qu'en dessous de 10 ans d'ancienneté, le calcul de l'indemnité est moins favorable. Les ouvriers ont obtenu un montant moyen supérieur à celui des employés, soit 3 740 euros. Cet écart s'explique par une ancienneté plus longue chez les ouvriers : 19 % des ouvriers ont quitté leur emploi suite à une rupture conventionnelle avec une ancienneté d'au moins 10 ans, contre 13 % pour les employés.

L'indemnité moyenne pour les « techniciens et agents de maîtrise est de 8 590 euros. Elle double pour les cadres (hors cadres dirigeants), soit 17 430 euros. Les techniciens, les agents de maîtrise et les cadres ont, en moyenne, une ancienneté dans l'entreprise plus longue au moment de la rupture : le quart possède une ancienneté d'au moins dix ans (cf. tableau 5).

Enfin, l'indemnité versée à un homme est en moyenne 1,6 fois plus élevée que celle versée à une femme (soit 7 360 euros contre 4 480 euros).

⁷ L'indemnité conventionnelle de licenciement ne peut être inférieure à l'indemnité légale de licenciement, soit 1/5^e de mois de salaire par année d'ancienneté, auquel s'ajoutent 2/15^e de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans d'ancienneté.

LES RUPTURES CONVENTIONNELLES CONCERNANT LES SALARIÉS PROTÉGÉS

La rupture conventionnelle peut s'appliquer aux salariés protégés (délégué du personnel, délégué syndical, membre élu du comité d'entreprise, etc.). Elle peut également s'appliquer aux médecins du travail. Une procédure spécifique de validation est prévue pour les salariés protégés. La rupture conventionnelle est subordonnée à l'autorisation de l'inspection du travail comme dans le cas d'un licenciement (et non à l'homologation). Celle-ci s'assure de la liberté de consentement et de l'absence de motif lié au mandat du salarié.

Plus de 2 600 salariés protégés sont partis en rupture conventionnelle entre 2008 et 2015

Depuis le début de la mesure en août 2008 et jusqu'en 2015, plus de 2 600 salariés protégés sont partis en rupture conventionnelle en région Hauts-de-France. Le département du Nord représente 47 % de ces départs. Cela représente une moyenne de plus de 360 salariés protégés en région qui partent chaque année selon ce mode de rupture. Les demandes autorisées par l'inspection du travail correspondent à 89 % des demandes reçues. La part des demandes refusées parmi les demandes instruites a progressé depuis le début de la mesure, de 3 % en 2009, elle atteint 9 % en 2014, puis 7 % en 2015.

La répartition des salariés selon leur appartenance syndicale ou non est la suivante (en 2015) :

- la moitié (soit 51 %) des ruptures conventionnelles a concerné un salarié protégé non syndiqué. Cette part est quasi identique à la part des non syndiqués dans les autres motifs de demandes d'autorisation de licenciement⁸.
- 25 % des demandes ont concerné des salariés appartenant aux cinq grandes confédérations : CGT 9 %, CFDT 8 %, CGT-FO 5 %, CFTC 4 % et CGC 1 %.
- 24 % des demandes ont concerné des salariés appartenant à d'autres syndicats.

Tab 7 : Évolution des ruptures conventionnelles - Salariés protégés - Région Hauts-de-France

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	Total 2008 à 2015
Demandes reçues	80	315	418	440	385	420	431	484	2 973
Taux d'irrecevabilité (en %)	1,3	0,6	1,7	3,0	0,8	1,4	1,6	1,0	1,5
Demandes autorisées	65	284	392	390	346	374	367	417	2 635
Nombre de refus	3	9	18	24	28	28	36	30	176

Source : Dares. Traitement : Direccte Hauts-de-France

Tab 8 : Demandes autorisées par département - Salariés protégés

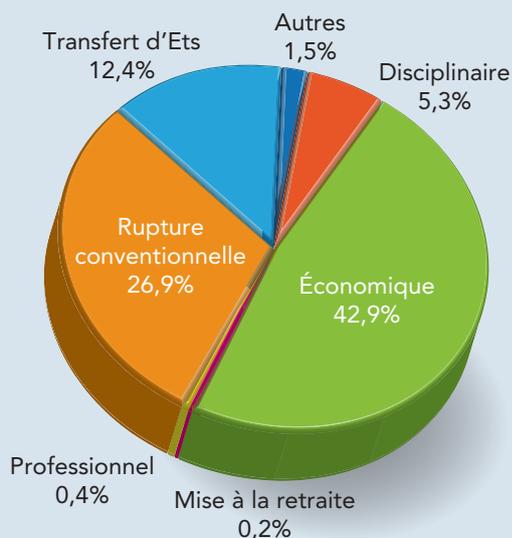
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	Total 2008 à 2015
Aisne	7	30	43	34	36	23	28	33	234
Nord	37	86	184	151	171	196	182	222	1 229
Oise	5	71	53	65	28	39	32	42	335
Pas-de-Calais	8	71	77	96	99	64	93	83	591
Somme	8	26	35	44	12	52	32	37	246
RÉGION	65	284	392	390	346	374	367	417	2 635

Source : Dares. Traitement : Direccte Hauts-de-France

Les ruptures conventionnelles représentent près de trois autorisations sur dix accordées par l'inspection du travail

Sur l'année 2015, parmi l'ensemble des autorisations accordées par l'inspection du travail pour les salariés protégés faisant l'objet d'une procédure quel que soit le motif, la part des ruptures conventionnelles est de 27 %, soit près de trois autorisations sur dix (contre 32 % en 2014). La sécurisation juridique entourant ce type de rupture et l'accord préalable des conditions librement consenties entre employeur et salarié protégé font que le taux de refus de l'inspection du travail est nettement plus faible que pour les autres motifs. Neuf fois sur dix, l'autorisation est accordée, contre 78 % des cas pour les autres motifs de licenciements (économique, professionnel, disciplinaire, inaptitude médicale, transfert d'établissement, autres...).

Graph 11 : Autorisations de licenciement des salariés protégés par motif - Année 2015



Source : MT/Delphes. Traitement : Direccte Hauts-de-France

III. LES RUPTURES CONVENTIONNELLES PARMI LES FINS DE CDI

La part des ruptures conventionnelles dans les fins de CDI est deux fois plus élevée que celle des licenciements économiques

Outre la sécurisation juridique, la rupture conventionnelle a un impact sur les flux d'emplois en favorisant les sorties et donc les embauches.

Dans les secteurs concurrentiels hors agriculture, la part des sorties pour ruptures conventionnelles parmi l'ensemble des motifs de sorties en CDI (ruptures conventionnelles, licenciements économiques, démissions, licenciements autres qu'économiques)⁹ n'a cessé de progresser. Cette part est passée de 8,7 % en 2009 à 15,5 % en 2014, soit + 6,8 pts (cf. tab 9).

