

Les ruptures conventionnelles au plus haut

Instaurée en 2008, cette procédure de divorce à l'amiable entre employeurs et salariés suscite des critiques

Année après année, les records n'en finissent pas de tomber. En 2018, le nombre de ruptures conventionnelles individuelles a été légèrement supérieur à 437 000, soit une hausse de 3,9% en douze mois, selon les données diffusées, lundi 11 février, par la Dares, la direction des études du ministère du travail. Ce dispositif, qui donne la possibilité à un employeur et à un salarié en CDI de se séparer d'un commun accord, n'a jamais été autant utilisé depuis sa création, en 2008.

La nouvelle augmentation relevée l'an passé, qui s'inscrit dans une tendance quasi ininterrompue, « n'est pas une surprise », commente Jean-Paul Charlez, le président de l'Association nationale des DRH. A ses yeux, elle confirme que la procédure instaurée sous le quinquennat Sarkozy permet de mettre fin à la relation de travail dans un climat « apaisé ».

Jadis, l'une des pratiques très en vogue consistait à conclure une transaction : pour rompre un CDI de façon négociée, les parties en présence s'entendaient sur des concessions réciproques (par exemple, l'octroi d'une indemnité par l'entreprise en contrepartie de l'engagement du salarié de ne pas saisir les prud'hommes). Mais de telles tentatives d'arrangement dégénéraient régulièrement en contentieux.

La rupture conventionnelle, elle, est « sécurisée juridiquement », note Raphaël Dalmasso, maître de conférences en droit privé à l'université de Lorraine : homologation du compromis par l'administration, montant minimal pour le dédommagement... En outre, la personne qui s'en va est éligible à l'assurance-chômage. « C'est un système assez équilibré, qui convient bien aux deux parties. Elles ont intégré le fait qu'il n'y avait aucun risque », complète M. Dalmasso.

Un autre facteur, de nature « conjoncturelle », a pesé : « L'amélioration de la situation du marché du travail », affirme Gilbert Cetté, professeur d'économie associé à l'université d'Aix-Marseille. Les person-



PRINCIPAUX SECTEURS DE MISE EN ŒUVRE DE RUPTURES CONVENTIONNELLES EN 2018



SOURCE : DARES INFOGRAPHIE LE MONDE

PRINCIPALES AUGMENTATIONS DU NOMBRE DE RUPTURES CONVENTIONNELLES ENTRE 2017 ET 2018

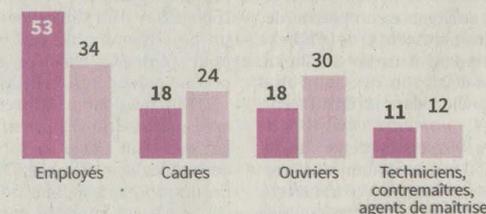


RÉPARTITION DES RUPTURES CONVENTIONNELLES INDIVIDUELLES EN 2018. EN %



33,6% des salariés qui ont signé une rupture conventionnelle ont entre 30 et 39 ans, ils représentent 26% des salariés en CDI.

PAR CATÉGORIE SOCIOPROFESSIONNELLE



Le dispositif a-t-il eu pour effet d'amplifier le volume des fins de CDI? Oui, selon une étude de la Dares

nes sont d'autant plus enclines à quitter leur activité, par le biais d'une rupture conventionnelle, que les offres d'emploi s'avèrent aujourd'hui relativement abondantes. « C'est une très bonne chose », poursuit-il, car cette forme de divorce par consentement mutuel facilite les changements de trajectoire professionnelle.

Le dispositif « répond à une nécessité », confie Michel Beaugas (FO). Auparavant, rappelle-t-il, bon nombre de travailleurs n'avaient bien souvent pas d'autres choix que de démissionner, voire d'abandonner leur poste et d'être licenciés pour faute, s'ils souhaitaient mettre un terme à leur CDI de manière anticipée. Les règles adoptées en 2008 ont donc le mérite d'accorder des droits aux salariés, observe Michel Beaugas.

Mais le bilan reste contrasté, car il y a aussi des « dérives », rapporte le représentant de FO, en évoquant les entreprises qui ont recours à cette mesure pour s'épargner un licenciement économique – plus contraignant que la rupture conventionnelle. Denis Gravouil (CGT) considère de son côté que le système est très largement dévoyé : « Les licenciements

sont remplacés par les ruptures de ce type dont, selon nous, les deux tiers ne procèdent pas d'une démarche volontaire du salarié. » Autrement dit, de nombreux départs résultent de pressions exercées par la hiérarchie ou de conditions de travail dégradées.

Coût pour la collectivité

D'autres critiques s'élèvent, avec un angle d'attaque différent. Dans un entretien au magazine *Challenges*, le député LRM de Paris Sylvain Maillard a dénoncé le fait que « de plus en plus de salariés [demandaient] une rupture conventionnelle, en anticipant [une allocation chômage] assez confortable ». Pour lui, l'« indemnisation » doit perdre son caractère « automatique » et être soumise à des critères plus sévères (qui consisteraient, par exemple, à réserver

la prestation à ceux qui ont un projet professionnel).

« Cette proposition est en contradiction avec la politique du gouvernement, qui vise à la fois à flexibiliser et à sécuriser les relations entre salariés et employeurs. Deux objectifs auxquels contribue précisément la rupture conventionnelle, puisqu'elle fluidifie le fonctionnement du marché du travail et réduit le risque de contentieux », juge Pascal Lokiec, professeur à l'École de droit de la Sorbonne.

Le dispositif a-t-il eu pour effet d'amplifier le volume des fins de CDI? Oui, laisse prudemment entendre une étude de la Dares diffusée en juin 2018. Selon elle, de 5% à 15% des ruptures conventionnelles correspondraient à des cessations de contrat « qui n'auraient peut-être pas eu lieu sans l'introduction du [système] ».

Ces changements engendrent un coût pour la collectivité. En 2015, près de 262 000 personnes ont bénéficié de l'assurance-chômage après un « divorce » d'un commun accord avec leur ex-employeur. Le montant total des sommes qui leur avaient été allouées représentait 5,3 milliards d'euros. Mais une partie de la facture aurait de toute façon été assumée par le régime d'indemnisation des demandeurs d'emploi. L'étude de la Dares de 2018 montre en effet que les ruptures conventionnelles remplacent, pour l'essentiel, des démissions et, dans une moindre mesure, des licenciements économiques. Or, dans le second cas (mais aussi dans le premier, avec des conditions bien plus strictes), une allocation-chômage peut être versée. ■

BERTRAND BISSUEL