

Le consentement du salarié à la rupture conventionnelle, entre initiative, adhésion et résignation

95

Enquête Dares auprès de 4 502 salariés
signataires d'une rupture conventionnelle
homologuée en 2011

Décembre
2015

Raphaël Dalmasso,
Bernard Gomel,
Évelyne Serverin

« Le Descartes »
29, promenade Michel Simon
93166 Noisy-Le-Grand CEDEX
Téléphone : (33) 01 45 92 68 00
Télécopie : (33) 01 49 31 02 44
www.cee-recherche.fr

Le consentement du salarié à la rupture conventionnelle, entre initiative, adhésion et résignation

Enquête Dares auprès de 4 502 salariés signataires
d'une rupture conventionnelle homologuée en 2011

RAPHAËL DALMASSO

MCF, Université de Lorraine, Centre d'études de l'emploi

BERNARD GOMEL

CR CNRS, Centre d'études de l'emploi

ÉVELYNE SERVERIN

DR émérite CNRS,

CTAD Université Paris Ouest Nanterre La Défense, CEE

Directeur de publication : **Christine Daniel**

ISSN 1629-7997
ISBN 978-2-11-139586-2

Le consentement du salarié à la rupture conventionnelle, entre initiative, adhésion et résignation

RÉSUMÉ

La rupture conventionnelle est porteuse d'un idéal de rupture pacifiée qui a assuré son succès dans la théorie comme dans la pratique. Entièrement orientée vers l'échange des consentements, elle a placé hors du champ d'observation les motifs pour lesquels chacun consent à la rupture.

L'exploitation secondaire d'une enquête téléphonique réalisée en 2012 par la Dares auprès de 4 500 salariés signataires d'une rupture conventionnelle en 2011 montre l'ambivalence des salariés quant à leur consentement à rompre et permet de comprendre ce qui conduit un salarié à abandonner un emploi à durée indéterminée pour entrer dans un régime d'indemnisation du chômage, et un employeur à accorder une rupture conventionnelle à un salarié qui veut démissionner. Nous estimons également les parts relatives des différentes configurations de motifs après avoir identifié les registres et les modèles d'action de la rupture conventionnelle.

Enfin, nous montrons que cette forme de rupture est, à la fois, un substitutif et un facilitateur des ruptures de contrat de travail à durée indéterminée (CDI). Dans la moitié des cas, elle sécurise des ruptures qui auraient eu lieu, qu'elles soient voulues par le salarié (elle remplace avantageusement la démission) ou par l'employeur (elle remplace avantageusement le licenciement). Dans l'autre moitié des cas, elle facilite des ruptures dont les motifs ne sont pas clairement identifiables, ce qui soulève la question de sa contribution à l'évolution du chômage, et au-delà, de la pertinence du choix actuel de sécuriser les parcours au détriment de la pérennisation des contrats de travail.

Mots-clés : rupture conventionnelle, évaluation, usage, effets sur le chômage.

Sommaire

Remarques introductives sur la place de la commune volonté dans la rupture du contrat de travail à durée indéterminée.....	7
Première partie. La rupture conventionnelle comme cadre d'action	9
1. Le régime de la RC	9
1.1. <i>La RC au cœur du Code du travail.....</i>	<i>9</i>
1.2. <i>La RC à l'épreuve du droit des obligations.....</i>	<i>18</i>
2. Les proximités de la RC avec les autres modes de rupture	21
2.1. <i>Des modèles de rupture imputables au salarié</i>	<i>21</i>
2.2. <i>Des modèles de rupture imputables à l'employeur</i>	<i>23</i>
3. L'application des modèles aux 101 entretiens	25
3.1. <i>Des motifs de l'initiative de la rupture par le salarié.....</i>	<i>25</i>
3.2. <i>Des motifs de l'initiative de la rupture par l'employeur.....</i>	<i>26</i>
Deuxième partie. Questions et réponses sur le consentement.....	27
1. D'une enquête à l'autre.....	27
2. À la recherche des raisons du consentement du salarié.....	28
3. Des motivations aux contours flous	30
Troisième partie. Le consentement à l'épreuve des modèles de rupture.....	35
1. La construction des classes à partir des scores des réponses	36
1.1. <i>Score Démission.....</i>	<i>36</i>
1.2. <i>Score Non-démission</i>	<i>37</i>
1.3. <i>Score Licenciement économique</i>	<i>37</i>
1.4. <i>Score Licenciement pour motif personnel</i>	<i>38</i>
1.5. <i>Score Prise d'acte.....</i>	<i>39</i>
2. Derrière le consentement, une diversité de motifs	40
3. Des distributions différentes selon l'âge et la catégorie professionnelle.....	41
3.1. <i>La RC-démission plus fréquente chez les jeunes</i>	<i>42</i>
3.2. <i>La RC-démission plus fréquente chez les ouvriers et les employés.....</i>	<i>43</i>
Pour aller au-delà des motifs : les effets de la RC sur la nature des fins de CDI	45
1. Une substitution des RC aux licenciements	45
2. Une substitution aux démissions	46
3. Une facilitation de la procédure qui entraîne un nouveau type de ruptures	46
4. Un surcroît de ruptures ?	47
Bibliographie.....	51
Annexes.....	53
1. Plusieurs partitions avec les quatre scores-facteur	53

2. Comparaison des deux typologies	54
3. Croisements des types de RC	55

REMARQUES INTRODUCTIVES SUR LA PLACE DE LA COMMUNE VOLONTÉ DANS LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE INDÉTERMINÉE

Dans le droit du contrat de travail à durée indéterminée (CDI), la rupture engage la volonté des parties selon des agencements variés que l'on peut ramener à trois grandes figures.

- La forme première d'expression de la volonté est celle de la *volonté unilatérale de rompre*, reconnue dès le début du 19^e siècle comme une liberté pour chaque partie de résilier le contrat de louage de services. Dans son volet « employeur », cette liberté sera progressivement encadrée, allant du droit à indemnité pour le salarié en cas d'abus de droit de résiliation (loi du 27 décembre 1890), jusqu'à l'exigence de l'expression d'un motif (loi de 1973), qui se divisera ensuite en motif économique ou non économique (loi de 1975), jusqu'à former un régime complet du droit du licenciement.
- La deuxième figure est celle de l'*adhésion du salarié* à une volonté unilatérale de rompre exprimée par l'employeur. Cette adhésion prend des formes diverses, de la candidature à un plan de départ proposé l'employeur, à l'accord à une mesure consécutive à un licenciement économique. Cette figure est marquée par la primauté de l'intention de l'employeur dont les motifs restent exprimés et contrôlables.
- La troisième figure est celle de la *commune volonté des parties*, désignée sous le nom de « consentement mutuel » par l'alinéa 1 de l'article 1134 du Code civil¹. Longtemps, cette forme de résiliation a été jugée inapplicable au contrat de travail conclu sans détermination de durée, en raison du risque d'engagement perpétuel. La commune volonté est donc restée cantonnée aux contrats à durée limitée (apprentissage, contrat à durée déterminée...), avant de resurgir dans le droit de la rupture du contrat à durée indéterminée (CDI) avec la loi du 25 juin 2008 « portant modernisation du marché du travail ». Issue d'un accord interprofessionnel éponyme du 11 janvier 2008, cette loi a inséré un article L. 1237-11 dans le Code du travail : « *L'employeur et le salarié peuvent convenir en commun des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie* ».

Cette troisième figure est porteuse d'un idéal de rupture pacifiée qui a assuré son succès, dans la théorie comme dans la pratique. En axant la procédure sur l'expression de la volonté de rupture, la loi du 25 juin 2008 a réhabilité le modèle civiliste égalitaire de l'autonomie de la volonté, effaçant la dimension inégalitaire inhérente au contrat de travail. Cette réhabilitation a réorienté le regard *du côté des conditions dans lesquelles s'exprime la volonté de chaque partie*, plaçant hors du champ d'observation les motifs pour lesquels chacun consent à la rupture.

Dans la mesure où rien ne transparait, ni de l'initiative, ni des motifs de la rupture, on en est réduit à des conjectures sur ce qui peut bien conduire un salarié à abandonner un emploi à durée indéterminée pour entrer dans un régime d'indemnisation du chômage, et sur ce qui peut bien conduire un employeur à accorder une rupture conventionnelle à un salarié qui veut démissionner². Deux inter-

¹ Dans une formulation demeurée inchangée depuis le Code civil, l'article 1134 pose que « Les conventions légalement formées tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faites. Elles ne peuvent être révoquées que de leur consentement mutuel, ou pour les causes que la loi autorise. Elles doivent être exécutées de bonne foi. »

² En témoigne cet échange au cours des auditions sur le projet de loi devant une commission sénatoriale le 16 avril 2008. Raymonde Le Texier (sénateur groupe socialiste) suggère que « *l'employeur sera vraisemblablement à l'origine de la plupart des ruptures conventionnelles* ». Gabrielle Simon (CFTC) fait valoir « *que les salariés sont parfois poussés à la démission par diverses formes de harcèlement moral, et qu'ils ne perçoivent, dans ce cas, aucune des indemnités qui seront désormais accordées en cas de rupture conventionnelle* ». Et Annie David (groupe communiste) a répliqué « *qu'il serait singulier que l'employeur accepte de négocier une rupture conventionnelle, alors qu'il fait justement pression sur le salarié pour le pousser à la démission* ». Rapport n° 306 (2007-2008) fait au nom de la commission des affaires sociales, déposé le 30 avril 2008.

prétations se sont exprimées sur ce point lors de l'introduction du dispositif, aussi inconciliables qu'indécidables :

- Pour les négociateurs de l'accord national interprofessionnel (ANI), le salarié est *nécessairement à l'initiative* de la rupture, puisque la RC lui ouvre des droits nouveaux en lui permettant d'effectuer une mobilité en toute sécurité. Et son consentement est nécessairement éclairé puisqu'il est entouré de nombreuses garanties de procédure.

- Pour les critiques du dispositif au contraire, compte tenu du lien de subordination, le consentement du salarié ne peut *jamais* être libre, et la RC *profiterait surtout à l'employeur*, notamment pour dissimuler des licenciements pour motif économique.

Le débat s'est donc engagé sur la question de l'initiative de la rupture, sans que soit posée celle de *l'agencement des motifs* de chaque partie : en effet, les motifs de l'employeur, comme ceux du salarié, doivent nécessairement converger vers la rupture, faute de quoi le contrat se poursuivra. Or, si la volonté de rompre est nécessairement connue, les motifs ne le sont pas, et n'ont pas à l'être dans un dispositif entièrement orienté vers l'échange des consentements. Pourtant, devant la place croissante occupée par la RC parmi les motifs de rupture des CDI, on peut s'interroger sur les dynamiques qui sont à l'œuvre derrière ces ruptures, et surtout, sur leur portée en termes d'emploi : *si la RC ne fait que se substituer à d'autres formes de rupture du CDI, qui auraient eu lieu de toutes façons, elle n'a pas d'effet sur l'emploi ; mais, si elle correspond à des ruptures qui ne se seraient pas réalisées sans elle, alors son effet sur l'emploi est négatif.*

Pour éclairer cette dynamique des actions, il était nécessaire de passer par voie d'enquête auprès des intéressés. Une première enquête, qualitative, a été réalisée en 2011 par le Centre d'études de l'emploi (CEE) auprès de 101 salariés qui ont connu une RC, dont les résultats ont été diffusés dans diverses publications³. Parallèlement, une enquête téléphonique était réalisée par la Dares auprès de 4 500 salariés, dont les premiers résultats ont fait l'objet d'une publication statistique en octobre 2013⁴. Les données collectées ont ensuite été communiquées à l'équipe du CEE aux fins de réalisation d'une *analyse secondaire*, dont l'ambition est d'articuler les résultats avec les observations tirées de la première enquête qualitative. Ce matériau constitue la matière de la présente étude.

Pour la présentation des résultats, nous suivrons un plan en trois séquences, saisissant les diverses dimensions de la dynamique des motivations. La première séquence sera juridique et présentera le cadre d'action, dans sa double dimension substantielle et procédurale, pour identifier les registres d'action possibles et les « modèles » d'action (La Rupture conventionnelle comme cadre d'action). La deuxième séquence sera consacrée à l'enquête et à l'exploitation des questions relatives au consentement du salarié (Questions et réponses sur le consentement). La troisième séquence sera dynamique et distribuera les enquêtés dans les différents modèles, pour évaluer l'ampleur relative des différentes configurations de motifs (Le consentement à l'épreuve des modèles de rupture). Pour conclure, nous nous interrogerons sur la contribution de la RC à l'évolution du chômage, en termes quantitatifs et qualitatifs (Pour aller au-delà des motifs).

³ R. Dalmasso, B. Gomel, D. Méda, E. Serverin (2012), « Des ruptures conventionnelles vues par des salariés Analyse d'un échantillon de 101 ruptures conventionnelles signées fin 2010 », *Rapport final* Convention CFDT C007, Centre d'études de l'emploi ; R. Dalmasso, B. Gomel, D. Méda, E. Serverin, 2013, « Des ruptures conventionnelles vues par les salariés : à la recherche des raisons de rompre », *Revue de l'IRES* (La), n°74, p. 3-34 ; R. Dalmasso, B. Gomel, D. Méda, E. Serverin, 2013, « Des ruptures conventionnelles vues par les salariés », *Revue de la CFDT* (La), n° 109, p. 52-62. R. Dalmasso, B. Gomel, D. Méda, E. Serverin, janvier 2013, « Les raisons de rompre un CDI par rupture conventionnelle », *Connaissance de l'emploi* n° 97.

⁴ Philippe Bourieau, 2013, « Les salariés ayant signé une rupture conventionnelle. Une pluralité de motifs conduit à la rupture de contrat », *Dares Analyses*, octobre, n° 064. L'enquête a été réalisée entre avril et juin 2012 auprès d'un échantillon de salariés de France métropolitaine ayant connu une rupture conventionnelle entre avril et juillet 2011.

Première partie

LA RUPTURE CONVENTIONNELLE COMME CADRE D'ACTION

Toute personne engagée dans une action juridique se préoccupe de l'état des règles applicables et s'entoure des compétences nécessaires pour produire un acte juridique valide. La rupture conventionnelle, présentée comme « sécurisant » la sortie du CDI, a été assortie d'emblée de circulaires, présentations et commentaires, visant à fournir le « mode d'emploi » de ce qui constitue un nouvel outil sur une étagère déjà bien garnie de modes de rupture de ce contrat. La validité d'un acte est déterminée par un ensemble de règles de fond et de procédures, qui peuvent être dites « primaires », au sens de la théorie des actes juridiques de Hart, c'est-à-dire qu'elles s'adressent directement aux intéressés⁵. Peu importe le degré de connaissance dont disposent les destinataires, ils n'en sont pas moins objectivement tenus par ces règles, et d'autant plus que l'administration intervient dans leur mise en œuvre. Pour comprendre les registres d'action, il nous faut d'abord identifier et analyser les règles qui déterminent les conditions de validité de la rupture conventionnelle (1.1), puis les confronter aux autres formes de rupture pour déterminer les éléments de choix qui s'offrent aux parties (1.2). C'est cette méthode qui a été utilisée dans le traitement des entretiens en face à face (1.3).

1. LE RÉGIME DE LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

Pour faire le point sur l'état du droit, nous distinguerons les règles spéciales, qui figurent dans le Code du travail (1.1.), et les règles générales, qui régissent le droit des contrats (1.2.).

1.1. La RC au cœur du Code du travail

La rupture conventionnelle a été introduite au cœur même du Livre II du Code du travail sur le contrat de travail, dans un article L. 1231-1, figurant dans un Titre III : Rupture du contrat de travail à durée indéterminée, dans un chapitre 1^{er} intitulé « Dispositions générales ». Le régime spécial figure sous le chapitre VII « Autre cas de rupture », dans une section 3 « La rupture conventionnelle ». Cette section comporte six articles, du L. 1237-11 au L. 1237-16.

Pour l'analyse du régime de la RC, nous procéderons dans l'ordre des articles, en proposant à chaque étape une analyse des règles qui distribuent les positions des parties, garantissent leur consentement, et organisent la procédure.

Article L. 1231-1 du Code travail

Cet article aménage la place de la RC dans la panoplie des modes de rupture du CDI : « Le contrat de travail à durée indéterminée peut être rompu à l'initiative de l'employeur ou du salarié, ou d'un commun accord, dans les conditions prévues par les dispositions du présent titre. Ces dispositions ne sont pas applicables pendant la période d'essai. »

⁵ Hart distingue ces règles primaires des règles secondaires, conférant des pouvoirs destinés à parachever les effets juridiques des règles primaires. Ce qui fait droit dans les sociétés évoluées est l'union de règles primaires et secondaires. Parmi ces règles secondaires figurent notamment celles qui habilitent les juges « à résoudre d'autorité la question de savoir si, en des circonstances particulières, les règles primaires ont été transgressées » (Herbert H. Hart, *Le concept de droit*, Bruxelles Publication des Facultés universitaires de Saint-Louis, trad. Michel Van de Kerchove, 1976, p. 122).

Analyse

Cet article acte l'entrée de la *troisième voie*, en faisant du commun accord la *cause*, et non *seulement l'effet*, de la rupture du CDI. Pour autant, l'innovation n'est pas totale. Elle a été précédée de nombreuses annonces jurisprudentielles, observées avec faveur par les entreprises. La première mention du consentement mutuel figure dans un arrêt de la Chambre sociale du 19 novembre 1996, pour distinguer la rupture de la transaction : « *Attendu que, selon l'article 1134 du Code civil, les parties peuvent, par leur consentement mutuel, mettre fin à leur convention ; que, selon l'article 2044 du même Code, la transaction est un contrat par lequel les parties terminent une contestation née ou préviennent une contestation à naître ; qu'il en résulte que si les parties à un contrat de travail décident, d'un commun accord, d'y mettre fin, elles se bornent à organiser les conditions de la cessation de leurs relations de travail tandis que la transaction consécutive à une rupture du contrat de travail par l'une ou l'autre des parties a pour objet de mettre fin, par des concessions réciproques, à toute contestation née ou à naître résultant de cette rupture ; qu'il s'ensuit que la transaction ayant pour objet de mettre fin au litige résultant d'un licenciement ne peut valablement être conclue qu'une fois la rupture intervenue et définitive* ». Le visa de l'article 1134 du Code civil n'est pas anodin : il opère un retour au régime général du droit des contrats, qui introduit l'accord mutuel comme mode d'extinction de l'obligation⁶.