La part des démissions progresse en 2010 puis diminue de 7 points entre 2010 et 2014. Cette baisse est consécutive en partie à la mise en place de la rupture conventionnelle. En effet, un certain nombre de salariés choisissent ce mode de rupture, protégé juridiquement, plutôt qu'une démission pour bénéficier d'un revenu assuré par les indemnités de chômage. La démission reste cependant le motif principal de rupture du CDI (53,5 % en 2015).

⁹ Parmi l'ensemble des motifs de sorties en CDI ont été exclus les fins de période d'essai, les départs à la retraite, les transferts d'établissement et les autres motifs. À noter que les sorties en CDI ne constituent qu'une faible part de la totalité des sorties. Les salariés protégés sont inclus dans les mouvements de main d'œuvre (source : DMMO-EMMO).

Les licenciements économiques diminuent de façon importante (- 6,4 pts entre 2009 et 2014). Au-delà des variations dues à la conjoncture économique, on peut estimer que les ruptures conventionnelles se sont très vite substituées, en partie, à des licenciements économiques. C'est à partir de 2010 que la tendance s'est inversée entre ces deux motifs de sortie avec une part de ruptures conventionnelles supérieure de 2,5 pts à celle des licenciements économiques (cf. graph 12). Depuis 2011, la part des ruptures conventionnelles représente plus du double de celle des licenciements économiques (15,5 % contre 7,2 % en 2014). La part des licenciements autres qu'économiques est restée quant à elle plus ou moins stable.

On peut considérer que des ruptures conventionnelles se substituent en partie à des démissions et à des licenciements économiques sans pouvoir apprécier dans quelle proportion elles le sont. Mais il est de fait qu'un certain nombre de salariés quittent leur emploi grâce aux conditions plus avantageuses que procure la rupture conventionnelle (absence de motif requis, indemnité de rupture, négociation encadrée, allocation chômage, contentieux rare) alors qu'ils auraient hésité à démissionner. De même, des employeurs hésitent moins à se séparer de leur employé pour les mêmes motifs.

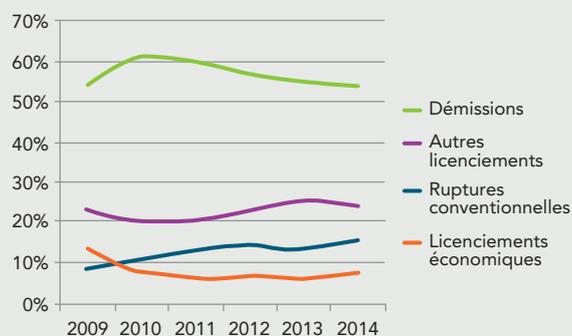
Tab 9 : Part des différents motifs de fin de contrat en CDI - Années 2009 à 2014

	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Rupture conventionnelle	8,7%	10,8%	13,1%	14,4%	13,6%	15,5%
Licenciement économique	13,6%	8,3%	6,4%	6,6%	6,5%	7,2%
Démission	54,5%	60,5%	59,8%	56,3%	54,7%	53,5%
Licenciement autre qu'économique	23,1%	20,5%	20,8%	22,7%	25,3%	23,8%
Ensemble	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Source : DMMO-EMMO. Traitements : Direccte Hauts-de-France

Champ : fins de CDI (hors fins de période d'essai, départs à la retraite, autres motifs de sortie et transferts d'établissement)
Etablissements de 1 salariés et plus des secteurs concurrentiels (hors agriculture) de la région Hauts-de-France

Graph 12 : Évolution des fins de CDI par motifs de sortie - Région Hauts-de-France



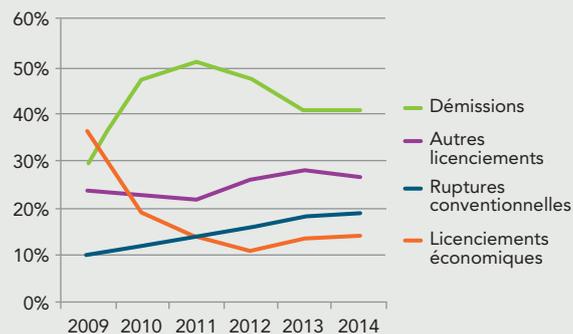
Source : DMMO-EMMO Traitement : Direccte Hauts-de-France

L'évolution des motifs de sortie de CDI diffère selon le secteur d'activité...

Dans chacun des trois grands secteurs d'activité, la hausse des ruptures conventionnelles se conjugue avec la baisse des licenciements économiques, particulièrement dans l'industrie, ainsi qu'avec la baisse des démissions.

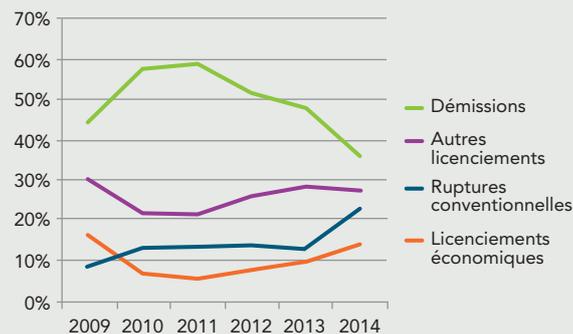
La part des ruptures conventionnelles est plus importante dans l'industrie et la construction. Dans l'industrie, leur part dépasse celle des licenciements économiques à compter de l'année 2012, année qui connaît une baisse importante de l'emploi industriel en région. Dans la construction, les ruptures conventionnelles ont devancé les licenciements économiques dès l'année 2010. Elles se sont fortement développées en 2014 pour atteindre près du quart des motifs de sortie de CDI dans ce secteur (soit 23 %). Dans ces deux secteurs, la part des démissions décroît à compter de l'année 2012 (cf. graph 13 et 14).

Graph 13 : Évolution des motifs de sortie de CDI dans l'industrie - Région Hauts-de-France



Source : DMMO-EMMO Traitement : Direccte Hauts-de-France

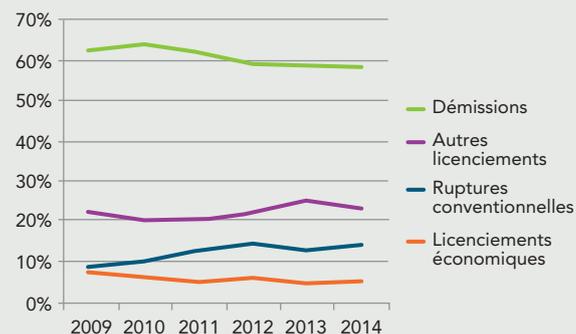
Graph 14 : Évolution des motifs de sortie de CDI dans la construction - Région Hauts-de-France



Source : DMMO-EMMO Traitement : Direccte Hauts-de-France

Dans le tertiaire, la part des ruptures conventionnelles est supérieure à celle des licenciements économiques dès 2009 et en 2014, elle est trois fois plus élevée (soit 14 % contre 5 %). Malgré ce nouveau mode de rupture, la démission reste très élevée dans ce secteur : elle représente six motifs de sorties de CDI sur dix.

Graph 15 : Évolution des motifs de sortie de CDI dans le tertiaire - Région Hauts-de-France



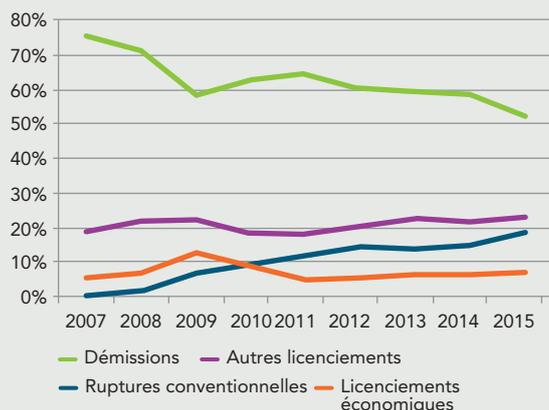
Source : DMMO-EMMO Traitement : Direccte Hauts-de-France

... et selon l'âge

Les sorties de CDI pour ruptures conventionnelles, licenciements ou démissions sont plus fréquentes entre 25 et 34 ans : cette tranche d'âge cumule 35 % des sorties de CDI. Huit sorties de CDI sur dix interviennent avant l'âge de 50 ans.

Tous secteurs d'activité confondus, la démission reste le motif de sortie le plus fréquent avant 50 ans, suivie par le licenciement autre qu'économique. D'autre part, pour cette tranche d'âge, la part des ruptures conventionnelles dépasse celle des licenciements économiques depuis 2011 (cf. graph 16). À partir de 50 ans, la répartition des motifs change : les licenciements autres qu'économiques viennent en tête des sorties suivis par les démissions. La part des ruptures conventionnelles dépasse celle des licenciements économiques depuis 2012. Elle atteint son niveau le plus élevé entre 55 et 59 ans (cf. graph 17 et 18). Ce n'est pas le cas dans la construction où la part des ruptures conventionnelles atteint son niveau le plus élevé en dessous de 40 ans.

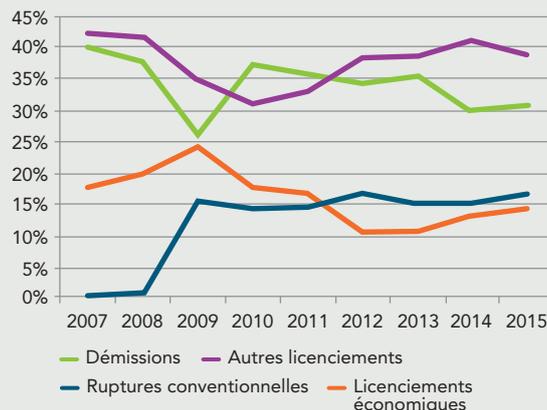
Graph 16 : Évolution des sorties de CDI de salariés âgés de moins de 50 ans - Région Hauts-de-France



Source : DMMO-EMMO Traitement : Direccte Hauts-de-France

Pour les salariés âgés de moins de 50 ans, la part des ruptures conventionnelles a augmenté de 18 points entre 2008 et 2015. Cette augmentation correspond à une baisse de 19 points des démissions, de - 1 pt des licenciements économiques et d'une hausse de 2 pts des autres licenciements.

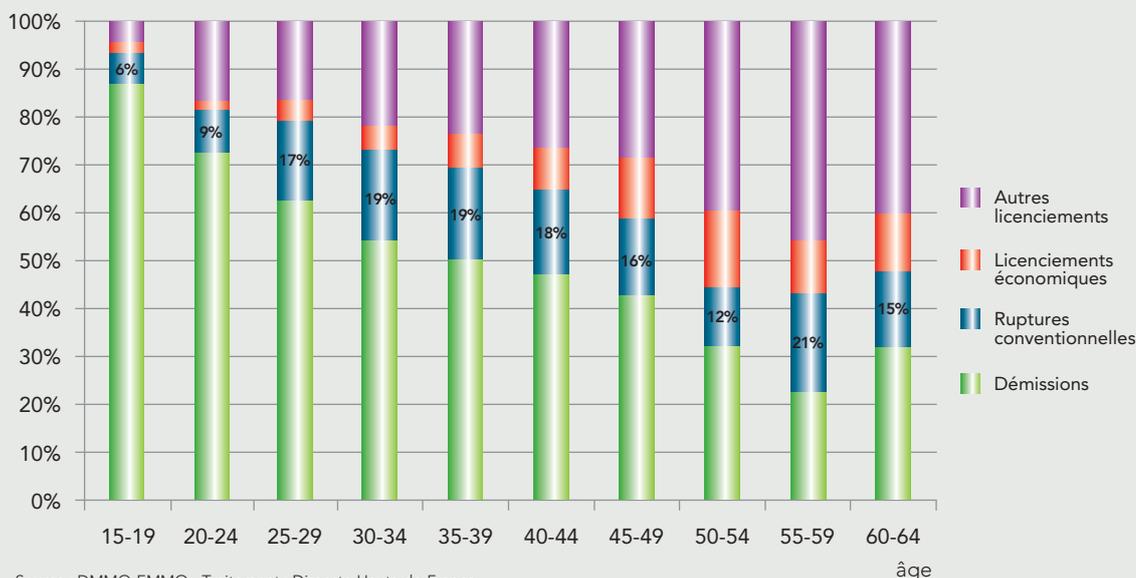
Graph 17 : Évolution des sorties de CDI de salariés âgés de 50 ans et plus - Région Hauts-de-France



Source : DMMO-EMMO Traitement : Direccte Hauts-de-France

Pour les salariés âgés de 50 ans et plus, la part des ruptures conventionnelles a augmenté de 15 points entre 2008 et 2015. Cette augmentation correspond à une baisse de 7 pts des démissions, de - 6 pts des licenciements économiques et de - 2 pts des autres licenciements.