Un second arrêt suit quelques mois plus tard, qui reprend la même distinction : « *Vu les articles L. 122-14 et L. 122-14-7 du Code du travail ; Attendu que, si les parties à un contrat de travail peuvent y mettre fin par consentement mutuel, elles ne peuvent transiger sur les conséquences d'une mesure de licenciement prise par l'employeur qu'une fois ce licenciement intervenu et définitif ; (...). Qu'en statuant ainsi, alors qu'il résultait de ses propres constatations que l'accord du 24 janvier 1990 n'avait pas consacré une rupture d'un commun accord du contrat de travail, mais déterminé les conséquences d'un licenciement qui, à la date à laquelle la transaction a été signée, n'était pas intervenu, la cour d'appel a violé les textes susvisés* »⁷.

Enfin, un troisième arrêt esquisse un début de régime de cette rupture : « *: Mais attendu que le contrat de travail peut prendre fin non seulement par un licenciement ou par une démission, mais encore du commun accord des parties ; que le salarié concerné par un projet de licenciement pour motif économique n'est pas privé de la faculté de proposer à son employeur une rupture amiable de son contrat de travail, s'il estime y avoir intérêt.* »⁸ C'est cet arrêt qui sera cité mot à mot par la Commission de Virville en 2004 : « *Mais, en dehors de la démission et du licenciement, il est possible de rompre le contrat de travail d'un commun accord comme l'a récemment rappelé la Cour de cassation : «le contrat de travail peut prendre fin non seulement par un licenciement ou par une démission, mais encore du commun accord des parties* » (Cass. Soc. 2 décembre 2003, n° 01-46.176).

La commission estime que la reconnaissance officielle de ce troisième mode de rupture non conflictuel du contrat de travail, autrement appelée rupture négociée, doublée de la mise en place d'un régime social et fiscal adapté, apporterait une clarification bienvenue et permettrait d'éviter certains 'faux' licenciements »⁹. Quatre ans plus tard, le vœu a été exaucé.

⁶ Soc., 19 novembre 1996 93-41745, Bull. 1996 V n° 394 p. 282.

⁷ Soc., 15 janvier 1997, Bull. 1997 V n° 22 p. 14.

⁸ Soc., 2 déc. 2003, Bull. 2003 V n° 308 p. 309.

⁹ Rapport de la Commission de Virville, 2004, *Pour un Code du travail plus efficace*, p. 32.

Article L. 1237-11

« L'employeur et le salarié peuvent convenir en commun des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie. La rupture conventionnelle, exclusive du licenciement ou de la démission, ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties. Elle résulte d'une convention signée par les parties au contrat. Elle est soumise aux dispositions de la présente section destinées à garantir la liberté du consentement des parties. »

Analyse

Cet article est composé de trois corps de règles. Le premier alinéa ouvre un large champ d'application à la rupture conventionnelle. Le deuxième alinéa précise que la RC « ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties ». Nous reviendrons sur la portée de cette précision, qui nous paraît surabondante au regard du droit des contrats, mais qui a pour effet *d'égaliser* la position des employeurs et salariés au sein d'une relation contractuelle inégalitaire. Le troisième alinéa 3 pose des exigences formelles, que nous détaillerons avec la section qui leur est dédiée. Nous allons nous attacher ici à une analyse du champ d'application du texte. En effet, aucune limitation n'est prévue dans le recours à la RC. Une circulaire du 22 juillet 2008 indique même que « *La rupture conventionnelle est ouverte à tous les salariés titulaires d'un CDI.* »¹⁰ Cependant, deux restrictions à la possibilité de conclure une RC ont été en débat : en cas de difficulté économique, d'une part, et en présence d'un litige, d'autre part.

1-RC et motif économique

L'ANI ne comportait qu'une seule réserve dans le recours à la RC, le droit de la GPEC et du licenciement économique collectif. Il était ainsi précisé que : « *Cette rupture conventionnelle n'a pas vocation à s'appliquer à toutes les formes de rupture amiable. Les ruptures intervenant dans le cadre des accords de gestion prévisionnelle des emplois et des plans de sauvegarde de l'emploi relèvent des garanties prévues pour ces procédures spécifiques et non du régime prévu par l'accord interprofessionnel.* » Cette réserve se retrouve dans l'article L. 1237-16 : « *La présente section n'est pas applicable aux ruptures de contrats de travail résultant : 1° Des accords collectifs de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans les conditions définies par l'article L. 2242-15 ; 2° Des plans de sauvegarde de l'emploi dans les conditions définies par l'article L. 1233-61.* » Mais ce texte n'exclut pas clairement le motif économique comme cause de rupture. La circulaire du 17 mars 2009 restait très permissive. S'il « *convient d'être particulièrement vigilant sur les ruptures conventionnelles qui seraient conclues en vue de contourner les garanties en matière de licenciements économiques et collectifs* », un « *contexte économique difficile pour l'entreprise, voire un PSE circonscrit à d'autres emplois, ne sont pas à eux seuls suffisants pour exclure l'application de la rupture conventionnelle. Le caractère coordonné et organisé des ruptures conventionnelles peut, en revanche, constituer un indice additionnel.* »¹¹ Certes, une instruction du 23 mars 2010 incite ses services extérieurs à la vigilance, en rappelant que « *la rupture conventionnelle ne peut être utilisée comme un moyen de contourner les règles du licenciement collectif, et donc de priver, de ce fait, les salariés des garanties attachées aux accords de GPEC et aux PSE* ». Cependant, cette alerte vient après le rappel de ce que : « *la rupture conventionnelle résulte de la seule volonté des parties au contrat de travail, sans qu'il y ait lieu de rechercher les motifs. En conséquence, une rupture conventionnelle peut intervenir alors même que l'entreprise rencontre des difficultés économiques qui l'amène à se séparer de certains salariés* »¹². La fraude reste donc difficile à déceler, faute d'infor-

¹⁰ Circulaire n° 2008-11 du 22 juillet 2008NOR : MTST0810844C relative à l'examen de la demande d'homologation d'une rupture conventionnelle d'un contrat à durée indéterminée.

¹¹ Circulaire DGT n° 2009-04 du 17 mars 2009 relative à la rupture conventionnelle d'un contrat à durée indéterminée.

¹² Instruction DGT n° 2 du 23 mars 2010, « relative à l'incidence d'un contexte économique difficile sur la rupture conventionnelle d'un contrat de travail à durée indéterminée. ».

mations sur la situation de l'entreprise. Et les contentieux sont trop rares pour que de tels motifs puissent être contrôlés. Ce qui est certain, c'est que, dans ces cas, il ne suffit pas qu'un motif économique existe, il faut que l'intention frauduleuse soit établie¹³.

L'intervention de la Cour de cassation par l'arrêt Dentressangle n'est pas de nature à remettre en cause le recours à la RC en présence d'un motif économique. Il se borne à intégrer les RC dans le décompte des ruptures pour l'ouverture d'un PSE, dans une procédure initiée par un comité d'entreprise¹⁴. La Cour de cassation donne raison au comité, au motif que « *pour débouter le comité (...) l'arrêt retient que les ruptures conventionnelles résultant d'un motif économique échappent légalement au droit du licenciement économique (...), alors qu'elle constatait que de nombreuses ruptures conventionnelles résultant d'une cause économique étaient intervenues dans un contexte de suppressions d'emplois dues à des difficultés économiques et qu'elles s'inscrivaient dans un projet global et concerté de réduction des effectifs au sein de l'unité économique et sociale (...)*. Mais la Cour de cassation a refusé de faire droit à la demande de nullité des RC formées au nom des salariés : « *la cour d'appel a retenu à bon droit, par motifs propres et adoptés, que le comité d'entreprise et les syndicats n'étaient pas recevables, faute de qualité, à demander l'annulation de conventions de ruptures auxquelles ils n'étaient pas parties, une telle action ne pouvant être exercée que par les salariés concernés.* » La procédure d'information consultation ayant été annulée, les principales incertitudes doctrinales avaient porté sur les conséquences de la nullité de la procédure pour les salariés qui formeront une demande. Peuvent-ils obtenir la nullité de la rupture, comme le suggère l'arrêt, ou sa requalification en licenciement illégitime¹⁵ ? Là encore, il faudra procéder à une recherche de l'intention frauduleuse, l'annulation ne pouvant être prononcée que s'il apparaît que la RC visait à contourner les règles du licenciement économique collectif. La leçon de cette jurisprudence est que les RC peuvent avoir une incidence sur d'autres litiges, sans pour autant être remises en cause. Un arrêt de la Cour d'appel de Lyon du 11 janvier 2012 met en évidence un des effets collatéraux des RC conclues dans une entreprise qui réduit ses effectifs¹⁶. Le demandeur était un salarié qui avait fait l'objet d'un licenciement économique individuel, et qui demandait de déclarer nul ce licenciement pour détournement de la procédure de grand licenciement collectif, et avait obtenu gain de cause.

2-RC et situation litigieuse

La question la plus épineuse porte sur la possibilité de conclure une RC dans un contexte de litige entre les parties. Née devant les juges du fond¹⁷, cette question a enflammé la doctrine et les praticiens, qui y voyaient un obstacle à l'usage de l'outil, et le retour du risque contentieux¹⁸. À notre

¹³ Cour d'appel de Nancy, Chambre sociale, 26 février 2010, n°09/00951 : « Bien qu'intervenue dans un contexte de difficultés économiques de l'employeur, ne vise pas à contourner les procédures et garanties légales la convention de rupture exclusivement motivée par des raisons personnelles concernant les temps de trajet du salarié et non liée aux difficultés économiques de l'employeur. »

¹⁴ Soc. 9 mars 2011, n°10-11.581 ; J. Péliissier, « Ruptures conventionnelles assujetties au droit du licenciement économique », *Sem. Soc. Lamy* 2011 n°1484 p.7 ; Ch. Willmann, « La Cour de cassation assimile les ruptures conventionnelles à des licenciements économiques », *Lexbase hebdo* éd. Sociale 2011 n°433 ; F. Géa, « Ruptures conventionnelles et droit du licenciement économique », *RDT* 2011 244.

¹⁵ V. J. Péliissier, précité p. 11 : « Cette irrégularité doit-elle être sanctionnée par la nullité de la rupture, par une simple inopposabilité de celle-ci au salarié ou par la requalification de la rupture en licenciement sans cause réelle et sérieuse ? »

¹⁶ CA Lyon, Chambre sociale B, n°10/08641, 11 janvier 2012. V. le commentaire de Raphaël Dalmasso, « L'incidence de l'intégration des ruptures conventionnelles au plan de sauvegarde de l'emploi : une nouvelle voie d'action pour annuler un licenciement économique », *RDT* n° 6, juin 2012, p. 379.

¹⁷ François Taquet, « Interdiction de conclure une rupture conventionnelle en cas de litige entre employeur et salarié », CA Riom, 18 janvier 2011, n° 10/00658, *RDT*, n° 4, avril 2011, p. 243. Pour une application récente, v. CA de Versailles, 13 juin 2012, R.G. n° 10/05524 : « La rupture conventionnelle suppose un consentement donné par le salarié en connaissance de cause et dont l'intégrité doit être assurée. Elle ne peut être imposée par l'employeur pour détourner des garanties accompagnant un licenciement et elle suppose l'absence de litige sur la rupture. »

¹⁸ Pour une expression de cette crainte, v. Béatrice Mounier-Berail, « Des questions toujours en suspens », *RDT* n° 6, juin 2012, p. 336-337 : « Toutefois, interdire ou s'interdire toute rupture conventionnelle au motif qu'il existe un différend entre les parties est contraire à l'esprit de l'ANI et de la loi ».

sens, l'analyse des juges du fond semblait procéder d'une interférence, sinon d'une confusion avec la jurisprudence précitée qui distingue rupture amiable (telle qu'issue de la jurisprudence de 1996), et transaction. Selon cette jurisprudence, en présence d'un litige, la rupture ne peut plus être considérée comme procédant d'un commun accord, et c'est la procédure du licenciement suivi d'une transaction qui doit être suivie¹⁹. Pour des raisons strictement juridiques, il nous a semblé que cette exigence devait être écartée²⁰. Ce n'est pas parce qu'on ne peut pas imputer la rupture à l'une ou l'autre des parties qu'il n'existe aucun différend entre elles. En réalité, ce qui est commun aux parties, c'est que *chacune renonce à exiger l'exécution d'un contrat* par l'autre, peu important les motifs. Si le litige a donné lieu à des pressions sur le salarié, il est préférable de se placer sur le terrain du consentement, visé par l'article 1109 du Code civil : « *Il n'y a point de consentement valable si le consentement n'a été donné que par erreur ou s'il a été extorqué par violence ou surpris par dol.* » C'est cette voie qu'a choisie la Cour de cassation dans un arrêt du 23 mai 2013²¹, confirmé en 2014²². Nous ne pouvons que l'approuver. Mieux vaut reconnaître que la RC peut être valablement conclue, quel qu'ait été l'état des relations entre les parties, et rester attentif aux conditions dans lesquelles le consentement a été donné, plutôt que d'ajouter au texte une condition qui n'y figure pas.

Article L. 1237-12

« *Les parties au contrat conviennent du principe d'une rupture conventionnelle lors d'un ou plusieurs entretiens au cours desquels le salarié peut se faire assister :*

1° Soit par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise, qu'il s'agisse d'un salarié titulaire d'un mandat syndical ou d'un salarié membre d'une institution représentative du personnel ou tout autre salarié ;

2° Soit, en l'absence d'institution représentative du personnel dans l'entreprise, par un conseiller du salarié choisi sur une liste dressée par l'autorité administrative.

Lors du ou des entretiens, l'employeur a la faculté de se faire assister quand le salarié en fait lui-même usage. Le salarié en informe l'employeur auparavant ; si l'employeur souhaite également se faire assister, il en informe à son tour le salarié. »

L'employeur peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ou, dans les entreprises de moins de cinquante salariés, par une personne appartenant à son organisation syndicale d'employeurs ou par un autre employeur relevant de la même branche.

Analyse

Cet article définit les deux premières conditions nécessaires à la validité procédurale de la RC : au moins, un entretien préalable et la possibilité pour les parties de se faire assister. Ces conditions figurent dans les formulaires Cerfa. Cependant, le texte est muet sur les conditions matérielles de ces échanges, tant sur l'initiative de l'entretien, sur son formalisme, que sur son contenu. C'est seulement sur l'assistance que des précisions sont données. Du point de vue procédural, l'entretien est

¹⁹ Sur la nécessité de l'absence du litige entre les parties comme condition de validité d'une rupture amiable du contrat de travail, voir Soc., 31 mars 1998, pourvoi n° 96-43.016, Bull. 1998, V, n° 189 (rejet) ; Soc., 29 octobre 1999, pourvoi n° 97-42.846, Bull. 1999, V, n° 411. Soc. 11 février 2009, pourvoi n° 08-40095, Bull. 2009, V, n° 43.

²⁰ Évelyne Serverin « La part du conflit dans le processus de rupture conventionnelle », *RDT* n° 2, février 2012, p. 110. Notre commentaire a porté sur l'arrêt de Versailles, 15 décembre 2011.

²¹ Soc. 23 mai 2013, n° 12-13.865, Bull. « Mais attendu que, si l'existence, au moment de sa conclusion, d'un différend entre les parties au contrat de travail n'affecte pas par elle-même la validité de la convention de rupture conclue en application de l'article L. 1237-11 du Code du travail, la rupture conventionnelle ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties ».

²² Soc., 15 janvier 2014, n° 12-23942, Bull. 2014, V, n° 19.

radicalement différent de l'entretien préalable au licenciement, réglé par l'article L. 1232-2 du Code du travail.

Sur l'initiative, comme on voit mal le salarié convoquer son employeur, on peut raisonnablement penser que c'est ce dernier qui déclenchera la procédure. *Sur le formalisme*, l'absence de précision laisse ouvertes toutes les formes d'échanges, pas nécessairement en face à face. Des échanges informels, voire même des rendez-vous téléphoniques, sont envisageables, du moins dès lors que le salarié a été informé de la possibilité de se faire assister par toute personne de son choix. La Cour de cassation a ainsi pu considérer que le fait d'être accompagné par un supérieur hiérarchique n'invalide pas l'entretien²³. Cette imprécision peut être mise à profit par l'employeur pour baptiser « entretien » tout échange intervenu entre les parties.

Sur le contenu de l'entretien, le texte se borne à indiquer qu'au cours de ces entretiens les parties « conviennent du principe d'une rupture conventionnelle ». Mais rien n'est dit sur les moyens et informations qui doivent éclairer cet accord, ni sur quelle partie repose la charge d'informer l'autre. L'article 12 de l'ANI indiquait, entre autres éléments de garantie de la liberté de consentement des parties, « l'information du salarié de la possibilité qui lui est ouverte de prendre les contacts nécessaires, notamment auprès du service public de l'emploi, pour être en mesure d'envisager la suite de son parcours professionnel avant tout consentement ». Cette précision n'a pas été reprise par la loi, de sorte qu'on en reste à l'idée d'informations « utiles » pour l'obtention d'un consentement éclairé, notamment les suites de la convention et la prise en charge par l'assurance-chômage. Quant à la charge d'informer sur le dispositif, on doit raisonnablement considérer que le salarié étant toujours pris dans le lien de subordination, elle doit peser sur l'employeur, même si c'est le salarié qui a pris l'initiative²⁴.

Seule l'assistance est organisée, selon un parallélisme des formes de pure façade. En effet, le texte prévoit qu'au cours des entretiens, « l'employeur a la faculté de se faire assister quand le salarié en fait lui-même usage », et l'assistance de l'avocat est exclue. *Mais cette exclusion ne vaut que pour l'entretien*. Rien n'empêche qu'en pratique la convention soit établie par un professionnel (comptable, DRH, ou avocat), et l'entretien ne sert alors qu'à la signature d'un document pré-rempli.

Article L. 1237-13

La convention de rupture définit les conditions de celle-ci, notamment le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle qui ne peut pas être inférieur à celui de l'indemnité prévue à l'article L. 1234-9. Elle fixe la date de rupture du contrat de travail, qui ne peut intervenir avant le lendemain du jour de l'homologation. À compter de la date de sa signature par les deux parties, chacune d'entre elles dispose d'un délai de quinze jours calendaires pour exercer son droit de rétractation. Ce droit est exercé sous la forme d'une lettre adressée par tout moyen attestant de sa date de réception par l'autre partie.