Graph 18 : Répartition des fins de CDI par motifs de sortie et par tranches d'âge en 2014 Région Hauts-de-France



Source : DMMO-EMMO - Traitement : Direccte Hauts-de-France
Champ : établissements du secteur concurrentiel, hors agriculture

En conclusion, entre 2008 et 2015, la rupture conventionnelle s'est davantage substituée aux licenciements économiques dans le secteur industriel et pour les salariés âgés de 50 ans et plus. Elle a, par contre, un peu plus remplacé les démissions dans le secteur de la construction et pour les salariés âgés de moins de 50 ans. Il faut tenir compte, par ailleurs, que ce nouveau mode de rupture est intervenu en pleine période de crise économique.

La part des ruptures conventionnelles est plus élevée dans les établissements de moins de 50 salariés

Tous secteurs confondus, la part des ruptures conventionnelles parmi les sorties de CDI est plus élevée dans les établissements de moins de 50 salariés (18 % contre 11 % pour les 50 et plus en 2014). C'est particulièrement le cas dans le tertiaire où la part des ruptures conventionnelles est deux fois plus élevée dans les établissements de moins de 50 salariés (17 % contre 9 %, soit un écart de 8 pts). L'écart est nettement plus faible dans l'industrie (20 % contre 18 %). Par contre, dans la construction, l'écart s'est réduit pour arriver en 2014 au même niveau dans chaque taille d'établissements (soit 23 % de ruptures conventionnelles).

Les établissements de moins 50 salariés se caractérisent également par une part plus élevée de licenciements économiques (cf. tab 10). À l'opposé, les démissions et surtout les licenciements autres qu'économiques sont plus fréquents dans les établissements d'au moins 50 salariés.

Tab 10 : Part des différents motifs de fin de contrat selon le secteur d'activité et la taille de l'établissement - Année 2014

	Rupture conventionnelle	Licenciement économique	Démission	Licenciement autre qu'économique	Ensemble
Ensemble	15,5%	7,2%	53,5%	23,8%	100,0%
Secteurs d'activité					
Industrie	18,8%	14,2%	40,3%	26,8%	100,0%
Construction	22,8%	13,7%	36,4%	27,1%	100,0%
Tertiaire	14,1%	5,2%	57,8%	23,0%	100,0%
Taille d'établissement					
1 à 49 salariés	18,3%	9,1%	52,8%	19,8%	100,0%
50 salariés et +	11,4%	4,3%	54,5%	29,8%	100,0%

Source : DMMO-EMMO. Traitements : Direccte Hauts-de-France

Champ : fins de CDI (hors fins de période d'essai, départs à la retraite, autres motifs de sortie et transferts d'établissement)

Etablissements de 1 salariés et plus des secteurs concurrentiels (hors agriculture) de la région Hauts-de-France

Le taux de recours est de 12,3 ruptures conventionnelles pour 1 000 salariés

À partir de ces données issues des mouvements de main d'œuvre, le taux de recours à la rupture conventionnelle est calculé comme le rapport du nombre de salariés partis en rupture conventionnelle pour 1 000 salariés des établissements du secteur concurrentiel, hors agriculture ¹⁰.

Tous secteurs confondus, le taux de recours en région Hauts-de-France est passé de 7,5 pour 1 000 salariés en 2009 à 12,3 % en 2014.

Le taux de recours varie fortement selon le secteur d'activité. Il peut être lié soit aux conditions de travail (horaires, pénibilité...) ou à une dégradation du contexte professionnel : mésentente avec la hiérarchie, changement dans l'organisation, difficultés économiques, problème de santé.

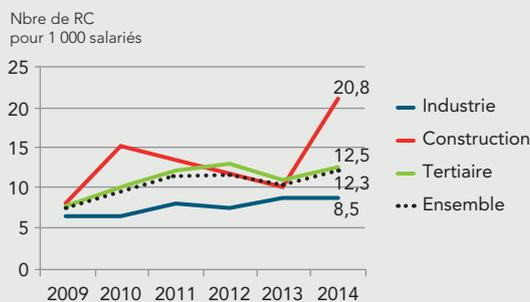
Le secteur de la construction est celui qui recourt le plus à la rupture conventionnelle, là où les conditions de travail sont les plus pénibles. Après avoir connu une forte progression en 2010 (15,1 ‰), le taux de recours décroît entre 2011 et 2013 pour quasiment doubler en 2014 (20,8 ‰). Il est à noter que ce secteur connaît moins de démissions que dans le tertiaire et l'industrie (cf. tab. 10). Le secteur de l'industrie possède le plus faible taux de recours à ce mode de rupture. Sa progression est la plus faible entre 2009 et 2014 passant de 6,2 ‰ à 8,5 ‰.

Le taux de recours dans le tertiaire progresse jusqu'en 2012. Après une baisse en 2013, il atteint 12,5 ‰ en 2014. Ce secteur possède, par ailleurs, une forte proportion de démissions qui représentent plus de la moitié des fins de CDI ayant eu lieu dans le tertiaire (58 %).

¹⁰ Le champ des établissements répondant aux DMMO-EMMO n'est pas absolument identique d'une année sur l'autre pour des raisons diverses (fermetures en cours d'année, etc.). Les effectifs salariés correspondent à une moyenne annuelle.

Le taux de recours à la rupture conventionnelle est deux fois et demie plus élevé dans les établissements de moins de 50 salariés (soit 18 pour mille salariés contre 7 % dans les établissements de 50 salariés et plus). Dans la construction, le taux atteint 23 % (cf. graph 20).

Graph 19 : Évolution des taux de recours à la rupture conventionnelle par secteur d'activité



Source : DMMO-EMMO Traitement : Direccte Hauts-de-France

Graph 20 : Taux de recours à la rupture conventionnelle par taille d'établissement Année 2014



Source : DMMO-EMMO Traitement : Direccte Hauts-de-France

IV. LES RUPTURES CONVENTIONNELLES PARMIS LES MOTIFS D'INSCRIPTION AU CHÔMAGE

En très grande majorité, l'inscription au chômage suit la rupture conventionnelle

D'après une enquête de la Dares ¹¹, bénéficier des allocations chômage est la raison la plus souvent citée qui amène les salariés à demander ou accepter ce mode de rupture, préférable à la démission. Cependant, si l'on connaît le nombre des inscriptions au chômage chaque année pour ce motif, on ne peut connaître précisément la part qu'elles représentent parmi le nombre de ruptures intervenues la même année. En effet, pour des motifs divers, une partie des salariés en rupture conventionnelle ne s'inscrit pas au chômage (pour reprise immédiate d'un travail, par exemple) ou pas tout de suite après la rupture (projet professionnel ou personnel, raisons familiales, problème de santé, formation...). En raison de délais plus ou moins importants entre l'homologation de l'administration, la rupture du contrat de travail et l'inscription au chômage, un décalage dans le temps intervient. Néanmoins, au vu du nombre d'inscriptions recensées (cf. tab 11), une grande majorité des salariés s'inscrit au chômage ¹².

La hausse des inscriptions à Pôle emploi pour ce motif a été très forte en 2010 (+ 77 %) après un an et demi d'existence du dispositif. Cette hausse est proche de l'augmentation de 75 % des demandes homologuées cette même année. Par la suite, la hausse des inscriptions se situe en dessous de 10 % pour descendre à + 5,3 % entre 2014 et 2015 (+ 5,6 % pour les demandes homologuées). La courbe évolutive des inscriptions et celle des ruptures conventionnelles entre 2009 et 2015 sont sensiblement identiques, sauf en 2013 en raison du changement dans le système de comptabilisation des ruptures conventionnelles (cf. graph 21).

En moyenne, cela représente 1 720 inscriptions à Pôle emploi par mois pour ce motif en 2015.

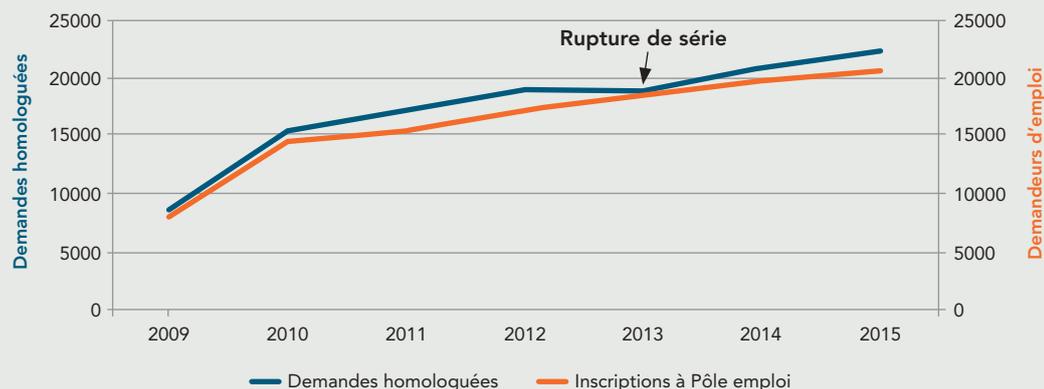
Le département du Nord concentre 45 % des inscriptions régionales pour ce motif (vs 51 % des demandes homologuées).

La part de la région sur le total des inscriptions à Pôle emploi de la France métropolitaine est de 7 %, chiffre stable depuis la création du dispositif. Cette part correspond exactement à la part des demandes homologuées de la région sur celle de la France.

¹¹ Dares Analyses n°64 - octobre 2013 « Les salariés ayant signé une rupture conventionnelle. Une pluralité de motifs conduit à la rupture du contrat ».

¹² Selon l'enquête de la Dares, en 2011 : immédiatement après la rupture, 60 % des salariés étaient en recherche d'emploi et 25 % avaient déjà retrouvé un emploi. Plus d'un an plus tard, 90 % des salariés étaient passés par une situation de recherche d'emploi ou inscrits à Pôle emploi. Dares Analyses n°064 - octobre 2013.

Graph 21 : Évolution des ruptures conventionnelles et des inscriptions au chômage suite à ce motif - Région Hauts-de-France



Source : Dares/Pôle emploi - Traitement : Direccte Hauts-de-France

Tab 11 : Inscriptions à Pôle emploi suite à une rupture conventionnelle

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	Part Dépt/Région 2015
Aisne	630	1 190	1 371	1 411	1 516	1 637	1 728	8,4%
Nord	3 771	6 498	7 007	7 806	8 428	8 888	9 255	44,8%
Oise	1 392	2 410	2 579	2 774	2 928	3 193	3 420	16,6%
Pas-de-Calais	1 695	3 071	3 291	3 702	3 939	4 275	4 426	21,4%
Somme	651	1 249	1 336	1 445	1 480	1 601	1 813	8,8%
RÉGION	8 139	14 418	15 584	17 138	18 291	19 594	20 642	100,0%
Évolution Région		+77,1 %	+8,1 %	+10,0 %	+6,7 %	+7,1 %	+5,3 %	

Données brutes. Région Hauts-de-France et France métropolitaine.
Source : Pôle emploi, fichier historique statistique du 4^e trim. 2015 ; calculs Dares.

La majorité de ces demandeurs d'emploi sont des employés possédant au moins le niveau du Baccalauréat

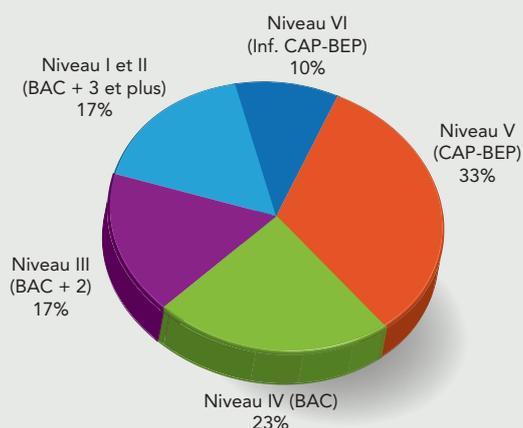
La population des demandeurs d'emploi inscrits au chômage entre 2008 et juin 2016 après une rupture conventionnelle est un peu plus masculine comparée à celle de l'ensemble des demandeurs d'emploi, respectivement 56 % et 52 %¹³. La part des moins de 25 ans est plus faible parmi ceux inscrits après une rupture conventionnelle, soit 9 % contre 17 % pour l'ensemble des demandeurs d'emploi. Il en est de même pour les plus âgés (50 ans et plus) avec respectivement 18 % et 22 %.

Leur niveau de formation est en moyenne plus élevé : 57 % ont au moins le niveau Bac, contre 39 % pour l'ensemble des demandeurs d'emploi. La part importante de salariés jeunes dans les ruptures conventionnelles explique ce niveau de formation plus élevé. Le tiers possède le niveau CAP-BEP.

Une majorité de ces demandeurs d'emploi sont des employés (56 %) dont la plupart sont des employés qualifiés (44 %). La part des ouvriers est plus faible dans les inscriptions au chômage comparée à leur part dans les ruptures conventionnelles (respectivement 15 % et 24 % pour l'année 2015). Une partie des ouvriers ne s'inscrit donc pas au chômage, probablement pour raisons de santé, mises en invalidité ou de départs à la retraite proches de la date de rupture.