²³ Soc., 29 janvier 2014, n° 12-27594, Publié au bulletin. « Mais attendu, d'abord, que le défaut d'information du salarié d'une entreprise ne disposant pas d'institution représentative du personnel sur la possibilité de se faire assister, lors de l'entretien au cours duquel les parties au contrat de travail conviennent de la rupture du contrat, par un conseiller du salarié choisi sur une liste dressée par l'autorité administrative n'a pas pour effet d'entraîner la nullité de la convention de rupture en dehors des conditions de droit commun ; Attendu, ensuite, que le choix du salarié de se faire assister lors de cet entretien par son supérieur hiérarchique, dont peu importe qu'il soit titulaire d'actions de l'entreprise, n'affecte pas la validité de la rupture conventionnelle ; Attendu, enfin, qu'après avoir relevé que le salarié avait été assisté à sa demande par son supérieur hiérarchique, la cour d'appel a, dans l'exercice de son pouvoir souverain d'appréciation, estimé qu'aucune pression ou manœuvre n'avait été exercée sur lui pour l'inciter à consentir à la convention de rupture ».

²⁴ Tiennot Grumbach, Évelyne Serverin, « L'entretien préalable à la rupture conventionnelle, en question devant les juges du fond », *RDT* n° 7, juillet/août 2011, p. 452.

Analyse

Cet article apporte trois séries de précisions. La première concerne la convention de rupture. La seconde, le régime de l'indemnité de rupture. La troisième, la date de rupture.

1- Le texte est très allusif s'agissant des dispositions qui doivent figurer dans la convention de rupture. Ce contenu est à la fois large et indifférencié : il s'agit de définir « les conditions de la rupture », ce qui inclut « notamment » l'indemnité et signifie que la liste n'est pas limitative. S'agissant de mettre fin à des relations contractuelles, on serait en droit de considérer que la convention doit, *pour être valable*, prévoir l'apurement de ces relations et régler toutes les questions relatives au contrat (salaires, participation, DIF, clauses de non-concurrence...). Pourtant, les exigences du Cerfa sont très réduites. Dans leur premier état, les documents ne prévoyaient de détails que sur l'indemnité et ses modalités de calcul, sans aménager de zone spécifique pour le détail des autres sommes. La circulaire de 2008 met l'accent sur la vérification de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle. Aucune indication n'est prévue pour les autres éléments de la convention. Ces formulaires ont été abrogés par arrêté du 8 février 2012 et remplacés par deux autres formulaires qui ne prévoient toujours pas de zone chiffrée indiquant le détail des sommes versées. En revanche, des précisions sont apportées concernant le mode de calcul de l'indemnité.

2- Alors que les dispositions procédurales et substantielles de la RC sont succinctes, le calcul de l'indemnité de rupture est établi de manière très précise, à la fois directement, et par renvoi aux dispositions existantes du Code du travail.

- L'indemnité due est celle que prévoit l'article L. 1234-9 du Code du travail, disposition qui figure comme base de calcul dans un grand nombre de textes relatifs à la rupture. Il est à noter que cette base de calcul peut parfois être affectée d'un coefficient multiplicateur. Par exemple, en cas de maladie professionnelle, l'article L. 1226-14 prévoit que la rupture du contrat de travail ouvre droit (...) à une indemnité spéciale de licenciement qui, sauf dispositions conventionnelles plus favorables, est égale au *double de l'indemnité* prévue par l'article L. 1234-9 (...). Dans ce cas, l'indemnité de rupture conventionnelle est moins favorable, ce qui exigerait d'être attentif aux RC qui sont conclues à l'égard d'un salarié qui a connu une maladie professionnelle. La Circ. DGT n°2008-11 du 22 juillet 2008 attire l'attention sur ce point, en précisant que « *la rupture conventionnelle ne doit pas s'inscrire dans une démarche visant à contourner les procédures et les garanties légales : période de protection de l'emploi, accident du travail, maladie professionnelle, maladie de droit commun, procédure de rupture pour inaptitude, procédure de licenciement engagée, etc.* »

- Pour le calcul des taux, il faut se référer à l'article R. 1234-2, issu du décret n°2008-715 du 18 juillet 2008 : « *L'indemnité de licenciement ne peut être inférieure à un cinquième de mois de salaire par année d'ancienneté, auquel s'ajoutent deux quinzièmes de mois par année au-delà de dix ans d'ancienneté* ». Il est à noter que la loi du 25 juin 2005, suivant en cela l'ANI²⁵, a unifié ces taux, qui étaient auparavant deux fois moins élevés pour le licenciement pour motif personnel que pour le licenciement pour motif économique. L'alignement s'est fait « par le haut », de sorte qu'il n'y a plus d'avantage pour un salarié à se voir licencié pour motif économique, hormis les droits spécifiques liés aux licenciements collectifs.

- Ce texte doit être lu en combinaison avec l'avenant n° 4 à l'ANI, conclu le 18 mai 2009, modifiant l'article 12 de l'accord, qui prévoit qu'en cas de rupture conventionnelle le salarié a droit à une indemnité « *dont le montant ne peut être inférieur à celui de l'indemnité de rupture prévue à l'ar-*

²⁵ L'ANI a institué une « indemnité de rupture interprofessionnelle unique » minimale qui ne sera donc pas différente selon le motif de licenciement et qu'il fixe à un cinquième de mois de salaire par année d'ancienneté. L'ancienneté minimale requise est réduite de deux à un an. Le taux est maintenant le même quel que soit le motif de licenciement.

ticle 11 ci-dessus, ni à l'indemnité conventionnelle de licenciement prévue par la convention collective applicable »²⁶. Il faut donc se reporter aux conventions collectives pour déterminer le montant minimal.

Le mode de calcul des salaires de référence est fixé à l'article R. 1234-4 du Code du travail : « *Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié : 1° Soit le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant le licenciement ; 2° Soit le tiers des trois derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.* »

Le texte ouvre donc une option, qui doit profiter au salarié. Cependant, cette option introduit un flou dans l'évaluation de l'indemnité minimale, le caractère plus ou moins favorable dépendant de ce que l'on fait figurer dans le salaire. Le problème peut se poser pour les éléments du salaire variables. La jurisprudence exclut du calcul certains éléments de rémunération lorsqu'ils figurent dans les conventions collectives dérogatoires. Le nouveau formulaire Cerfa introduit une distinction entre les douze derniers mois et les trois derniers mois, de manière à pouvoir identifier les bases de calcul qui ont été retenues.

- Enfin, la question s'est posée de l'ouverture du droit à une indemnité pour les salariés qui ont moins d'un an d'ancienneté. En effet, l'alinéa 1 de l'article L. 1234-9 prévoit que « *Le salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, licencié alors qu'il compte une année d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité de licenciement* ». Les cours d'appel semblent avoir été divisées sur ce point. Cependant, la circulaire de 2009 a levé l'ambiguïté, en indiquant que l'indemnité doit être calculée au prorata de l'ancienneté.

3- Le troisième type de précision concerne les dates, qui permettent de fixer des délais. Le texte laisse aux parties la liberté de fixer le délai de rupture, qui ne peut être antérieur au lendemain du jour de l'homologation, mais qui peut se prolonger, cette fois sans limitation de durée. Il faut entendre ce texte comme signifiant *qu'aucun délai de préavis n'est nécessaire avant la rupture, et donc qu'aucune indemnité n'est due, ce qui constitue la différence la plus importante avec le licenciement et la démission*. Jusqu'à la rupture, c'est le contrat de travail qui continue à s'appliquer. Concrètement, cela signifie que, hors cas de report de la date de rupture, la fin du contrat peut intervenir beaucoup plus rapidement que dans les autres formes de rupture. En effet, si on ajoute à la date de signature le délai de quinze jours calendaires pour exercer le droit de rétractation, et le délai d'instruction de quinze jours ouvrables prévus à l'article L. 1237-14, la rupture peut intervenir dans à peine plus d'un mois. Ce délai est *a priori* contrôlable par l'autorité administrative puisque que les dates figurent dans les formulaires Cerfa. Mais ce contrôle est de pure cohérence, et rien n'empêche les parties d'antidater la signature pour raccourcir le délai de rétractation.

Article L. 1237-14

À l'issue du délai de rétractation, la partie la plus diligente adresse une demande d'homologation à l'autorité administrative, avec un exemplaire de la convention de rupture. Un arrêté du ministre chargé du travail fixe le modèle de cette demande.

L'autorité administrative dispose d'un délai d'instruction de quinze jours ouvrables, à compter de la réception de la demande, pour s'assurer du respect des conditions prévues à la présente section et

²⁶ Gilles Auzero, « Précisions sur l'indemnité de rupture conventionnelle », *RDT* 2010, p. 97.

de la liberté de consentement des parties. À défaut de notification dans ce délai, l'homologation est réputée acquise et l'autorité administrative est dessaisie.

La validité de la convention est subordonnée à son homologation.

L'homologation ne peut faire l'objet d'un litige distinct de celui relatif à la convention. Tout litige concernant la convention, l'homologation ou le refus d'homologation relève de la compétence du conseil des prud'hommes, à l'exclusion de tout autre recours contentieux ou administratif. Le recours juridictionnel doit être formé, à peine d'irrecevabilité, avant l'expiration d'un délai de douze mois à compter de la date d'homologation de la convention.

Article R. 1237-3

L'autorité administrative compétente pour l'homologation de la convention de rupture prévue à l'article L. 1237-14 est le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi du lieu où est établi l'employeur.

Analyse

L'article L. 1237-14, complété par l'article R. 1237-3, assure la sécurisation de la RC, en la faisant valider par l'autorité administrative. Le formalisme procédural s'organise autour de quatre types de dispositions :

- un formulaire de demande fixé par arrêté (arrêtés de 2008, remplacés par arrêté du 8 février 2012)
- un délai d'instruction de quinze jours pour homologuer, à l'issue duquel l'homologation est réputée acquise
- un bloc de compétence juridictionnelle au profit du conseil de prud'hommes pour « tout litige concernant la convention et son homologation »
- un délai de prescription de douze mois pour exercer ce recours.

Ce formalisme « substantiel » a été conçu pour « sécuriser » la rupture. De ce point de vue, on peut dire que le but visé est atteint, puisque les actions en justice sont rares et dispersées²⁷.

Article L. 1237-15

Les salariés bénéficiant d'une protection mentionnés aux articles L. 2411-1 et L. 2411-2 peuvent bénéficier des dispositions de la présente section. Par dérogation aux dispositions de l'article L. 1237-14, la rupture conventionnelle est soumise à l'autorisation de l'inspecteur du travail dans les conditions prévues au chapitre I^{er} du titre I^{er} du livre IV, à la section 1 du chapitre I^{er} et au chapitre II du titre II du livre IV de la deuxième partie. Dans ce cas, et par dérogation aux dispositions de l'article L. 1237-13, la rupture du contrat de travail ne peut intervenir que le lendemain du jour de l'autorisation. La loi n°2011-867 du 20 juillet a complété l'article en ajoutant que : « 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. »

²⁷ Tiennot Grumbach, note Cons. prud. 14/10/08, n°F08/00501; SSL 10 novembre 2008, n° 1374, p. 12. 2. Paul Bouaziz et Nicolas Collet-Thiry : « La rupture conventionnelle du contrat de travail à durée indéterminée : mode d'emploi », *DO* 2010, p. 65. Jean Pélissier : « Modernisation de la rupture du contrat de travail », *RJS* 2008, p. 679. Évelyne Serverin, Tiennot Grumbach « Le juge des référés prud'homal face au refus d'homologation de ruptures conventionnelles », *SSL*, 8 mars 2010, n° 20.

Analyse

Cet article étend « le bénéfice » de la RC aux salariés titulaires de mandat. Dans ce cas, l'autorisation de l'inspecteur du travail est obligatoire, mais elle ne peut être que de pure forme. Un arrêté du 6 août 2008, remplacé par arrêté du 8 février 2012, fixe le modèle de formulaire pour ces salariés. Sur le fond, les dispositions applicables restent les mêmes que pour les salariés ordinaires. Sur la procédure, il est certain que la RC permet aux salariés protégés qui souhaitent partir de disposer d'une voie plus sûre que le licenciement, qui peut toujours être refusé. Ils pourront également éviter d'en passer par une demande de résiliation judiciaire. Cette voie d'action a été introduite par la Chambre sociale de la Cour de cassation dans un arrêt du 16 mars 2005, au nom d'un principe d'égalité entre les salariés : « *si la procédure de licenciement du salarié représentant du personnel est d'ordre public, ce salarié ne peut être privé de la possibilité de poursuivre la résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de l'employeur en cas de manquement, par ce dernier, à ses obligations* »²⁸. Avec la RC, les salariés protégés disposent d'une voie plus directe pour mettre fin à leur contrat. Le large recours qui semble être fait à cette procédure (bien que les statistiques manquent sur ce point), est un indice peu rassurant sur la situation de ces salariés au sein de l'entreprise.

1.2. La RC à l'épreuve du droit des obligations

À côté des règles spéciales du Code du travail, il y a matière à appliquer les règles civilistes du droit des contrats. En effet, la rupture conventionnelle implique la formation d'une convention, qui obéit au régime général des contrats. Ainsi, la RC doit remplir les conditions de validité posées par l'article 1108 du Code civil : « *Quatre conditions sont essentielles pour la validité d'une convention : le consentement de la partie qui s'oblige ; sa capacité de contracter ; un objet certain qui forme la matière de l'engagement ; une cause licite dans l'obligation.* » De plus, comme toute convention, elle doit être exécutée de bonne foi (art. 1134, al. 3). Ainsi, au-delà des causes de nullité liées à la convention de rupture, d'autres contestations peuvent apparaître sur l'exécution du contrat de travail lui-même, après la rupture. Mais, contrairement aux règles spéciales, la mise en œuvre des principes généraux des contrats ne peut être opérée que par le juge, à l'occasion de litiges. Nous avons déjà relevé le recours à ces règles comme moyen de suppléer les faiblesses substantielles et procédurales du texte. Nous systématiserons ces observations sur les trois terrains : les vices du consentement, la cause illicite, l'inexécution contractuelle.

1. Vices du consentement

Les promoteurs de la rupture conventionnelle ont affirmé les mérites du contractualisme pour justifier ce troisième mode de rupture du contrat de travail²⁹. Nous avons vu ce que la RC doit aux dispositions générales sur le contrat (art. 1134, al. 2). Et les textes qui régissent la rupture conventionnelle sont tout imprégnés de la valeur du consentement libre et éclairé³⁰. L'exigence d'un consentement réciproque est sous-entendue dans l'article L. 1231-1, et la liberté de ce consentement détermine la validité de la convention (alinéa 2 de l'article L. 1237-11 du Code du travail), complétée par les exigences spécifiques du Code (alinéa 3 de l'article L. 1237-11 : la rupture conventionnelle « *est soumise aux dispositions de la présente section destinées à garantir la liberté du consentement des parties.* » Mais toutes ces règles ne sont que la déclinaison des règles générales de validité des con-

²⁸ Évelyne Serverin et Tiennot Grumbach « Pour régler le ballet des juges en matière d'autorisation administrative de licenciement. Les précisions de l'arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 29 septembre 2010 », *RDT*, n° 9, novembre 2010, p. 660.

²⁹ Sur l'argumentaire contractualiste, v. Olivier Pujolar « La rupture conventionnelle négociée », *DO* juin 2010, p. 307-315.

³⁰ Voir les articles L. 1237-11 et L. 1237-14.

trats, et c'est à ces règles qu'il faut revenir à défaut de dispositions spéciales. Ainsi, conformément à la logique contractuelle, le consentement doit porter sur l'obligation elle-même, et s'agissant d'un contrat synallagmatique, il doit être réciproque : chacun consent à la rupture du contrat. Le défaut de ce consentement affecte la validité même de la convention de rupture, dans les termes de l'article 1109 du Code civil : « *il n'y a point de consentement valable si le consentement n'a été donné que par erreur ou s'il a été extorqué par violence ou surpris par dol.* » Le salarié peut ainsi avoir consenti sans connaître exactement l'étendue de ses droits, ce qui peut s'analyser en une erreur sur la substance de la chose (article 1110, al. 1 : *L'erreur n'est une cause de nullité de la convention que lorsqu'elle tombe sur la substance même de la chose qui en est l'objet*). La violence constitue un cas extrême qui est peu probable (article 1111 : « *La violence exercée contre celui qui a contracté l'obligation est une cause de nullité, encore qu'elle ait été exercée par un tiers autre que celui au profit duquel la convention a été faite.* ») En revanche, le dol est plus plausible, dans la mesure où l'employeur reste le maître de la rédaction de la convention (article 1116 : « *Le dol est une cause de nullité de la convention lorsque les manœuvres pratiquées par l'une des parties sont telles, qu'il est évident que, sans ces manœuvres, l'autre partie n'aurait pas contracté...* »). Le vice ne peut être établi que par le juge, comme l'indique l'article 1117 du Code civil : « *La convention contractée par erreur, violence ou dol, n'est point nulle de plein droit ; elle donne seulement lieu à une action en nullité ou en rescision (...).* » La Cour de cassation a eu l'occasion à deux reprises de faire application du vice de violence. Elle a confirmé l'annulation de la convention pour violence morale prononcée par une Cour d'appel pour un salarié qui a subi un harcèlement³¹. Elle a retenu comme violence le fait pour l'employeur de menacer le salarié d'entacher sa réputation s'il ne choisit pas la rupture conventionnelle³².

2. Cause illicite

À côté du consentement, l'article 1108 du Code civil vise au titre des conditions de validité la cause licite dans l'obligation. L'article 1131 du Code civil ajoute que « *L'obligation sans cause, ou sur une fausse cause, ou sur une cause illicite, ne peut avoir aucun effet* » et l'article 1133 que « *La cause est illicite, quand elle est prohibée par la loi, quand elle est contraire aux bonnes mœurs ou à l'ordre public* ». Cette exigence nous ramène sur le terrain de la fraude, qui, dans le cas de la rupture conventionnelle, ne peut être abordé qu'avec précautions. En effet, comme nous l'avons abondamment souligné, il ne suffit pas que les parties aient eu des motifs de rupture unilatérale pour que le recours à la RC puisse être jugé frauduleux. Il est nécessaire que l'intention des parties ait été d'éluder des règles d'ordre public, qu'il s'agisse de droits collectifs, ou de droits individuels. Pour déterminer le régime de la cause illicite, on peut revenir à la distinction bien connue des civilistes entre cause illicite des obligations, et cause illicite du contrat lui-même. Cette dernière se définit comme son « mobile déterminant », celui en l'absence duquel le contractant ne se serait pas engagé³³. Et lorsque ce mobile est illicite, le contrat est lui-même nul. Ainsi, la convention de rupture peut-être déclarée illicite comme contraire à l'ordre public, et sa nullité prononcée, si sa cause déterminante est la volonté de s'affranchir des règles légales. La nullité serait encourue même si le salarié avait eu connaissance de l'illicéité, ou même s'il l'avait même provoquée³⁴. Cette situation

³¹ Soc. 30 janvier 2013, n° 11-22.332, Bull. 2013, V, n° 24 « *La cour d'appel a souverainement estimé que la salariée était au moment de la signature de l'acte de rupture conventionnelle dans une situation de violence morale du fait du harcèlement moral dont elle a constaté l'existence et des troubles psychologiques qui en sont résulté* ».

³² Soc. 23 mai 2013, préc. « : *Et attendu qu'après avoir relevé que l'employeur avait menacé la salariée de voir ternir la poursuite de son parcours professionnel en raison des erreurs et manquements de sa part justifiant un licenciement et l'avait incitée, par une pression, à choisir la voie de la rupture conventionnelle, la cour d'appel qui, exerçant son pouvoir souverain d'appréciation, a fait ressortir que le consentement de la salariée avait été vicié, a, par ce seul motif, légalement justifié sa décision.* »

³³ Civ. 1, 12 juillet 1989, n° de pourvoi 88-11443, Bull. 1989 I n° 293 p. 194.

³⁴ En effet, comme l'a rappelé la Chambre sociale de la Cour de cassation à propos de la transaction, la règle *nemo auditur* ne s'applique que si la nullité du contrat résulte d'un objet ou d'une cause immorale. Cass. Soc. 10 novembre 2009, n° de pourvoi : 08-43805 et s., Bull. 2009, V, n° 251. Dans cette affaire, c'est l'employeur qui avait frauduleusement prononcé des licenciements pour motifs personnels alors que la cause réelle était économique. Il avait transigé ensuite avec les salariés, et à la suite de l'annulation des

est illustrée par l'affaire jugée par le Conseil de prud'hommes des Sables-d'Olonne le 25 mai 2010, s'agissant des droits d'un salarié accidenté du travail³⁵. Le Conseil de prud'hommes rappelle à juste titre que « *la rupture conventionnelle ne peut avoir pour but de permettre à une partie de s'affranchir de ses obligations légales au détriment des droits de l'autre partie* ». La juridiction se fonde sur un ensemble de faits pour montrer que « *l'employeur a utilisé la rupture conventionnelle alors qu'il avait pleinement connaissance de l'état de santé du salarié et ce, afin d'échapper à son obligation de reclassement et aux conséquences de l'inaptitude, notamment financières* ». La question qui reste à régler est celle de la réparation. Le Conseil de prud'hommes des Sables-d'Olonne avait jugé que la rupture est abusive et doit produire les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse. La Cour d'appel de Poitiers, modifiant sur ce seul point la décision par arrêt du 28 mars 2012, est allé jusqu'au bout du raisonnement et annulé le contrat pour fraude et pour licenciement discriminatoire³⁶.

Dans un arrêt du 25 mars 2015³⁷, la cour de cassation s'est prononcée sur la possibilité de conclure une rupture conventionnelle avec une salariée en congé-maternité, en vérifiant l'absence de vice de consentement, et l'absence de fraude aux droits de la salariée. Cet arrêt, malgré les apparences, est donc bien dans la continuité des solutions jurisprudentielles élaborées depuis la décision du Conseil de prud'hommes des Sables-d'Olonne.

3. Inexécution contractuelle

En dehors de la contestation de la rupture, le droit commun des contrats laisse subsister tout le contentieux de l'inexécution. Ce contentieux peut porter sur les obligations nées du contrat rompu, comme sur les obligations nées de la convention de rupture.

- Parce qu'elle ne tranche pas un litige, la convention de rupture ne constitue pas une transaction, et n'a pas autorité de chose jugée relativement aux obligations nées du contrat de travail. L'homologation de la convention n'a pas non plus cet effet, puisqu'elle n'emporte pas vérification des sommes dues au titre du contrat. Il en résulte que des points litigieux peuvent subsister entre les parties, qui ne sont pas éteintes par la convention. Si la convention n'a pas réglé toutes les obligations nées du contrat (paiement de salaires, heures supplémentaires, clause de non-concurrence, DIF, etc.), des contentieux restent possibles, sans que la rupture soit remise en question. Les délais de prescription seront ceux du droit commun (cinq ans), et non la prescription abrégée de douze mois. Le conseil de prud'hommes reste compétent dans le cadre de sa compétence d'attribution générale.

- À cela, il faut ajouter le contentieux de l'inexécution de la *convention de rupture elle-même*. Le calcul de l'indemnité de rupture, de même que son versement, peuvent être sources de litiges, qui seront portés également devant les conseils de prud'hommes, cette fois dans le délai de douze mois.

Le bilan de ce parcours de la validité montre que la RC est un outil contractuel à large spectre, dont la validité dépend à la fois des procédures spéciales, et des principes généraux des contrats. Or le contractualisme porte des exigences qui vont bien au-delà du respect du formalisme, en ce qu'il est porteur de litiges qu'il n'est pas possible de prévenir par une procédure bien conduite. Certes, les

transactions, en avait réclamé le remboursement aux salariés. La Cour a considéré que la fraude ne procédait pas d'une cause immorale, et ne faisait pas obstacle à la restitution par les salariés des sommes perçues en exécution des transactions annulées.

³⁵ Tiennot Grumbach, Évelyne Serverin, « De l'abus dans le recours à la rupture conventionnelle. Le CPH des Sables-d'Olonne ouvre la voie », *SSL*, 21 juin 2010, n° 1451.8-1

³⁶ CA Poitiers, 28 mars 2012, RG n° 10/02441 : « En l'espèce, il est constant que c'est l'imminence de la déclaration d'inaptitude du salarié, qui impliquait la mise en œuvre de l'obligation de reclassement, ou à défaut, un licenciement entraînant le paiement des indemnités légales, qui est à l'origine de la décision de proposer à M. G, qui n'y avait nul intérêt, une rupture conventionnelle à bas coût pour l'entreprise, dès lors que la somme proposée était inférieure à l'indemnité de licenciement majorée. Il s'agit là d'une fraude qui corrompt la convention de rupture et entraîne sa nullité. Celle-ci est également encourue sur le fondement de la discrimination à raison de l'état de santé par combinaison des textes précités au regard de l'esprit de la loi et du caractère d'ordre public de la protection des accidentés du travail ».

³⁷ Soc. 25 mars 2015, n°14-10149.

salariés se sont montrés jusque-là peu enclins à revenir sur leur consentement. Mais il suffit de quelques contentieux pour susciter l'inquiétude des professionnels. Faute de discernement dans le choix des circonstances qui peuvent conduire à proposer une telle rupture, faute de rigueur dans la rédaction des conventions, les employeurs risquent de voir resurgir des braises contentieuses à partir des foyers qu'ils croyaient éteints.

2. LES PROXIMITÉS DE LA RC AVEC LES AUTRES MODES DE RUPTURE

La RC a pris place dans un paysage de formes de ruptures de CDI fortement structuré. Au soutien de son adoption, il a été affirmé que ce nouveau cas viendrait combler une lacune, sans se substituer aux formes existantes. Une telle présentation laisse penser que le droit est le reflet de motifs psychologiques, dont certains n'auraient pas été pris en compte. Or, nous avons rappelé que, dans l'histoire du droit, la non-prise en compte du commun accord dans la rupture du CDI ne résultait pas d'une intention de limiter, mais au contraire d'étendre les possibilités de rupture : la rupture unilatérale permet plus facilement que le commun accord de mettre fin à un contrat toujours menacé par le spectre de l'engagement perpétuel, puisqu'il n'exige pas que l'autre consente à cette rupture. Or, l'absence d'exigence du double consentement ne signifie pas que, en fait, ce double consentement n'existe pas. Ajouter un cas de rupture fondé sur l'existence d'un double consentement ne présente donc *juridiquement* aucun caractère de nécessité au regard de cet objectif. En revanche, d'un point de vue pratique, la forme « rupture conventionnelle » fait obstacle à la découverte des motifs unilatéraux qui la composent.

Notre démarche, dans l'étude par entretiens, a été de reconstituer les motifs unilatéraux à partir des circonstances de la rupture, sous la forme de *ressemblances* avec les motifs existants dans les autres formes de rupture. Les motifs unilatéraux ont été regroupés en « cas-types », qui ne se rencontrent pas toujours dans la réalité sous leur forme pure. En effet, les frontières entre les cas sont poreuses, notamment en ce qui concerne l'initiative de la rupture, qui n'apparaît pas toujours clairement dans un entretien. Mais cette situation n'est pas spécifique à la RC. Le même flou s'observe dans tous les cas de rupture, et en cas de litige, c'est finalement au juge qu'il reviendra « de restituer leur exacte qualification aux faits et actes litigieux » (art. 12, al. 1 du Code de procédure civile).

La méthode des cas-types a été reprise pour l'enquête par questionnaire, mais selon des modalités adaptées à ce nouveau matériau (*cf.* deuxième partie). S'agissant de l'enquête par entretiens, nous avons dégagé **sept modèles de rupture**, qui se distribuent en deux groupes : les trois premiers répondent plutôt à une initiative du salarié, les quatre derniers à une initiative de l'employeur.

2.1. Des modèles de rupture imputables au salarié

Il existe trois situations dans lesquelles on peut dire que c'est plutôt le salarié qui a été le moteur de la rupture, mais pour des motifs différents : la démission, la prise d'acte, la résiliation/résolution judiciaire.

La rupture conventionnelle - démission

Par définition, dans la démission, c'est le salarié qui souhaite partir, et prend l'initiative de la rupture. S'il veut obtenir une RC, c'est lui qui doit en faire la proposition à l'employeur. Nous l'avons vu, c'est principalement ce modèle qui a été utilisé pour légitimer la RC : le salarié veut partir tout en souhaitant bénéficier de l'assurance-chômage. Ce modèle « idéal » a été mis en avant par les syndicats signataires pour montrer que la RC répondait aux vœux des salariés les plus mobiles. Dans ce modèle, le salarié a le plus généralement anticipé la rupture, et a donc un projet professionnel assez précis (autre emploi salarié prévu, ou création d'une entreprise). Il peut aussi souhaiter

cesser toute activité professionnelle. La question que pose ce modèle est le motif du consentement de l'employeur : pourquoi accepte-t-il la demande du salarié, alors qu'il n'y a aucun intérêt ? En effet, il faut rappeler que, pour lui, une RC est plus coûteuse qu'une démission (il doit verser une indemnité équivalente à celle de l'indemnité de licenciement) et plus lourde en procédure (il doit en passer par l'homologation, avec un risque faible, mais non nul, de refus).

L'employeur ne trouve donc *a priori* aucun avantage à signer la convention de rupture, et encore moins s'il souhaitait conserver le salarié, et doit lui trouver un remplaçant. On doit alors supposer que le salarié est en bons termes avec son employeur, qui lui accorde la RC dans un esprit de « gratification ». Ou bien que l'employeur et le salarié ont des projets en commun. On doit supposer également que si l'employeur a besoin d'un délai pour trouver un remplaçant, le salarié l'accepte. À ce modèle-pur peuvent s'ajouter quelques cas hybrides dans lesquels ce n'est pas uniquement le projet futur (professionnel ou personnel) qui incite le salarié au départ, mais aussi des conditions de travail insatisfaisantes. Dans ces circonstances, la démission se rapproche de la rupture conventionnelle ou de la prise d'acte.

La rupture conventionnelle - prise d'acte

Ce modèle partage avec la démission un point commun : c'est le salarié qui souhaite partir, et qui est à l'initiative de la rupture, l'employeur n'étant pas disposé à prononcer un licenciement. La différence réside dans les motifs de cette volonté de départ. En effet, plus qu'un projet futur professionnel ou personnel, ce sont principalement les conditions de travail dégradées qui conduisent le salarié à vouloir partir. Ce point est très important : le salarié souhaite partir, mais il estime que ce départ est en réalité *imputable à l'employeur*. Le salarié a donc des griefs à formuler à l'encontre de l'employeur. Les conditions de travail sont détériorées, parfois consécutives à un changement de management. Le salarié se trouve le plus souvent dans une situation de stress au travail, parfois en arrêt maladie, rendant difficile, voire impossible la poursuite des relations contractuelles. Il souhaite un départ rapide, voire immédiat de l'entreprise. Contrairement à la démission, le salarié n'est pas mû par un projet spécifique de mobilité, même s'il envisage une reconversion. Du point de vue de la séquence des actions, c'est lui qui a l'initiative de la proposition de rupture, soit en demandant un rendez-vous à son employeur, soit à l'occasion de discussions sur le travail. L'employeur peut avoir intérêt à accepter la rupture conventionnelle, voire même à la proposer, s'il apparaît que le salarié n'est plus investi suffisamment dans son travail. Certes, il devra verser une indemnité, mais il échappe au risque de contentieux, surtout si, de son côté, il n'a pas rempli toutes ses obligations en matière d'adaptation à l'emploi et de formation. Dans le modèle de la prise d'acte en effet, le salarié qui saisit le conseil de prud'hommes va mettre en évidence les fautes de l'employeur pour chercher à lui imputer la rupture et obtenir le versement d'indemnités de licenciement sans cause réelle et sérieuse. Dans le modèle pur, le départ est immédiat, l'indemnité de rupture n'est pas négociée, et son montant reste fixé au strict minimum légal ou conventionnel.

La rupture conventionnelle - résiliation judiciaire

Ce modèle se différencie des deux précédents en ce que le salarié ne veut pas prendre l'initiative de la rupture. Il se place sur le terrain de l'exécution contractuelle, en considérant que l'employeur ne remplit pas ses obligations, sans que ces griefs rendent le travail impossible. L'employeur, de son côté, est satisfait du travail, mais ne veut pas payer ce qui lui est demandé. Pour sortir de l'impasse contractuelle, le salarié n'a ordinairement pas d'autre solution que de demander au juge de prononcer la résiliation du contrat aux torts de l'employeur, avec les dommages-intérêts afférents. Pendant toute la durée de la procédure (qui peut être longue), le contrat de travail est en cours, et les parties doivent l'exécuter. Le contentieux typique est celui du non-paiement du salaire, heures supplémentaires ou primes. La rupture conventionnelle peut permettre d'accélérer ce processus. C'est l'employeur qui la proposera le plus souvent, en réponse aux revendications du salarié. Cette proposition lui permet également de se défaire à moindre coût d'un salarié quérulent, dont les revendications

risquent de faire tache d'huile dans l'entreprise. En acceptant la proposition, le salarié obtient plus rapidement une sortie de la relation contractuelle, et peut prendre le temps de chercher un nouvel emploi, grâce à l'indemnité de rupture et aux allocations-chômage. L'indemnité versée restera proche du minimum.

2.2. Des modèles de rupture imputables à l'employeur

Quatre cas correspondent à une volonté de l'employeur de mettre fin au contrat : le licenciement pour motif personnel, le licenciement pour motif économique individuel, le licenciement pour motif économique collectif, le plan de départ volontaire.

La rupture conventionnelle - licenciement personnel

Dans certaines circonstances, la RC est comparable au *licenciement pour motif personnel*. Dans ce modèle, c'est clairement l'employeur qui souhaite se séparer du salarié, pour un motif inhérent à sa personne. Ce sera donc lui qui prendra l'initiative, aussi bien sur le principe de la rupture, que sur le choix de la modalité. Ce modèle du licenciement personnel peut être lui-même divisé en fonction des types de motifs.

- Le motif *disciplinaire*. L'employeur reproche au salarié une violation de son contrat de travail, qui pourrait éventuellement justifier un licenciement disciplinaire.
- Les motifs *non disciplinaires*, dans l'intérêt de l'entreprise. Ici, au contraire du cas précédent, le salarié ne commet pas de faute. Il s'agit d'un licenciement pour *incompétence ou insuffisance professionnelle*. Ce motif peut recouvrir toutes sortes de situations, dont certaines pourraient être considérées comme discriminatoires : c'est le cas de salariés inaptes à tout poste de travail ou partiellement aptes et non susceptibles de reclassement, ou des situations de maternité, ou des charges de famille.

Plus les motifs sont éloignés d'une cause réelle et sérieuse, plus l'employeur a intérêt à recourir à une RC. Il obtiendra le départ d'un salarié qu'il n'aurait pu licencier, sauf à prendre de sérieux risque contentieux. Le salarié qui voudra contester le motif devra en passer par la fraude, dont on a vu qu'elle était difficile à établir. En outre, et cet argument est lié au précédent, un salarié acceptant la RC ne se situera pas dans une démarche contentieuse, et n'agira que rarement en justice. Pour l'employeur qui n'est pas sûr de son bon droit, la RC apporte une vraie sécurité juridique très appréciable en comparaison du contentieux des licenciements personnels.

À l'inverse, si l'employeur est vraiment sûr du caractère réel et sérieux des motifs de la rupture, il n'a aucun intérêt à recourir à la RC : il n'hésitera pas à utiliser la voie normale du licenciement.

Mais si la RC remplace les licenciements « douteux », on peut avoir du mal à comprendre pourquoi le salarié l'accepte. On peut avancer d'abord un argument plus psychologique que juridique : un licenciement, par ses motifs, peut être traumatisant. Il constitue ensuite un handicap dans la recherche d'un autre emploi, surtout dans des métiers ou des bassins d'emploi étroits. Le salarié peut donc préférer une voie de rupture qui n'obère pas son avenir. En outre, les indemnités sont comparables à celles d'un licenciement juridiquement causé. Le salarié peut donc estimer qu'il sauve l'essentiel de ses droits, même s'il perd toute possibilité de demander une indemnité supplémentaire à l'indemnité de rupture. Enfin, les sommes versées le sont dès la rupture du contrat, et le salarié a le droit aux allocations-chômage. Tous ces éléments, conjugués à la certitude que de toute façon il n'y a pas d'avenir possible dans cette entreprise, peuvent convaincre le salarié d'accepter la RC proposée par l'employeur.

De manière générale, pour toutes les ruptures conventionnelles qui correspondent à de tels motifs, on peut estimer que l'employeur n'est pas totalement certain de la pertinence des motifs personnels pouvant justifier la rupture. La RC est donc une alternative pour limiter une remise en cause judiciaire des motifs de la rupture, sans avoir à conclure de coûteuses transactions.