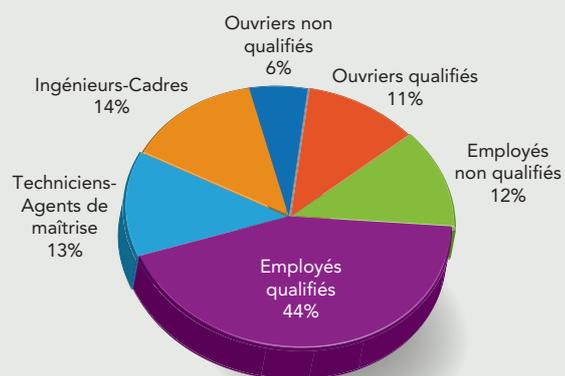
¹³ Ensemble des demandeurs d'emploi (cat. A,B,C) : source STMT - Pôle emploi-Dares, à fin juin 2016. Demandeurs d'emploi (cat. A,B,C) motif rupture conventionnelle : source Fichier historique statistique Dares-Pôle emploi.

Graph 22 : Demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi de 2008 à juin 2016 après une rupture conventionnelle par niveau de formation



Source : Pôle emploi - Traitement : Direccte Hauts-de-France

Graph 23 : Demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi de 2008 à juin 2016 après une rupture conventionnelle par qualification



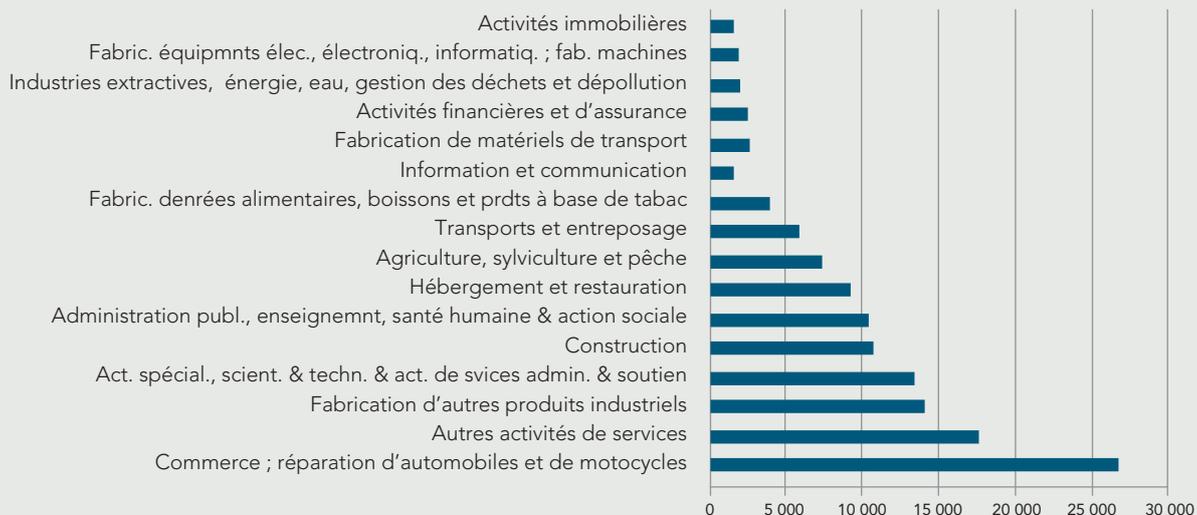
Source : Pôle emploi - Traitement : Direccte Hauts-de-France

Deux demandeurs d'emploi sur dix viennent du commerce

Les deux-tiers des inscriptions au chômage pour motif de rupture conventionnelle entre 2008 et juin 2016, concernent des salariés du secteur tertiaire, soit 68 %. Parmi eux, 20 % viennent du commerce et principalement du commerce de détail. Parmi les autres activités de service, ce sont surtout les « activités extraterritoriales » et les « services personnels » (coiffure, soins de beauté) qui prédominent. Parmi les « Activités spécialisées, scientifiques et techniques, activités de services administratifs et de soutien », les « Activités d'architecture et d'ingénierie ; activités de contrôle et analyses techniques » sont les plus fréquentes.

La part de l'industrie est de 18 %. Les secteurs prédominants sont les industries alimentaires, la métallurgie, la fabrication de produits métalliques et l'industrie automobile. La part de la construction est de 8 % et celle de l'agriculture de 5,5 %.

Graph 24 : Nombre d'inscriptions au chômage après une rupture conventionnelle par secteur d'activité - Cumul 2008 à juin 2016

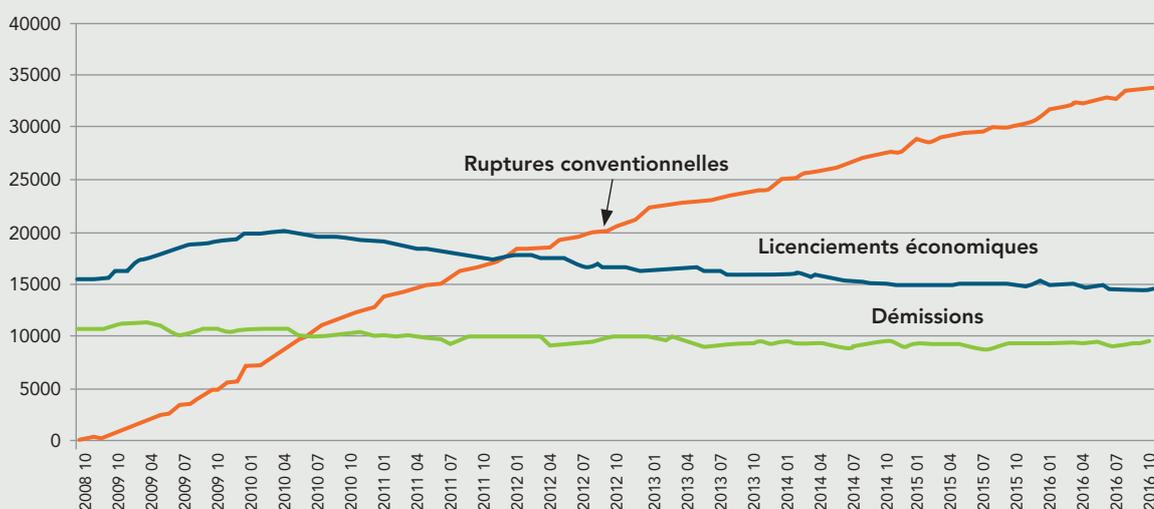


Source : Pôle emploi - STMT (cat A,B,C) - Traitement : Direccte Hauts-de-France

Le stock des salariés inscrits à Pôle emploi après une rupture conventionnelle ne cesse de progresser

Un des objectifs de la rupture conventionnelle est de participer à la flexibilité du marché du travail. Or, depuis 2008, le stock des demandeurs d'emploi, toutes catégories ¹⁴, inscrits après une rupture conventionnelle ne cesse d'augmenter, contrairement aux licenciements économiques et aux démissions dont le stock diminue (cf. graph 25). En évolution annuelle, le stock des demandeurs d'emploi inscrits après une rupture conventionnelle augmente tout d'abord fortement : + 111 % entre fin décembre 2009 et fin décembre 2010 ; + 36 % en 2011. La hausse ralentit ensuite : + 21 % en 2012 pour atteindre + 10 % en 2015. Cependant, les sorties du chômage de ces demandeurs d'emploi n'arrivent pas à endiguer la masse toujours croissante des entrées au chômage après une rupture conventionnelle. On pourrait penser par ailleurs que ces demandeurs d'emploi restent en moyenne plus longtemps au chômage.