La rupture conventionnelle - licenciement économique individuel

La RC peut aussi répondre à des motifs économiques liés à l'emploi du salarié. Comme nous l'avons vu plus haut, il n'est pas exclu de procéder à une rupture conventionnelle pour des motifs économiques, dès lors que ce recours ne vise pas à s'affranchir de la procédure de licenciement économique collectif. Dans notre hypothèse, l'employeur peut avoir plusieurs raisons de proposer une telle rupture. Tout d'abord, pour des raisons financières. La RC ne coûte pas plus cher à l'employeur, et surtout, elle le dispense de se préoccuper du reclassement, et lui permet de procéder à une embauche ultérieure sans être tenu par la priorité de ré-embauchage. Les risques de contentieux judiciaires s'en trouvent réduits d'autant. Ensuite, la rupture peut prendre effet très rapidement, quelle que soit l'ancienneté du salarié, puisque la RC dispense du préavis.

Le consentement du salarié n'est pas difficile à obtenir. Ce dernier sait que son emploi va être supprimé. Il sera sensible à la proposition financière, surtout si elle est améliorée par rapport au minimum légal ou conventionnel.

La rupture conventionnelle - licenciement économique collectif

La RC peut aussi se rapprocher des licenciements économiques *collectifs*. L'employeur souhaite supprimer un ou plusieurs emplois, et se séparer des salariés, sans disposer nécessairement de justifications suffisantes pour un licenciement économique. On voit bien l'avantage, qu'il tire de la RC : un coût moindre, un risque contentieux réduit. Mais, on l'a vu, ce choix est juridiquement beaucoup plus risqué, et au fil des arrêts rendus sur la question, on peut penser que les employeurs hésiteront à l'utiliser dans un contexte de suppression de nombreux emplois.

Du côté du salarié, l'accord peut être plus difficile à obtenir. Par définition, le salarié n'est pas seul à se voir proposer une rupture, et il peut s'informer sur l'intérêt pour lui d'être inclus dans un licenciement économique collectif, notamment en raison du droit au reclassement et à la priorité de ré-embauche. La RC n'est intéressante pour lui que s'il peut négocier une indemnité de rupture supérieure au niveau conventionnel ou légal. La RC se rapproche alors des dispositifs greffés au droit du licenciement économique qui impliquent l'accord du salarié (convention de reclassement personnalisé, contrat de transition professionnelle, congé de mobilité, contrat de sécurisation professionnelle).

La rupture conventionnelle - plan de départ volontaire

Dernière hypothèse de rupture dans l'intérêt de l'employeur, la RC, proposée à plusieurs salariés, peut s'apparenter à un *plan de départs volontaires*. On sait que dès lors qu'il n'y a aucun licenciement, ces plans dispensent l'employeur de proposer un reclassement. S'il n'y a pas violation des règles du licenciement économique collectif, il peut proposer des ruptures conventionnelles, soit en complément, soit en lieu et place d'un plan. Là encore, l'emploi est supprimé. À la différence du licenciement économique, c'est le salarié qui est à l'initiative de la rupture : l'employeur indique son souhait de voir partir, sous des conditions financières avantageuses, une partie de ses effectifs, et les salariés déclarent adhérer au plan.

Cependant, les plans de départ volontaires sont généralement très coûteux pour l'employeur. Il peut être tenté de conclure un certain nombre de RC pour réduire l'ampleur du plan.

Quant aux salariés, ils peuvent préférer la RC pour plusieurs raisons. Tout d'abord, ils peuvent considérer qu'à court ou moyen terme, leur avenir dans l'entreprise est compromis. Ils peuvent être tentés par des indemnités élevées, versées immédiatement. Enfin, ils peuvent s'orienter plus rapidement vers un projet professionnel ou personnel.

Pour résumer, la rupture conventionnelle homologuée peut être comparée à sept modèles de ruptures unilatérales : démission, prise d'acte, résiliation judiciaire, licenciement pour motif personnel, licenciement économique individuel, licenciement économique collectif, plan de départ volontaire.

3. L'APPLICATION DES MODÈLES AUX 101 ENTRETIENS

Pour disposer d'un point de référence pour l'exploitation de l'enquête par questionnaire, nous procéderons à un bref rappel des principaux résultats de l'enquête qualitative³⁸. Les modèles de rupture et les motifs sont distribués selon l'initiative de la rupture, salarié ou employeur.

3.1. Des motifs de l'initiative de la rupture par le salarié

Une majorité des ruptures (57) peut être dite à *l'initiative principale* du salarié mais dans plus de la moitié des cas pour des raisons conflictuelles : 24 sont rapprochés de la démission, 27 de la prise d'acte et 6 de la résiliation judiciaire. Les autres RC, *principalement* à l'initiative de l'employeur, sont fondées principalement sur des motifs économiques : 18 licenciements pour motif économique individuel et 9 collectifs, 3 plans de départ volontaire, pour 14 licenciements pour motif personnel. Tous modèles confondus, les raisons avancées par les salariés pour demander ou accepter la rupture correspondent rarement au modèle idéal du salarié qui connaît une mobilité voulue.

Le salarié peut être à l'initiative du départ et/ou de la rupture conventionnelle pour des raisons liées à l'emploi (pas de perspectives d'évolution de poste et/ou de salaire au sein de cette entreprise, volonté de reconversion professionnelle ou de création d'entreprise), liées au travail (conditions de travail difficiles, désintérêt de l'activité, temps de trajet trop longs, problèmes de reclassement professionnel) ou pour des raisons extra-professionnelles (volonté de déménager, de suivre son ou sa conjoint(e), de s'occuper d'un enfant malade).

Plus d'un quart des salariés de l'échantillon a déclaré vouloir quitter son emploi parce qu'il n'offrait pas ou n'offrirait plus d'évolution en termes de poste, de responsabilité et/ou de salaire. On doit mettre ces affirmations en lien avec le fait que 69 salariés déclarent qu'il n'y avait eu aucune évolution de salaires depuis plusieurs années, voire, pour 14 d'entre eux, que des heures supplémentaires, des primes et même des salaires n'avaient pas été versés. Les motifs de départ en lien avec le travail sont également multiples et touchent un peu moins de la moitié des salariés « souhaitant » partir, étant rappelé que 43 salariés interviewés déclarent que leurs conditions de travail ont été modifiées.

Les raisons peuvent être liées à des problèmes de relation au travail (avec les collègues et/ou les supérieurs) et donc à une ambiance lourde, notamment après une « mise au placard » du salarié : 52 déclarent ainsi que l'ambiance était mauvaise. Dans 43 cas, le départ a résulté de conditions de travail physiques ou morales dégradées : changement d'horaires imposés, de management (40 entretiens), forte pression, etc.

Enfin, parmi les salariés qui ont pris l'initiative de la rupture, on peut distinguer deux groupes : ceux qui, sans la rupture conventionnelle, auraient démissionné ou y songeaient sérieusement et ceux qui n'auraient jamais démissionné. 35 salariés à l'initiative de la rupture auraient démissionné à plus ou moins long terme, que ce soit pour des raisons professionnelles ou extra-professionnelles. Les deux tiers n'auraient pas démissionné, malgré une importante souffrance au travail ou une forte envie de reconversion professionnelle.

³⁸ R. Dalmasso, B. Gomel, D. Méda, É. Serverin, « Des ruptures conventionnelles vues par les salariés : à la recherche des raisons de rompre », *Revue de l'Ires*, n° 74.

3.2. Des motifs de l'initiative de la rupture par l'employeur

Pour moins de la moitié de l'échantillon (44 cas), l'analyse par modèle de rupture a permis d'attribuer l'initiative de la rupture à l'employeur ou à son représentant. Cependant, tous modèles confondus, la RC est proposée comme mode de rupture par l'employeur dans 61 cas. Il semble donc que l'employeur ait une meilleure connaissance du dispositif que le salarié, même lorsque c'est ce dernier qui souhaite rompre le contrat.

Lorsque l'employeur est à l'initiative du départ et de la rupture conventionnelle, ses raisons ne sont pas directement observables, et sont saisies à partir des récits des salariés. Dans les entretiens, les salariés évoquent des situations ressemblant à des licenciements pour motif économique, ou pour motif personnel : salarié vieillissant, ayant des problèmes de santé et des absences répétées ou insatisfaction par rapport au travail fourni.

Un nombre important de personnes enquêtées a en effet indiqué que la RC a constitué un moyen pour les employeurs de les faire partir, alors qu'ils n'auraient pas pu, ou voulu, les licencier. On trouve ici des salariés travaillant dans des entreprises qui souhaitaient réduire leurs effectifs et auraient pu obtenir le même résultat en procédant à des licenciements pour motif économique ou pour motif personnel, ou encore en mettant en place des préretraites ou des plans de départs volontaires. Les salariés eux-mêmes parlent alors de licenciement « caché » ou « déguisé ».

Mais qu'elles émanent du salarié ou de l'employeur, les causes du départ sont souvent combinées, et les raisons de rompre s'entrecroisent et se cumulent : un problème de logement s'explique également par le faible niveau de salaire ; une « mise au placard » peut être liée à une sur-implication familiale du fait d'un enfant malade ; un employeur peut se séparer d'un salarié vieillissant à la satisfaction de ce dernier.

Ces résultats doivent être évalués au regard de la finalité assignée à la RC. Si on confronte les situations observées à la situation de mobilité, voulue et sécurisée, présentée comme l'objectif de la RC, alors on doit conclure que le dispositif n'a atteint sa cible que dans un peu moins du quart des cas, ceux qui correspondent à ce que l'on a appelé une « vraie » démission. Pour toutes les autres situations, la RC n'a pas apporté de bénéfice au salarié, si ce n'est, pour un tiers d'entre eux (prise d'acte et résiliation judiciaire), celui de mettre fin à une souffrance et/ou une insatisfaction au travail.

À l'issue de l'étude qualitative, le sens de l'initiative du salarié dans les ruptures conventionnelles, et surtout dans le modèle de démission, restait à tester sur un corpus à valeur statistique. Cependant, le passage à une enquête par questionnaire modifie les conditions de traitement, impliquant de modifier la construction et l'usage des modèles.

Deuxième partie

QUESTIONS ET RÉPONSES SUR LE CONSENTEMENT

Après avoir réalisé une enquête qualitative à partir de 101 entretiens en face à face, nous avons voulu confronter nos résultats à une base statistique élargie, en procédant à l'analyse secondaire des 4 502 entretiens par téléphone réalisés par la Dares auprès des salariés signataires d'une RC en 2011. L'interrogation est la même : pour quelles raisons des salariés consentent-ils à échanger un CDI contre l'accès aux allocations-chômage et à une prime de rupture³⁹ ? Mais le matériau est bien différent : il s'agit de réponses à un questionnaire, et non de transcriptions d'entretiens. Avant d'en arriver à la construction de « modèles » de rupture, qui fera l'objet d'une troisième partie, nous présenterons les conditions de production de cette enquête (1), et les réponses aux questions qui permettent de cerner les raisons du consentement du salarié (2).

1. D'UNE ENQUÊTE À L'AUTRE

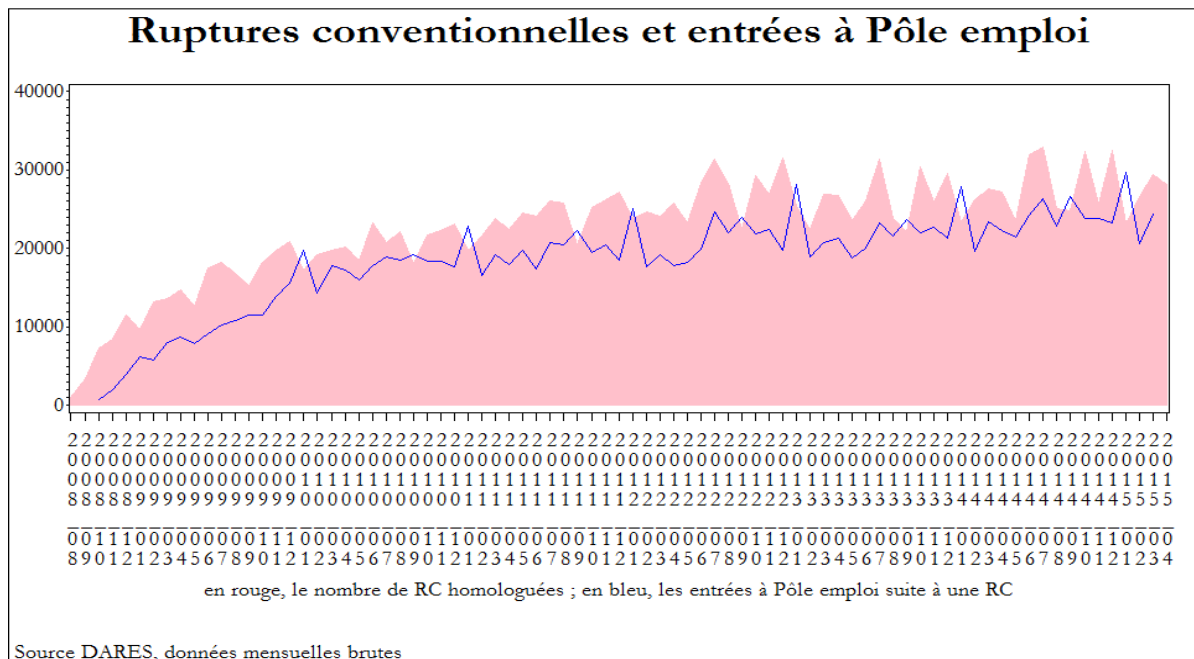
Les DMMO-EMMO assurent le suivi mensuel des RC homologuées et l'enquête *Emploi* en continu (EEC) enregistre les recours aux RC grâce à une simple modalité ajoutée à la question portant sur le mode de rupture du contrat de travail, sans questionnement spécifique (Minni, 2013). Par ailleurs, quelques travaux ont porté sur les enjeux et le sens économiques du recours aux RC (Berta *et alii*, 2012 ; Signoretto, 2013, 2015). Il en ressort que le recours à la rupture conventionnelle s'est rapidement installé dans les pratiques des employeurs (de certains employeurs) et des salariés (de certains salariés). Le nombre de signatures a été élevé d'emblée et n'a pas cessé d'augmenter en tendance à aujourd'hui. Avec un décalage temporel de l'ordre de un ou deux mois, les entrées à Pôle emploi consécutives à une RC suivent la même tendance⁴⁰.

Dans l'enquête qualitative, nous n'avons pas rencontré de salariés arguant d'un vice du consentement, même si certains pouvaient, après coup, dire regretter leur accord. Il en est de même pour l'enquête Dares. Il ressort des 4 502 entretiens des salariés signataires d'une RC en 2011 qu'aucun ne souhaite soulever l'existence d'un vice du consentement. Pour les signataires de l'ANI de 2008, ce point était important à vérifier : il fallait s'assurer que la RC ne fasse pas l'objet d'une utilisation dévoyée, voire frauduleuse.

Cependant, la réalité du consentement cache les motivations profondes de l'acceptation de la rupture : les questions d'initiative et d'adhésion à la RC, si elles n'ont aucune relevance juridique, ont une grande importance dans la compréhension de l'utilisation du dispositif par les salariés. En particulier, notre attention a été attirée, dès la réalisation de la pré-enquête, sur des cas de licenciements risqués transformés en rupture conventionnelle avec le consentement du salarié. La seule possibilité d'ouvrir la boîte noire voulue par le législateur (et les signataires de l'ANI) est d'enquêter directement sur ses usages par les salariés et les employeurs.

³⁹ L'enquête ne s'intéresse qu'aux RC signées par le salarié et l'employeur (et homologuées). Comme nous l'indiquons, « La RC laisse donc subsister un 'volet' de salariés désireux de partir pour développer un projet et qui n'ont d'autre alternative que de démissionner ou de renoncer » (Dalmasso *et alii*, 2012). Nous ne saurons rien sur les RC demandées par le salarié et refusées par l'employeur, ni sur celles qui ont été proposées par l'employeur et refusées par le salarié.

⁴⁰ Il faut noter cependant que certaines règles de gestion peuvent entraîner une sur-estimation du nombre des entrées pour un motif donné : « En effet, lorsqu'un demandeur d'emploi se réinscrit moins de six mois après sa sortie des listes, il peut faire l'objet d'une procédure d'inscription simplifiée qui conduit à ne pas actualiser son motif d'inscription et à reprendre celui de la demande précédente ». (cf. note explicative des statistiques d'entrées à Pôle emploi). Nous reviendrons sur ce point à l'occasion de notre analyse du « surplus » de ruptures liées au dispositif.



L'enquête statistique qui a suivi les 101 entretiens en face à face a été réalisée par la Dares. Nous avons apporté au comité de pilotage du questionnaire notre connaissance de la RC et de ses différents types de recours. Notre pré-enquête avait également vérifié qu'il était possible d'interroger les salariés signataires sur la situation économique de l'entreprise dans la période, sur les circonstances et les modalités de la rupture de leur contrat de travail, sur le devenir de leur ancien poste et de leur ancienne activité. Nous présentons ici les résultats d'une exploitation secondaire de cette enquête.

2. À LA RECHERCHE DES RAISONS DU CONSENTEMENT DU SALARIÉ

La première approche de l'enquête statistique de la Dares montre des réponses difficiles à interpréter avec le seul critère que la RC contrôle, le consentement. L'initiative du salarié et son adhésion à la RC (non *relevantes* juridiquement), essentielles pour comprendre le recours et donc centrales dans le questionnaire, sont difficiles à apprécier à partir des réponses des salariés. Nous partons assez naturellement de la présomption d'adhésion du salarié à la RC qu'il a signée. Et l'exploitation des questions qui l'interrogent directement montre manifestement qu'une part significative des salariés a signé, non par adhésion mais par résignation, sans toutefois que leur signature leur ait été extorquée.

Cinq questions posées au fil du questionnaire renseignent sur le jugement que porte le salarié sur son intervention et celle de son employeur dans la rupture du contrat de travail réalisée par RC. Dans l'ordre de passation du questionnaire aux salariés, il y a d'abord une question qui porte sur les circonstances qui ont pu conduire l'employeur « à vous proposer, ou à accepter, la rupture de votre contrat de travail ». Parmi les neuf modalités proposées (réponses multiples possibles), une, « parce que l'employeur a répondu favorablement à votre demande (cela signifie que l'employeur n'avait pas de raison particulière de se séparer de vous) », est particulièrement intéressante pour caractériser l'adhésion du salarié. 64 % des salariés y répondent positivement. Cependant, cette réponse n'est pas exclusive : dans pratiquement la moitié de cas, la réponse positive (choix du salarié) est accompagnée d'autres modalités de réponse qui, elles, relèvent clairement de l'initiative de l'employeur (et même du licenciement) : difficultés économiques de l'entreprise,

suppression ou modification du poste sans l'accord du salarié, reproches de l'employeur pour absences répétées ou prolongées, difficultés avec la hiérarchie, avec les collègues, perte de confiance envers le salarié.