Graph 25 : : Stock des DEFM (toutes cat) par motifs d'inscription de 2008 à 2016 - Région Hauts-de-France



Source : Pôle emploi - STMT, Données brutes. Traitement : Direccte Hauts-de-France

Après une rupture conventionnelle, quatre demandeurs d'emploi sur dix restent au chômage au-delà d'un an

La majorité des demandeurs d'emploi (toutes catégories - stock à fin 2015), inscrits à Pôle emploi après une rupture conventionnelle, possède une ancienneté au chômage qui ne dépasse pas un an (soit 58 %). C'est le cas pour les trois-quarts des moins de 30 ans et pour 58 % des 30-49 ans.

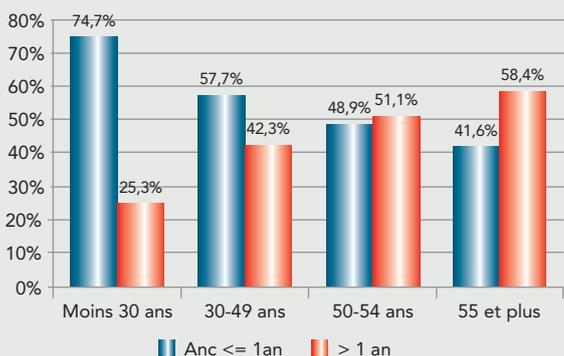
À partir de 50 ans, l'ancienneté au chômage s'allonge avec une majorité de demandeurs d'emploi inscrits depuis plus d'un an (56 %). Cette part atteint 58 % pour les 55 ans et plus. Tous âges confondus, la part des demandeurs d'emploi inscrits depuis plus d'un an est de 43 %. Si ce chômage de longue durée est plus fréquent à partir de 50 ans, on constate néanmoins qu'il représente une part relativement importante chez les plus jeunes. Chez les moins de 30 ans, le quart est inscrit au chômage depuis plus d'un an. Cette part atteint 42 % pour les 30-49 ans (cf. graph 25).

La part des demandeurs d'emploi de très longue durée (>2 ans) est de 20 %. Cette part est de 31 % pour les 50 ans et plus.

La part des demandeurs d'emploi âgés de 40 ans et plus inscrits au chômage après une rupture conventionnelle est supérieure à la part que représente cette tranche d'âge dans les ruptures conventionnelles. Les reprises d'emploi sont donc plus difficiles à partir de 40 ans et cette difficulté à retrouver un emploi s'accroît à partir de 55 ans.

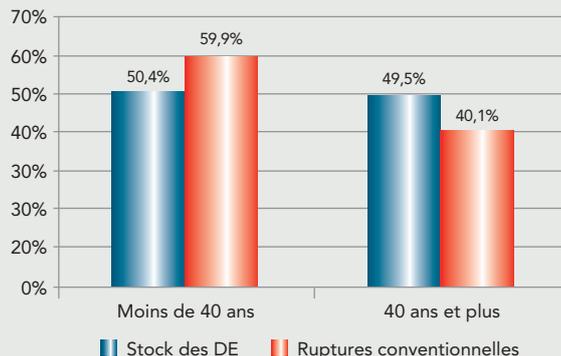
¹⁴ Toutes catégories : personnes inscrites sans emploi, disponibles (cat. A), exerçant une activité réduite (cat. B, C), personnes non disponibles immédiatement (maladie, formation) (cat. D) et personnes occupant un emploi non tenues d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi (cat. E).

Graph 26 : Ancienneté au chômage des DEFM suite à une rupture conventionnelle par tranches d'âge



Source : Pôle emploi - STMT, Données brutes au 31/12/2015.
 Traitement : Direccte Hauts-de-France

Graph 27 : Répartition des ruptures conventionnelles et des demandeurs d'emploi par tranches d'âge



Source : Pôle emploi - STMT, Données brutes au 31/12/2015.
 Traitement : Direccte Hauts-de-France

En conclusion

Ce nouveau mode de rupture du contrat de travail en CDI concerne majoritairement les jeunes salariés. L'objectif affiché d'une sécurisation juridique des ruptures conventionnelles semble satisfaire autant les employeurs que les salariés au vu du nombre toujours plus important de ruptures conventionnelles. Homologuées par l'administration, elles évitent les conflits et les recours contentieux. Elles permettent également une meilleure sécurisation des trajectoires professionnelles des salariés en leur donnant droit à l'assurance chômage. Ainsi, la rupture conventionnelle apparaît plus souvent préférable à la démission ou au licenciement économique. D'autre part, l'objectif de flexibilisation du marché du travail joue son rôle en ce qui concerne les sorties de CDI. Il en va différemment pour les reprises d'emploi comme l'atteste la hausse continue du stock des demandeurs d'emploi inscrits au chômage après une rupture conventionnelle.

Encadré 2 : **La rupture conventionnelle**

La loi du 25 juin 2008 « portant modernisation du marché du travail » a mis en œuvre, suite à l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008, un nouveau mode de rupture du contrat de travail à durée indéterminée (CDI) : la rupture conventionnelle. La rupture conventionnelle, exclusive du licenciement ou de la démission, ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties » (Article L1237-11 du Code du travail). Ce mode de rupture n'est pas applicable aux ruptures résultant d'accords collectifs de gestion prévisionnelle des emplois et compétences (GPEC) ou de plans de sauvegarde de l'emploi (PSE).

La procédure

Les conditions de la rupture sont discutées librement entre l'employeur et le salarié, à l'issue d'entretien(s) préalable(s) au cours duquel le salarié peut se faire assister, soit par une autre personne de l'entreprise, un représentant élu du personnel ou un délégué syndical ; en l'absence d'institution représentative du personnel, il peut faire appel à un conseiller du salarié choisi sur une liste validée par la Direccte. Les conditions de la rupture doivent faire l'objet d'une convention qui définit la date et le montant de l'indemnité de rupture. Aucun délai de préavis n'est prévu. L'employeur et le salarié peuvent se rétracter dans un délai de 15 jours calendaires après la signature de la convention.