Au total, 34 % des salariés indiquent, comme seule raison de l'employeur, sa réponse favorable à leur demande et 30 % supplémentaires associent cette modalité à des raisons propres à l'employeur. Enfin, 36 % répondent par des raisons propres à leur employeur sans demande de leur part.

Quatre autres questions viennent préciser et complexifier cette première indication quant à l'initiative de la rupture (deux questions) et du recours à la modalité « rupture conventionnelle » (deux questions).

Sur le choix « en définitive » de rompre, 38 % des salariés répondent qu'il s'agit d'eux seuls, 14 % de l'employeur et 48 % « d'une acceptation commune ». Le croisement avec les trois modalités de la première approche (« uniquement votre demande », « aussi votre demande » et « pas votre demande ») montre que les deux réponses sont sensiblement différentes.

Tableau 1. Le choix « en définitive » de rompre

%	Votre choix	Le choix de l'employeur	Acceptation commune
Uniquement votre demande	63	1	36
Aussi votre demande	40	7	53
Pas votre demande	13	32	55
<i>Ensemble</i>	38	14	48

Source : Dares 2012.

De même, et toujours « en définitive », 29 % des salariés répondent positivement à la question : « Diriez-vous que vous avez été contraint par votre employeur à quitter l'établissement ? »

Tableau 2. « Diriez-vous que vous avez été contraint par votre employeur à quitter l'établissement ? »

%	Oui
Uniquement votre demande	6
Aussi votre demande	27
Pas votre demande	51
<i>Ensemble</i>	29

Source : Dares 2012.

Deux autres questions portent plus spécifiquement sur la RC comme modalité de rupture du CDI. Sur le « choix » de la RC, 32 % des salariés retiennent la modalité : « vous n'avez fait qu'accéder à la demande de votre employeur ».

Tableau 3. Sur le « choix » de la RC, « vous n’avez fait qu’accéder à la demande de votre employeur ? »

%	Oui
Uniquement votre demande	16
Aussi votre demande	28
Pas votre demande	50
<i>Ensemble</i>	32

Source : Dares 2012.

Enfin, sur le « choix » de la RC par l’employeur, 59 % des salariés répondent que l’employeur « n’a fait qu’accéder à votre demande ».

Tableau 4. Sur le « choix » de la RC, l’employeur « n’a fait qu’accéder à votre demande » ?

%	Oui
Uniquement votre demande	82
Aussi votre demande	71
Pas votre demande	29
<i>Ensemble</i>	59

Source : Dares 2012.

3. DES MOTIVATIONS AUX CONTOURS FLOUS

À partir des réponses à ces questions, il est difficile de placer chaque cas enquêté dans un type précis d’adhésion à la RC. En revanche, il est possible d’approcher l’intensité de l’adhésion du salarié. À un extrême de l’adhésion du salarié à la RC, 19 % des salariés signataires d’une RC indiquent à chaque occasion qu’ils ont été seuls à l’initiative de leur départ (A). Et 11 % l’indiquent avec un peu moins d’insistance (B).

À l’autre extrême de la non adhésion du salarié à la rupture de son emploi, il y a le cumul de l’absence de demande à l’employeur, du fait d’être contraint par l’employeur à quitter l’établissement et que la rupture du contrat de travail soit le choix de l’employeur. 10 % des salariés ayant signé une RC exprime une telle absence radicale d’adhésion interprétée ici en termes de résignation radicale (F). Respectivement 9 (E) et 17 % (D) des salariés expriment de façon décroissante une forme de non-adhésion. Enfin, 30 % des salariés considèrent que leur départ est l’initiative conjointe de leur employeur et d’eux-mêmes (C).

Tableau 5. Degré d'adhésion du salarié à la rupture

Intensité décroissante d'adhésion du salarié à la rupture	À l'initiative de la rupture...						Total
	... le salarié		... les deux parties	... l'employeur			
	A	B	C	D	E	F	
Distribution (%)	19	11	34	17	9	10	100

Source : Dares 2012.

La construction d'un tel niveau d'intensité dans l'adhésion du salarié dans la rupture de son CDI (ou dans son adhésion à la RC, ce n'est pas toujours clair) a-t-elle une pertinence ? On peut le tester avec ce que le salarié imagine de ce qui se serait passé en l'absence de RC. 56 % de ceux qui déclarent être seuls à l'initiative de la rupture déclarent qu'ils auraient démissionné en l'absence de RC et seulement 9 % à l'autre extrême dans l'échelle de l'initiative, lorsque c'est l'employeur qui a imposé la rupture du contrat de travail.

Et 21 % des salariés les plus *partants* considèrent, pour le regretter certainement, qu'ils seraient restés dans l'entreprise si le dispositif RC n'avait pas existé. Symétriquement, une part significative des salariés qui considèrent que la rupture est à l'initiative de leur employeur aurait démissionné. Voilà qui éclaire d'un jour singulier la démission et le maintien dans l'emploi.

Tableau 6. Auriez-vous quand même quitté l'établissement si le dispositif de rupture conventionnelle n'avait pas existé ?

%	À l'initiative de la rupture ...						Ensemble
	... le salarié		... les deux parties	... l'employeur			
	A	B	C	D	E	F	
Oui, vous auriez démissionné	56	46	44	33	28	9	40
Oui, vous auriez probablement été licencié	12	15	22	27	29	34	22
Non, vous y seriez resté(e)	21	26	25	27	33	53	28
Autre / nsp	11	13	9	13	10	4	10
<i>Total</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>

Source : Dares 2012.

Il semble établi que la situation la plus claire d'initiative de la rupture conventionnelle par le salarié ne relève pas uniquement de la *pure* démission. On peut dire que la RC étend le champ de la démission du fait de l'accès sécurisé aux allocations-chômage. Il apparaît effectivement que le bénéfice des allocations chômage, l'avantage le plus souvent cité de la RC (50 % en raison principale, 69 % en citation) est la raison principale de façon décroissante avec l'adhésion du salarié à la rupture, de 67 % au maximum de l'adhésion à la rupture jusqu'à 36 % au minimum. La seconde raison du

« choix » de la RC concerne l'évitement du conflit. C'est la raison principale pour 34 % des salariés (citée par 58 %), de 45 % chez les salariés qui adhèrent le moins à la rupture à 17 % chez ceux qui ont demandé la rupture.

Enfin, la troisième raison, principale (26 %) comme citée (53 % en moyenne) porte sur les garanties qui entourent la RC. Elle est moins citée par les salariés qui sont les moins d'accord avec la rupture (respectivement 12 % et 41 %) que par les salariés les plus favorables (respectivement 28 % et 50 %).

Le versement d'indemnités de rupture, raison principale du choix de la RC pour 15 % des salariés (citée par 37 %), est également moins sensible au niveau d'accord du salarié avec la rupture de son contrat de travail.

Tableau 7. Les raisons du recours à la RC par le salarié

%	À l'initiative de la rupture...						Ensemble
	... le salarié		... les deux parties	... l'employeur			
	A	B	C	D	E	F	
Allocations chômage							
-raison principale	67	55	53	46	40	36	50
-cité	78	70	72	65	62	50	69
Éviter un conflit							
-raison principale	17	27	37	37	43	45	34
-cité	37	46	65	60	71	71	58
Garanties assurées							
-raison principale	28	30	30	24	20	12	26
-cité	50	53	61	52	53	41	53
Indemnités de départ							
-raison principale	17	12	15	17	14	10	15
-cité	36	32	37	37	43	38	37

Source : Dares 2012.

On remarque également que le niveau d'adhésion du salarié à sa RC n'est pas sans lien avec sa situation d'emploi après la RC, aussi bien immédiatement qu'un an plus tard au moment de l'enquête.

Le salarié est moins souvent à la recherche d'un emploi lorsqu'il a demandé la rupture de son contrat de travail. Aux extrêmes de l'échelle, les différences sont sensibles : 71 % des salariés sont à la recherche d'un emploi immédiatement après la RC et 40 % au moment de l'enquête lorsque le salarié a complètement subi la rupture, à comparer respectivement à 50 et 26 % lorsque le salarié est clairement à l'initiative de la rupture. En revanche, initiative commune C et initiative partagée B de la RC sont proches en termes de situation d'emploi du salarié ensuite.

Tableau 8. Sans emploi, à la recherche d'un emploi ...

(%)	À l'initiative de la rupture...						Ensemble
	... le salarié		... les deux parties	... l'employeur			
	A	B	C	D	E	F	
... immédiatement après la RC	50	61	58	62	62	71	59
... au moment de l'enquête	26	34	32	37	39	40	33

Source : Dares 2012.

Troisième partie

LE CONSENTEMENT À L'ÉPREUVE DES MODÈLES DE RUPTURE

La démission sécurisée est la référence majeure de l'histoire de la création de la RC depuis le rapport de Virville (2004). C'est sur cette conception de la RC que l'ANI a été signé majoritairement par les syndicats de salariés. De fait, dès lors qu'un salarié a donné son consentement à une rupture conventionnelle, il pourrait être considéré comme démissionnaire, puisque sans son accord, la rupture n'aurait pu avoir lieu. C'est bien pour échapper à cette présomption que le Règlement général annexé à la Convention d'assurance-chômage du 19 février 2009 a expressément assimilé les signataires d'une rupture conventionnelle aux salariés involontairement privés d'emploi. Pour autant, si le consentement du salarié existe certainement, on ignore s'il a été l'élément moteur de la rupture.

Les conditions de recours à la rupture conventionnelle (RC) sont particulièrement difficiles à appréhender, en raison de l'opacité voulue par le législateur sur les motifs de la rupture, qui la distingue des autres modes de fin de CDI. Un licenciement est nécessairement à l'initiative de l'employeur et doit être motivé par une cause réelle et sérieuse. Une démission est nécessairement à l'initiative du salarié, et si elle n'a pas à être motivée, le juge contrôle en cas de contentieux la réalité de l'initiative. La prise d'acte de la rupture, dispositif d'origine jurisprudentielle, est encore plus subtile. Si elle implique une initiative du salarié, et de lui seul, ce sera au juge à statuer ensuite sur l'imputabilité de la rupture. Si la rupture est jugée imputable au salarié, la prise d'acte va avoir les effets d'une démission. Si elle est jugée imputable à l'employeur (par exemple en cas de violations suffisamment graves du contrat de travail), elle va avoir les effets d'un licenciement dénué de cause réelle et sérieuse, en raison du non-respect de la procédure de licenciement.

Rien de tel pour la RC. Qu'importe qui, de l'employeur ou du salarié, a pris l'initiative de la rupture, qu'importent les motifs, dès lors que les parties ont consenti et respecté les étapes qui conduisent à l'homologation.

Pour en savoir plus, il est nécessaire d'aller rechercher ce que recouvrent ces consentements, et plus précisément, celui du salarié. Lors de notre enquête par entretiens en face à face (101 cas), nous avons procédé par *ressemblances*, en rapprochant la RC des autres modes de rupture. L'enjeu est en effet d'importance : la portée économique et sociale de la RC n'est pas la même selon qu'elle se substitue à une démission, un licenciement, une prise d'acte, voire même... à la poursuite du contrat de travail. En procédant à cette première enquête, nous avons contribué à faire reconnaître la légitimité d'une recherche sur ce que recouvre le voile du consentement. Nous avons constaté que la mobilité vraiment choisie, celle de salariés qui souhaitent engager une reconversion professionnelle dans de meilleures conditions, se retrouvait dans un quart des entretiens. Dans un tiers des entretiens, le salarié souhaitait partir en raison de difficultés, voire de souffrance dans son travail : la RC permet de sortir d'une impasse, sans résoudre les problèmes. Dans tous les autres cas, la RC répondait principalement à un souhait de l'employeur, quelles qu'en soient les raisons.

L'évaluation de ces résultats dépend de l'objectif assigné au dispositif. Si on retient l'objectif de faciliter les seules mobilités choisies, la RC a atteint sa cible dans un quart des cas. S'il s'agit de faciliter le départ de salariés en souffrance et/ou en conflit, alors le dispositif a atteint ses objectifs dans plus de la moitié des cas.

L'enquête en face à face nous avait permis de rapprocher chaque salarié d'une catégorie de rupture déterminée *a priori*. S'agissant d'une enquête par questionnaire, ce ne sont pas les individus, mais les réponses aux questions qui doivent être classées par rapport aux modèles de rupture existants

(1). La répartition des enquêtés dans ces classes permet de dessiner des « profils » de rupture (2), et d'affiner les résultats selon l'âge et la catégorie professionnelle des enquêtés (3).

1. LA CONSTRUCTION DES CLASSES À PARTIR DES SCORES DES RÉPONSES

C'est à l'enquête statistique qu'il revient de confirmer ou d'infirmer l'hypothèse initiale selon laquelle la volonté du salarié est principalement à l'origine de la rupture. Pour saisir cette donnée, nous avons construit des indices qui, cumulés, permettront d'établir des scores caractéristiques d'un type de rupture.

Le cumul des indices est ici réalisé par la somme des neuf indicatrices sélectionnées à partir de dix questions. Pour mieux assurer la distinction difficile, mais essentielle, entre démission et non-démission, nous avons construit parallèlement un *score de non-démission* qui sera inclus dans les scores licenciement personnel, licenciement économique et prise d'acte. On trouvera en annexe la présentation d'une façon alternative de « cumuler » les indicatrices pour construire des scores, non plus en sommant les indices mais en utilisant le facteur principal de l'analyse factorielle de chaque ensemble de variables utilisées.

1.1. Score Démission

Le score dans la dimension « démission » est calculé à partir de dix questions qui contribuent à la construction de neuf indicatrices dont la somme est précisément le niveau du score Démission.

La première indicatrice vaut 1 (dans 28 % des cas) lorsque l'établissement employeur n'a connu dans la période aucune des situations suivantes : une externalisation d'activité, le développement de nouvelles activités, le rachat par une autre entreprise, un changement majeur de technologie, de produit ou de marché, des difficultés financières, des conflits internes qui auraient généré des perturbations importantes, un changement de méthode de management, d'organisation.

La deuxième indicatrice vaut 1 (dans 20 % des cas) lorsque le salarié a été soit en arrêt-longue maladie soit en congé parental dans la période.

La troisième indicatrice vaut 1 (dans 53 % des cas) lorsque la première raison (circonstance) de la rupture du contrat de travail n'est ni la mésentente avec la hiérarchie ou les collègues, ni les difficultés financières de l'établissement, ni la suppression du poste, ni le changement de méthode de management, ni la pénibilité du poste.

La quatrième indicatrice vaut 1 (dans 64 % des cas) lorsque c'est l'employeur qui a répondu favorablement à la demande de rupture du contrat de travail et qu'il n'y avait ni faute grave ni volonté de l'employeur de sanctionner.

La cinquième indicatrice vaut 1 (dans 67 % des cas) lorsque la première raison selon le salarié de l'acceptation de la RC par le salarié n'est ni d'éviter une situation de conflit, ni l'absence de choix.

La sixième indicatrice vaut 1 (dans 34 % des cas) lorsque le salarié estime que l'employeur a choisi ou accepté la RC pour accéder à sa demande et pas pour éviter un contentieux ni un recours aux prud'hommes.

La septième indicatrice vaut 1 (dans 38 % des cas) lorsque le salarié interrogé considère que la rupture du contrat de travail est « plutôt son choix » (vs « plutôt le choix de l'employeur » et « plutôt une acceptation commune » avec l'employeur.

La huitième indicatrice vaut 1 (70 % des cas) lorsque le salarié ne dirait pas qu'il a été contraint par son employeur à quitter l'établissement.

Enfin, la neuvième indicatrice vaut 1 (78 % des cas) lorsque le salarié ne considère pas qu'en l'absence du dispositif RC, il aurait « probablement été licencié » (vs « aurait démissionné » ou « serait resté »).

Tableau 9. Le score Démission varie de 0 à 9 par construction

Score	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
%	2	8	11	13	15	15	14	14	7	1

Source : Dares 2012. Calculs des auteurs.

1.2. Score Non-démission

Un score intermédiaire, dont la valeur va s'ajouter aux autres scores (licenciement économique, licenciement pour motif personnel et prise d'acte), mesure *la distance à la démission* sans préjuger de la proximité avec le licenciement, économique ou pas, ou avec la prise d'acte. Le score de Non-démission est déterminé par la réponse à cinq questions qui construisent quatre indicateurs.

La première indicatrice vaut 1 (dans 72 % des cas) si l'établissement employeur a connu dans la période l'impact d'une externalisation d'activité, du développement de nouvelles activités, d'un rachat par une autre entreprise, d'un changement majeur de technologie, de produit ou de marché, de difficultés financières, de conflits internes qui auraient généré des perturbations importantes, d'un changement de méthode de management, d'organisation.

La deuxième indicatrice vaut 1 (dans 80 % des cas) lorsque le salarié n'a été ni en arrêt longue maladie ni en congé parental dans la période.

La troisième indicatrice vaut 1 (dans 62 % des cas) lorsque le salarié interrogé ne considère pas que la rupture du contrat de travail est « plutôt son choix » mais « plutôt le choix de l'employeur » ou « plutôt une acceptation commune de vous et de votre employeur ».

Enfin, la quatrième indicatrice vaut 1 (30 % des cas) lorsque le salarié ne dirait pas qu'il n'a pas « été contraint par son employeur à quitter l'établissement ».

Tableau 10. Le score Non-démission varie par construction de 0 à 4

Score	0	1	2	3	4
%	2	16	33	32	16

Source : Dares 2012. Calculs des auteurs.

On vérifie que la moitié des réponses avec un score nul à Non-démission présente un score maximal à Démission et, symétriquement, que la moitié (52 %) des scores maximaux à Non-démission obtient un score au plus égal à 1 à Démission.

1.3. Score Licenciement économique

Le score dans la dimension « licenciement économique » est calculé à partir des réponses à onze questions qui construisent onze indicatrices dont la somme est précisément le niveau du score Licenciement économique (Leco), augmenté du score Non-démission.

La première indicatrice vaut 1 (dans 33 % des cas) lorsque le salarié enquêté considère que son ancien établissement employeur faisait face à une baisse réelle d'activité, menaçant ou pas son avenir.

La deuxième indicatrice vaut 1 (dans 15 % des cas) lorsque la situation la plus marquante de l'établissement était une externalisation de l'activité, le développement de nouvelles activités, le rachat par une autre entreprise, un changement majeur de technologie, de produit ou de marché ou encore des difficultés financières.

La troisième indicatrice vaut 1 (dans 22 % des cas) lorsque, au cours des deux mois qui ont précédé le départ du salarié par RC, l'établissement a réduit ses effectifs, de manière importante ou faiblement.