Cette convention est soumise à l'homologation par les unités territoriales de la Direccte dont relève l'établissement où le salarié est employé. Celle-ci s'assure de la liberté de consentement et du respect des conditions de la rupture (par ex. le montant de l'indemnité). En l'absence de décision explicite de l'administration dans un délai de 15 jours, l'homologation est réputée acquise. Cette rupture ouvre droit au bénéfice des allocations d'assurance chômage.

Le conseil des Prud'hommes est compétent en cas de litige (le délai de recours est de un an à compter de la date d'homologation). La liberté de consentement n'est notamment pas garantie si la signature de la rupture intervient dans une situation de harcèlement moral. Dans ce cas, la rupture conventionnelle risque d'être annulée par le juge et de produire les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, conduisant au versement d'indemnités pour le salarié.

Le cas des salariés protégés

Une procédure spécifique de validation est prévue pour les salariés protégés (délégués du personnel, délégués syndicaux, membres élus du comité d'entreprise...) mais aussi pour les médecins du travail. La procédure, en grande partie identique à celle relative aux salariés non protégés, déroge sur deux points :

- 1/ la rupture conventionnelle est soumise à l'autorisation de l'inspecteur du travail (et non à homologation) dans les conditions de droit commun prévues par le Code du travail. La demande d'autorisation, accompagnée d'un exemplaire de la convention, doit être adressée à l'inspecteur du travail à l'issue du délai de 15 jours calendaires prévu pour l'exercice du droit de rétractation. Celui-ci s'assure de la liberté de consentement et de l'absence de motif lié au mandat du salarié. Pour les médecins du travail, la rupture conventionnelle est soumise à l'autorisation de l'inspecteur du travail, après avis du médecin inspecteur du travail (art. R 4623-18 à 24 du code du travail).
- 2/ la rupture du contrat de travail ne peut intervenir que le lendemain du jour de l'autorisation donnée par l'inspecteur du travail, lequel dispose pour instruire la demande du délai de deux mois.

L'indemnité de rupture

Le montant de l'indemnité de rupture conventionnelle est librement négocié entre l'employeur et le salarié, à condition d'être au moins égale à l'indemnité légale de licenciement ou à l'indemnité conventionnelle de licenciement, lorsque celle-ci est supérieure à l'indemnité légale et a été prévue dans la convention collective de la branche à laquelle appartient l'entreprise.

Le calcul de l'indemnité dépend de l'ancienneté du salarié. Elle doit être supérieure à 1/5e d'un mois de salaire brut multiplié par le nombre d'années d'ancienneté. Au-delà de 10 ans d'ancienneté, il faut y ajouter 2/15^{es} d'un mois de salaire par année supplémentaire.

Si le salarié est employé depuis moins d'un an, l'employeur calcule l'indemnité au prorata du nombre de mois de présence.

Articles L.1237-11 à L. 1237-16 du Code du travail, issus de la loi n°2008-596 du 25 juin 2008 « portant modernisation du marché du travail »

Encadré 3 : **Les sources statistiques**

Les ruptures conventionnelles

Les données antérieures à juin 2013 sont issues d'un système de comptage remontant des unités départementales des Direccte. Les demandes reçues, pour un mois m donné, sont comptabilisées entre le 26 du mois $m-1$ et le 25 du mois m . Les demandes homologuées ou refusées sont comptabilisées le mois de leur homologation ou de leur refus (m ou $m+1$).

À partir de juin 2013, un nouvel outil de collecte dématérialisé a été mis en place (portail de saisie en ligne TéléRC). Les demandes reçues, homologuées ou refusées sont comptabilisées dans le mois de leur réception. Ce changement de source et de méthode a entraîné une faible rupture dans les séries à partir de mai 2013.

En raison du délai d'instruction de 15 jours pour l'homologation de la demande par l'administration, un décalage temporel existe entre la comptabilisation des demandes reçues et irrecevables et celle des demandes homologuées et refusées. Les demandes irrecevables et les demandes refusées peuvent faire l'objet d'une nouvelle demande d'homologation. De ce fait, les demandes reçues peuvent concerner plusieurs fois la même personne et parfois dans le même mois.

Les statistiques sur les mouvements de main d'œuvre (EMMO-DMMO) permettent d'analyser les ruptures conventionnelles parmi les autres motifs de fins de contrat. Ont été reprises dans cette étude, les fins de contrat à durée indéterminée suivantes : les licenciements économiques, les licenciements autres qu'économiques et les démissions. Ont été exclus : les départs à la retraite, les fins de période d'essai, les transferts d'établissement et autres motifs.

Les inscriptions à Pôle emploi après une rupture conventionnelle

Deux séries de données ont été utilisées :

- les flux d'inscription à Pôle emploi de 2008 à 2016 (DEFM cat. A,B,C, données brutes, source : Pôle emploi - Traitement Dares (FHS) pour l'évolution des demandes d'emploi - Traitement Direccte (STMT) permettant de connaître les caractéristiques des personnes inscrites pour ce motif selon le genre, l'âge, le niveau de formation, la qualification et le secteur d'activité d'origine.
- le stock de demandeurs d'emploi (toutes catégories), source Pôle emploi, STMT, données brutes - Traitement Direccte Hauts-de-France pour l'évolution du stock par motifs d'inscription et la durée d'inscription au chômage.

Un portail d'assistance à la saisie et d'accompagnement pédagogique est accessible sur le site du ministère du travail : www.telerc.travail.gouv.fr (salariés non protégés uniquement).



POUR EN SAVOIR PLUS

- « *Les ruptures conventionnelles de 2008 à 2012* » Dares Analyses n°031 - mai 2013.
- « *Les salariés ayant signé une rupture conventionnelle. Une pluralité de motifs conduit à la rupture du contrat* ». Dares Analyses n°064 - octobre 2013.
- « *La rupture conventionnelle du contrat de travail* ». Centre d'analyse stratégique. La note d'analyse n° 198 - Octobre 2010.
- « *Quel bilan de l'usage de la rupture conventionnelle depuis sa création ?* » Centre d'études de l'emploi, n° 121 - mai 2015.

Document réalisé par le Service des études, des méthodes
et de l'appui statistique (Sémas) de la Direccte Hauts-de-France



entreprises **travail** régulation
emploi développement économique
tourisme **dialogue social**
formation tout au long de la vie
international **compétitivité**
régulation concurrentielle



Direccte Hauts-de-France

Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence,
de la Consommation, du Travail et de l'Emploi

Les Arcades de Flandre • 70 rue Saint-Sauveur • BP 456 - 59021 LILLE Cedex
Tél. 03 20 96 48 60 • Fax. 03 20 52 74 63
Internet : <http://hauts-de-france.direccte.gouv.fr>