La quatrième indicatrice vaut 1 (dans 9 % des cas) lorsque le salarié explique la rupture du contrat de travail par les difficultés financières de l'établissement ou la suppression de son poste de travail.

La cinquième indicatrice vaut 1 (dans 11 % des cas) lorsque le salarié considère que son ancien employeur a rompu (ou accepté de rompre) le contrat de travail à cause de difficultés financières, de suppression de poste ou de changement de poste refusé par le salarié mais sans mésentente avec la hiérarchie ou le chef d'établissement, sans faute grave ou sanction, sans reproches en matière d'absences répétées ou prolongées pour maladie ou événements familiaux, sans perte de confiance en vous et sans qu'il se soit agi pour l'employeur de répondre favorablement à votre demande.

La sixième indicatrice vaut 1 (dans 16 % des cas) lorsque la première raison de choisir la RC a été l'absence de choix (« vous n'avez fait qu'accéder à la demande de votre employeur »).

La septième indicatrice vaut 1 (dans 8 % des cas) lorsque l'employeur a choisi ou accepté la RC pour limiter le nombre des licenciements et pas pour répondre à la demande du salarié.

La huitième indicatrice vaut 1 (dans 21 % des cas) lorsque le montant de l'indemnité de rupture a été supérieur au montant légal ou conventionnel.

La neuvième indicatrice vaut 1 (dans 29 % des cas) lorsque le poste occupé a été supprimé et les attributions confiées à un intervenant extérieur ou à d'autres salariés de l'entreprise ou pas remplacées.

La dixième indicatrice vaut 1 (dans 29 % des cas) lorsque, « en définitive », le salarié dirait que, oui, il a « été contraint pas l'employeur à quitter l'établissement ».

Enfin, la onzième indicatrice vaut 1 (dans 22 % des cas) lorsque le salarié enquêté considère qu'en l'absence de RC, il aurait probablement été licencié.

Tableau 11. Le score Licenciement économique varie par construction de 0 à 15

Score	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12-15
%	1	7	15	16	15	13	11	9	6	3	2	1	1

Source : Dares 2012. Calculs des auteurs.

1.4. Score Licenciement pour motif personnel

Dans la dimension « licenciement pour motif personnel », le score est calculé à partir des réponses à dix questions qui construisent neuf indicatrices dont la somme est précisément le niveau du score Licenciement pour motif personnel (Lmp) augmenté du score Non-démission.

La première indicatrice vaut 1 (dans 20 % des cas) lorsque le salarié a été soit en arrêt-longue maladie soit en congé parental dans la période.

La deuxième indicatrice vaut 1 (dans 35 % des cas) lorsque la première raison qui explique la rupture du contrat de travail est soit la mésentente avec la hiérarchie, le chef d'établissement ou les collègues, soit des raisons familiales et/ou de santé.

La troisième indicatrice vaut 1 (dans 2 % des cas) lorsque selon le salarié, l'employeur a choisi ou accepté la rupture du contrat de travail pour une faute grave, comme sanction, parce qu'il lui reproche des absences répétées, parce qu'il a perdu confiance en lui et pas à cause de mésentes avec la hiérarchie ou le chef d'établissement ni à cause de difficultés financières de l'employeur.

La quatrième indicatrice vaut 1 (dans 16 % des cas) lorsque d'autres formes de rupture du contrat de travail ont été envisagées avant la rupture conventionnelle.

La cinquième indicatrice vaut 1 (dans 33 % des cas) lorsque le salarié enquêté a eu pour première raison d'accepter la rupture conventionnelle d'éviter une situation de conflit ou parce qu'il n'a pas eu le choix (c'est l'employeur qui le voulait).

La sixième indicatrice vaut 1 (dans 47 % des cas) lorsque selon le salarié, l'employeur a choisi la RC pour éviter contentieux et recours aux prud'hommes.

La septième indicatrice vaut 1 (dans 14 % des cas) lorsqu'il n'y a eu aucune discussion avec l'employeur ou son représentant sur les conditions de la RC.

La huitième indicatrice vaut 1 (dans 29 % des cas) lorsque, « en définitive », le salarié dirait que, oui, il a été contraint par l'employeur à quitter l'établissement.

Enfin, la neuvième indicatrice vaut 1 (dans 22 % des cas) lorsque le salarié enquêté considère qu'en l'absence de RC, il aurait probablement été licencié.

Tableau 12. Le score Licenciement pour motif personnel varie par construction de 0 à 13

Score	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10-11
%	-	4	14	18	17	13	11	11	8	3	1

Source : Dares 2012. Calculs des auteurs.

1.5. Score Prise d'acte

Dans la dimension « prise d'acte », le score est calculé à partir des réponses à sept questions qui construisent six indicatrices dont la somme est précisément le niveau du score Prise d'acte (Pact) augmenté du score Non-démission.

La première indicatrice vaut 1 (dans 29 % des cas) lorsque l'établissement a connu comme situation la plus marquante soit des conflits internes ayant généré des perturbations importantes, soit un changement de méthode de management ou dans l'organisation.

La deuxième indicatrice vaut 1 (dans 44 % des cas) lorsque la situation marquante de conflits internes avec perturbations importantes ou de changement de méthode de management ou d'organisation a directement dégradé les conditions de travail (surcharge de travail, mésentente avec la hiérarchie, les collègues).

La troisième indicatrice vaut 1 (dans 30 % des cas) lorsque la circonstance principale qui explique pour le salarié la rupture du contrat de travail est soit « la mésentente avec la hiérarchie ou le chef d'établissement », soit « le changement de méthode de management ».

La quatrième indicatrice vaut 1 (dans 40 % des cas) lorsque selon le salarié, parmi les circonstances qui ont conduit son ancien employeur à proposer ou accepter la rupture du contrat de travail, figure

une mésentente avec la hiérarchie ou le chef d'établissement et/ou un désaccord avec le changement de poste demandé par l'employeur.

La cinquième indicatrice vaut 1 (dans 18 % des cas) lorsque la première raison du salarié pour choisir la rupture conventionnelle est d'éviter une situation de conflit.

La sixième et dernière indicatrice vaut 1 (dans 60 % des cas) lorsque le salarié considère que son employeur a choisi la rupture conventionnelle « pour éviter les contentieux, les recours aux prud'hommes » et/ou « pour préserver son image auprès de ses collaborateurs ».

Tableau 13. Le score Prise d'acte varie par construction de 0 à 10

Score	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
%	1	8	13	15	13	13	12	11	9	4	1

Source : Dares 2012. Calculs des auteurs.

2. DERRIÈRE LE CONSENTEMENT, UNE DIVERSITÉ DE MOTIFS

Nous avons utilisé la classification ascendante hiérarchique (CAH) pour regrouper les 4 502 individus (pondérés) de l'enquête statistique 2012 de la Dares, caractérisés par leurs quatre scores. Trois niveaux de partition nous semblent particulièrement intéressants, en trois, en six et en dix parties. Il apparaît que quelle que soit la partition, ni la classe Démission, ni la classe Licenciement ne sont homogènes, et qu'elles se subdivisent en sous-classes relativement éloignées du point de vue du degré d'implication du salarié dans la rupture.

- Dans la partition en trois parties, la classe Démission rassemble 38 % des salariés. Elle se subdivise en deux, une partie *positivement démission*, Démission+, 32 % des salariés, et le reste, Démission0 (6 %) qui est *plutôt du non-licenciement*.

Dans la partition en dix, la sous-classe Démission+ se partage entre une Démission++ (15 % des salariés) et une Démission simple (17 % des salariés). Dans Démission++, 98 % des salariés ont un score Démission au moins égal à 7 (maximum 9). On peut dire que les salariés de cette sous-classe présentent une *dynamique de départ très positive*, celle-là même que mettaient en avant les soutiens de la réforme.

Dans Démission+, 88 % des salariés ont un score Démission au moins supérieur à 6. Dans Démission simple, 97 % des salariés ont un score Démission au moins égal à 5.

- La deuxième classe de la partition en trois, avec 28 % des salariés, est intermédiaire entre Démission et Licenciement. Dans les partitions en six comme en dix, elle se décompose en Prise d'acte (17 %) et en Inclassable (11 %). Dans Prise d'acte, 91 % des salariés ont un score Prise d'acte au moins égal à 5 (pour un niveau maximum de l'échelle de 10). Dans Inclassable, tous les scores sont moyens-faibles ; 91 % des salariés ont un score Démission entre 4 et 6, 84 % un score Licenciement économique entre 3 et 5, 90 %, un score Licenciement personnel entre 3 et 5 et 97 % un score Prise d'acte entre 2 et 5.

Le groupe des non-classés rassemble 11 % des cas individuels que les données recueillies ne permettent pas de rattacher aux autres cas. On peut faire l'hypothèse qu'il s'agit essentiellement de ruptures qui n'auraient probablement pas eu lieu en l'absence du dispositif. L'enquête en face à face nous avait permis d'identifier des cas de ruptures quasi accidentelles, « sur un coup de tête », qui auraient sans doute pu être évitées. Leur poids est assez important pour être responsables d'une augmentation sensible du volume des ruptures de CDI (*cf. infra*).

- La classe Licenciement est la dernière classe de la partition en trois et regroupe 34 % des salariés. Dans cette classe, le *poids des circonstances dépendant de l'entreprise est prédominant*, les sous-classes répartissant les scores selon la nature de ces circonstances. La classe se subdivise en trois sous-classes dans la partition en six : 12 % en Licenciement économique, 7 % en Licenciement pour motif personnel et 15 % dans une classe désignée négativement comme « Non-démission » parce que l'initiative de la rupture est clairement du côté de l'employeur. Enfin, pour obtenir la classification en 10, il est nécessaire de couper la classe Licenciement économique en deux, Leco++ (4 %) et Leco+ (8 %) qui permet de distinguer deux niveaux d'intensité du score, et de couper également en deux la classe Non-démission entre NONdem++ (2 %) et NONdem+ (13 %). Dans Licenciement économique++, 94 % des salariés ont un score Licenciement-économique au moins égal à 8 ; dans Leco+, ils sont 93 % à être au moins égal à 6. Dans Licenciement-pour-motif-personnel, tous les salariés ont pratiquement un score au moins égal à 6. Dans Non-démission++, 96 % des salariés ont un score Licenciement économique au moins égal à 10, 100 % ont un score Licenciement pour motif personnel au moins égal à 6, 96 % un score Prise d'acte au moins égal à 5 alors que 99 % ont un score Démission au plus égal à 2. Dans Non-démission+, 92 % des salariés ont un score au moins égal à 6.

Au total, les classes de RC se distinguent clairement par leurs différents scores moyens.

Tableau 14. Scores-somme moyens par classe

		Scores			
		Démission	Licenciement économique	Licenciement autre	Prise d'acte
Démission	++	7,54	1,50	2,08	1,61
	+	6,26	3,28	2,86	2,70
	Non licenciement	5,67	2,70	3,29	5,05
Prise d'acte		4,04	3,83	5,15	6,16
Non classé		4,78	4,74	3,92	3,45
Licenciement économique	+	3,53	6,89	5,29	5,14
	++	2,15	8,82	5,38	3,98
Licenciement pour motif personnel		2,70	5,37	6,99	7,06
Non démission	+	1,47	7,36	8,02	7,95
	++	0,90	11,12	7,18	5,83
Ensemble		4,51	4,58	4,62	4,65

Source : Dares 2012.

3. DES DISTRIBUTIONS DIFFÉRENTES SELON L'ÂGE ET LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

Les salariés se distribuent de manière différente dans les classes selon leurs caractéristiques d'âge et de catégorie professionnelle.

3.1. La RC-démission plus fréquente chez les jeunes

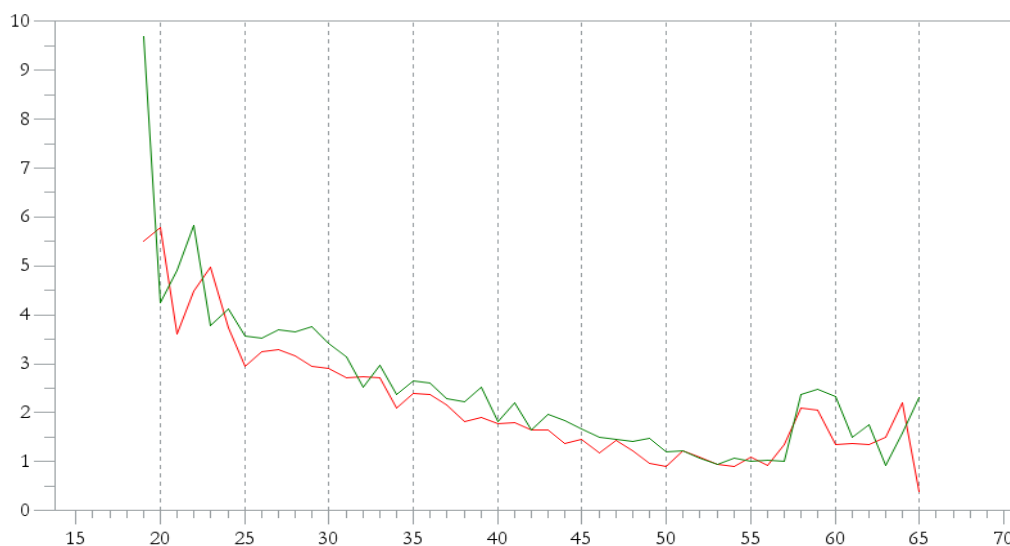
La RC-démission se retrouve chez 49 % des 25 ans et moins, et chez 45 % des 26-35 ans. Les 46 ans et plus ne sont que 26 % à en relever (et 35 % pour les 36-45 ans). Les résultats sont proches avec les scores-facteurs : 55 % des 25 ans et moins et 53 % des 26-35 ans relèvent de la RC-démission. Les 46 ans et plus ne sont que 33 % à en relever (et 43 % pour les 36-45 ans).

Tableau 15. Âge au moment de la signature et type de RC

%		Âge à la signature de la RC			
		25 ans et moins	26 à 35 ans	36 à 45 ans	46 ans et plus
Démission	++	14	47	25	14
	+	17	38	25	20
	Non licenciement	13	36	33	18
Prise d'acte		10	37	31	22
Non classé		12	34	28	26
Licenciement économique	+	08	29	27	36
	++	11	26	30	33
Licenciement pour motif personnel		11	32	28	29
Non démission	+	08	26	29	37
	++	06	22	37	35
<i>Ensemble</i>		<i>12</i>	<i>35</i>	<i>28</i>	<i>25</i>

Source : Dares 2012.

Taux de sortie par RC par âge en 2011 (rouge) et 2012 (vert)



Sources : DARES - Ruptures conventionnelles ; INSEE - Enquête Emploi

Ces différences dans les usages de la RC par âge doivent être rapportées à l'ensemble des ruptures de CDI. Comme nous l'avons souligné à l'occasion d'une exploitation spécifique de l'enquête Dares pour les seniors (Dalmasso, Gomel, 2014), « (...) en 2011 comme en 2012, l'estimation des taux de sortie [par RC] par âge, malgré son imprécision, dessine une même tendance à la diminution du recours à la rupture conventionnelle jusque 50 ans, à la stagnation jusqu'à 57 ans suivie d'une brusque remontée spécifique aux 58 et 59 ans puis d'une chute à partir de 60 ans. »

3.2. La RC-démission plus fréquente chez les ouvriers et les employés

La partition selon les scores montre que la RC-démission est de dix points de pourcentage plus fréquente chez les ouvriers-employés que chez les techniciens-cadres. À l'opposé, les RC qui relèvent du licenciement représentent presque la moitié (47 %) des RC des cadres (et 35 % chez les techniciens) contre le quart chez les ouvriers-employés. La rupture conventionnelle s'apparenterait donc chez les cadres et techniciens à *une transaction après licenciement*, dans laquelle le consentement du salarié ne porte que sur le règlement des conséquences d'une rupture voulue par le seul employeur.

Tableau 16. PCS selon la classe de RC

%		PCS			
		ouvrier	Employé	technicien	cadre
Démission	++	18	57	12	12
	+	17	51	13	18
	Non licenciement	19	47	13	21
Prise d'acte		18	48	14	20
Non classé		19	47	15	19
Licenciement économique	+	15	39	18	28
	++	17	54	15	14
Licenciement pour motif personnel		19	45	18	18
Non démission	+	14	39	19	28
	++	16	40	23	20
<i>Ensemble</i>		<i>17</i>	<i>48</i>	<i>15</i>	<i>20</i>

Source : Dares 2012.

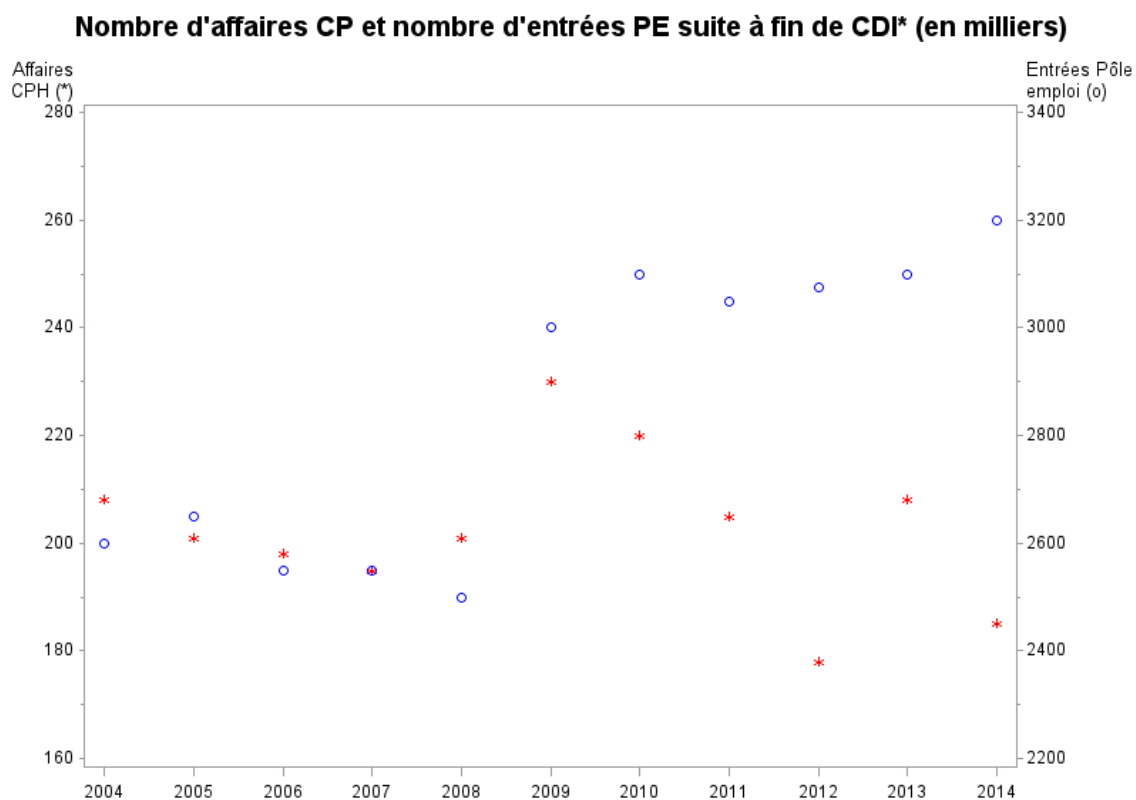
POUR ALLER AU-DELÀ DES MOTIFS : LES EFFETS DE LA RC SUR LA NATURE DES FINS DE CDI

Juridiquement, la validité de la RC ne dépend pas d'un motif, mais du consentement de chaque partie, dont la réalité est attestée par la satisfaction de conditions purement formelles. Derrière le voile du consentement, se cachent des circonstances et des intentions que les enquêtes ont permis de lever, au moins en partie. Mais, au-delà des motifs, demeure la question de l'effet de substitution produit par la RC. Plus précisément, il s'agit d'estimer dans quelle mesure la RC a remplacé des ruptures à l'initiative de l'employeur (licenciements) ou du salarié (démissions et prises d'acte) et dans quelle mesure elle a produit un surcroît de ruptures qui s'apparentent à des démissions, à des licenciements ou à aucune de ces deux modalités de rupture.

Pour cela, il faut revenir aux évolutions de long terme des motifs d'entrée à Pôle emploi (à l'ANPE avant) qui concernent les CDI et plus spécifiquement les ruptures récentes de CDI.

1. UNE SUBSTITUTION DES RC AUX LICENCIEMENTS

L'enquête a permis d'établir que 34 % des ruptures s'apparentaient en 2011 à des licenciements. On peut se demander si ces ruptures ont remplacé *effectivement* des licenciements. Notre exploitation secondaire de l'enquête Dares 2012 montre l'hétérogénéité des RC-licenciements ; aussi, une part importante, mais seulement une part, se substitue aux licenciements, le reste alimentant une augmentation des occurrences de ruptures proches du licenciement par effet de sécurisation pour l'employeur et, du côté salarié, par absence de stigmatisation.



Sources: DARES, SDSE-RGC/DACS-PEJC

*licenciements et autres cas seuls pris en compte

On peut estimer les parts respectives de substitution et d'accroissement en utilisant la partition en dix types de RC présentée dans la partie 3 (*cf. supra*) et dont trois concernent les licenciements. On peut les rapprocher des parts respectives de licenciements définis positivement : 19 % dont 12 % pour les licenciements économiques et 7 % pour les licenciements pour motif personnel). Les autres RC-licenciements définis plutôt comme des Non-démissions (15 %) peuvent fournir une approximation de l'effet volume touchant les ruptures proches du licenciement. Ce qui donne au final pour l'ensemble des RC-licenciements un effet de substitution de 55 % et un effet volume de 45 %.

L'évolution des circonstances des recours aux prud'hommes constitue un autre bon indicateur des effets de la RC sur les « licenciements » (substitution comme facilitation). L'observation de l'évolution des recours à partir de 2009 accrédite l'hypothèse de substitution. Alors que le nombre d'inscrits à Pôle emploi après une fin de CDI (hors démission) augmentait fortement à partir de 2009, les demandes prud'homales diminuaient à partir de cette même date (Guillonnet, Serverin, 2015). Comme les prud'hommes sont saisis à plus de 90 % *après* la rupture du contrat de travail, essentiellement des CDI, tout se passe comme si la rupture conventionnelle avait érodé la base contentieuse des recours, en substituant aux licenciements un mode de rupture qui ne génère quasiment pas de contentieux.

2. UNE SUBSTITUTION AUX DÉMISSIONS

L'enquête a permis d'établir que 38 % des ruptures conventionnelles s'apparentaient en 2011 à des démissions, 55 % si on y ajoute les RC-prise d'acte qui regroupent les démissions *conflictuelles* que la RC sécurise. L'exploitation secondaire de l'enquête de la Dares apporte deux informations sur ce point. Tout d'abord, les RC-démissions sont très spécifiques et sont facilement isolables des autres types de RC parce qu'elles cumulent beaucoup des critères objectifs de la démission. Ainsi, sur les 38 % de RC qui relèvent de ce type, 32 sont définis positivement (à partir de la partition en dix types, *cf. supra*) comme des démissions. Ce qui signifie que, pour les démissions, l'effet de substitution est très important, supérieur à 80 % (32 sur 38), à comparer aux 55 % pour les licenciements (19 sur 34). L'effet volume sensible sur les démissions ne serait donc que de l'ordre de 20 %, à comparer aux 45 % pour les licenciements. Cependant, on doit prendre en compte que les 17 % de RC-prises d'acte (alors que les prises d'acte n'existent pratiquement pas dans les faits) relèvent pour l'essentiel d'un effet de volume, et pas d'un effet de substitution. Au total, on estime que dans l'ensemble des RC-démissions (les démissions *lato sensu*), 60 % (32 sur 55) relèveraient de la substitution et 40 % de l'effet de volume (6+17/55).

3. UNE FACILITATION DE LA PROCÉDURE QUI ENTRAÎNE UN NOUVEAU TYPE DE RUPTURES

L'exploitation secondaire de l'enquête montre enfin que 11 % des ruptures par RC ne sont pas proches des modalités habituelles de rupture du contrat de travail, par démission ou licenciement. Le poids de cette catégorie de RC est assez important pour que l'on s'arrête sur cet effet singulier et assez peu anticipé du dispositif RC, celui de *l'apparition de nouvelles ruptures de CDI*, situation que nous avons pressentie lors de l'enquête en face à face : des cas de ruptures quasi accidentelles, rendues possibles par le nouveau le dispositif. On peut estimer que les 11 % de ruptures RC, inexplicables au regard des critères que nous avons utilisés, sont imputables directement aux caractéristiques du dispositif RC qui dispense les parties d'élaborer des motifs, précipitant dans certains cas la décision de mettre fin au contrat de travail. Notre hypothèse est que, pour l'essentiel, ces ruptures-là sont des ruptures *opportunistes* qui n'auraient probablement pas eu lieu en l'absence du dispositif RC. Dans cette configuration, la RC fonctionne comme un dispositif de rupture hâtive, voire inconsidérée, des contrats de travail.

4. UN SURCROIT DE RUPTURES ?

Le succès de la RC ne s'est pas démenti depuis l'enquête de la Dares relative aux ruptures de l'année 2011. L'exploitation secondaire que nous avons menée de cette enquête permet d'estimer à la fois des effets de substitution, et des effets de volume de la RC, sur les ruptures du contrat de travail.

Les ruptures supplémentaires résulteraient d'une double sécurisation et d'une facilitation : sécurisation de la démission pour le salarié (une part des RC-démissions), sécurisation du licenciement pour l'employeur (une part des RC-licenciements), et facilitation des ruptures opportunistes, (des ruptures qui n'auraient pu avoir lieu, faute de motifs). Nous avons estimé le poids relatif de ces divers effets pour 2011, à partir des données recueillies en 2012 par l'enquête statistique de la Dares. Au total, selon les estimations que nous venons de présenter, l'effet de substitution serait de 51 % dans l'enquête portant sur les RC de 2011 (19 points de pourcentage pour les RC-licenciements et 32 pour les démissions au sens large), et l'effet volume de 49 % (15 points pour les RC-licenciements, 23 pour les RC-démissions et 11 pour les RC-opportunistes).

Nous nous proposons de vérifier si ces résultats sont compatibles avec l'observation des évolutions de long terme des motifs d'entrée à Pôle emploi (l'ANPE pour la période antérieure) consécutive à la rupture de CDI, avant et après la création de la RC. Pour cette mesure, nous devons d'abord prendre en compte une difficulté, liée à l'ampleur du motif « autre » dans la nomenclature des entrées. Les entrées au motif « autre » représentent près de la moitié de l'ensemble des entrées (primodemandeurs, fins de CDD et d'intérim, différents motifs de rupture de CDI), autour de 45 % en 2015. Cet effectif résulte principalement de la radiation administrative (pour cause le plus souvent d'absence au contrôle). Généralement suivie par une réinscription rapide, cette radiation peut conduire, malgré les consignes, à la perte du motif originel d'entrée à Pôle emploi. La fréquence de la séquence « radiation administrative/réinscription » perturbe gravement l'enregistrement du nombre d'entrées à Pôle emploi, en ajoutant chaque mois des réinscriptions (dont les motifs sont reportés ou non) qui s'ajoutent aux inscriptions liées aux ruptures d'emploi du mois. Ce cas regroupe aussi, en plus des cas de non-report du motif originel, les motifs rares parmi le détail des motifs de la nomenclature (ils concernent plus particulièrement les CDI). Elle brouille ainsi la distribution des motifs, qui sont mieux enregistrés pour les inscriptions faisant directement suite à une rupture d'emploi (même si le motif saisi ne reprend pas les modalités rares de la nomenclature utilisée dans l'attestation Assedic-Pôle emploi⁴¹) que pour les réinscriptions suite à une radiation administrative. Le mauvais renseignement du motif de la rupture initiale est réputé particulièrement fréquent lorsqu'il n'a pas d'incidence sur les droits à indemnisation du demandeur d'emploi : les jeunes précaires pourraient être ainsi particulièrement concernés par le mauvais report des motifs originels, comme les chômeurs de longue durée qui accumulent les radiations administratives et dont les droits s'épuisent.

Les consignes rappelées dans la présentation des données d'entrée à Pôle emploi

Certaines règles de gestion des listes par Pôle emploi peuvent entraîner une sur-estimation du nombre des entrées pour un motif donné.

En effet, lorsqu'un demandeur d'emploi se réinscrit moins de six mois après sa sortie des listes, il peut faire l'objet d'une procédure d'inscription simplifiée qui conduit à ne pas actualiser son motif d'inscription et à reprendre celui de la demande précédente.

⁴¹ La nomenclature des motifs de la rupture du contrat de travail de l'attestation d'employeur destinée à Pôle emploi propose vingt-et-une modalités dont quinze concernent les ruptures de CDI : démission, licenciement en cinq modalités, résiliation judiciaire, rupture pour force majeure ou fait du prince, fin de période d'essai en précisant si c'est l'employeur ou le salarié qui en est à l'initiative, mise à la retraite ou départ à la retraite, démission, RC et un Autre motif hors licenciement (prise d'acte, rupture d'un commun accord avec ou pas transaction).

Il en est de même lorsqu'un demandeur d'emploi inscrit à Pôle emploi en catégories A, B, C bascule en catégorie D pour formation ou maladie puis rebasculé en catégories A, B, C (ou inversement). Il peut donc y avoir, pour un licenciement donné, plusieurs inscriptions sur les listes de Pôle emploi pour ce motif.

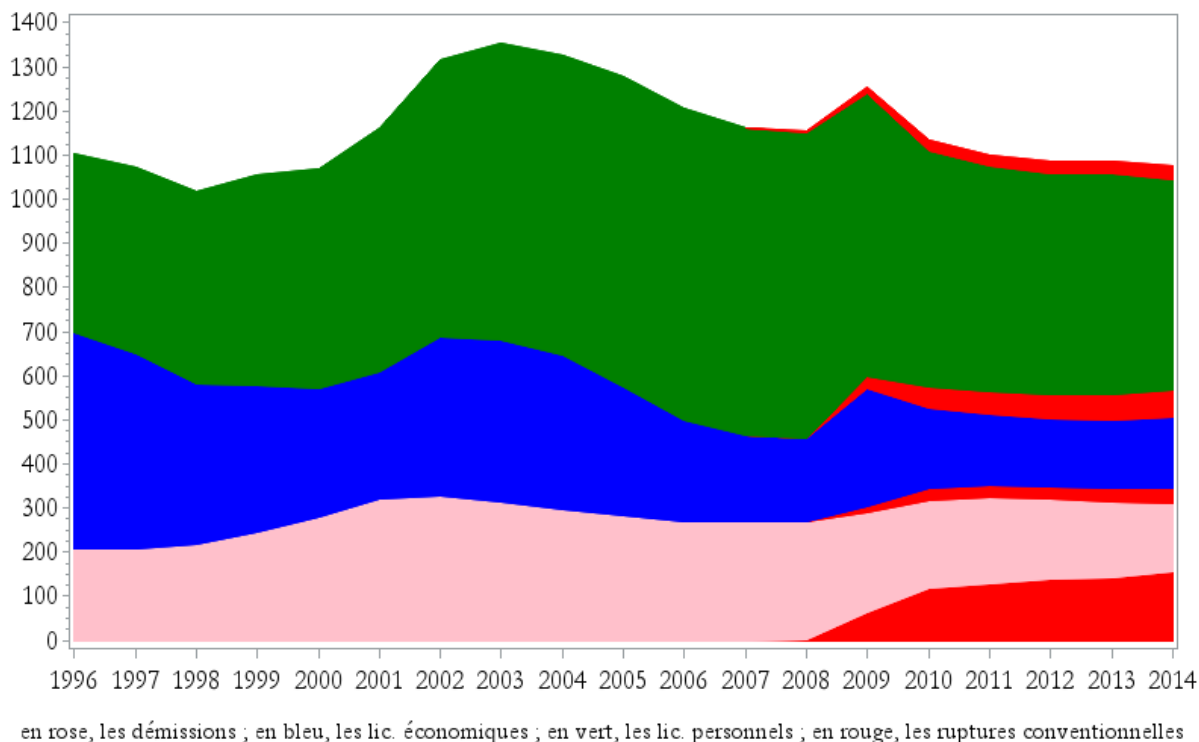
Ainsi, pour la production des séries présentées ici, des redressements sont effectués :

- les entrées pour licenciement économique *stricto sensu* qui se produisent dans les trois mois après la sortie d'un CRP-CTP-CSP ne sont pas comptabilisées, tout comme les entrées en CRP-CTP-CSP qui se produisent dans les trois mois après l'annulation d'une demande pour licenciement économique *stricto sensu* ;
- les ré-entrées sur les listes pour un licenciement économique ou pour un licenciement pour un motif autre qu'économique intervenant moins de six mois après l'annulation d'une demande pour le même motif ne sont pas comptabilisées (traitement des réinscriptions simplifiées) ;
- les ré-entrées sur les listes pour un licenciement économique ou pour un licenciement pour un motif autre qu'économique intervenant moins de trois jours après l'annulation d'une demande (quel que soit le motif ou la catégorie) ne sont pas comptabilisées (traitement des bascules).

Cependant, on peut considérer que, lorsqu'on prend en compte seulement les motifs d'inscription déclarés comme Licenciement – économique et personnel –, Démission et Rupture conventionnelle, la proportion des entrées qui font directement suite à une rupture d'emploi est *certainement maximale* et celle des réinscriptions à Pôle emploi après radiation administrative *minimale*. C'est donc l'évolution annuelle de 1996 à 2014 de ces motifs d'entrée à Pôle emploi que nous avons choisi de visualiser.

Nous utilisons les résultats de notre travail de ventilation des RC en RC-démission (y compris RC-prise d'acte), RC-licenciement-économique, RC-licenciement-autre et en RC-opportuniste pour décomposer les effectifs de RC selon les différents motifs considérés d'entrée à Pôle emploi (voir graphiques ci-dessous).

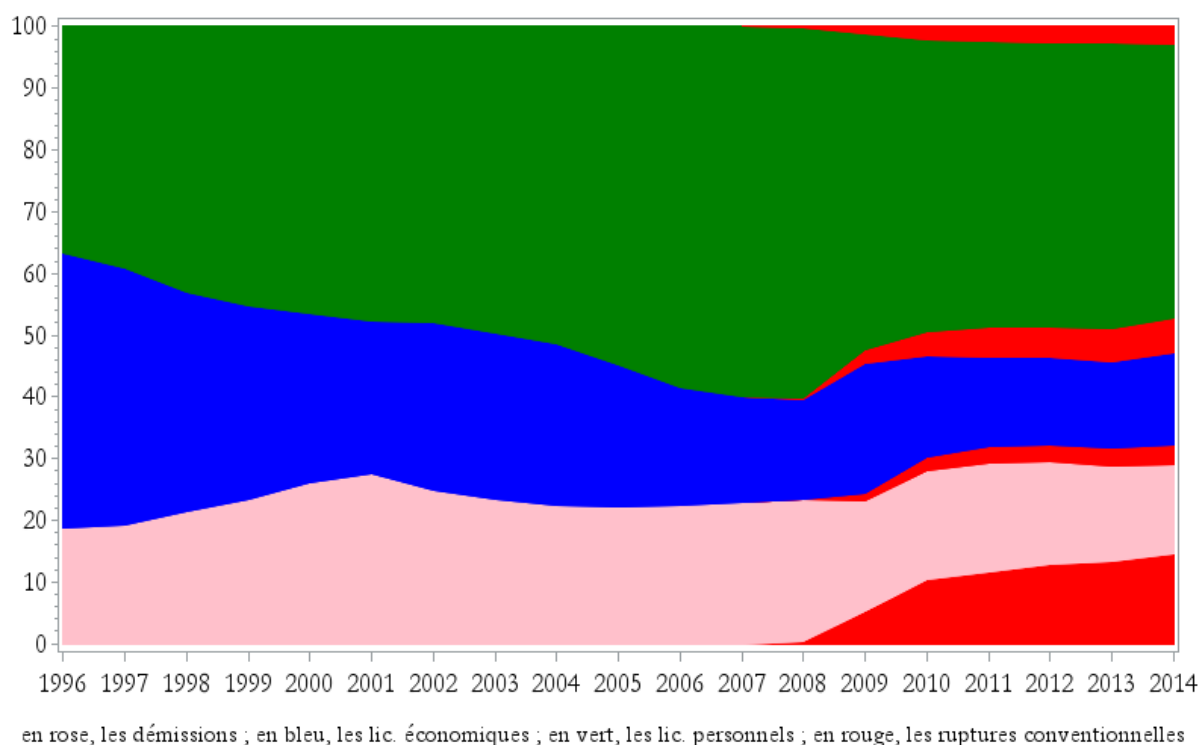
Entrées à Pôle emploi après démission, lic. économique, lic. personnel et RC décomposées
cumuls annuels des données mensuelles brutes



source : DARES - Pôle emploi ; calculs des auteurs

Entrées à Pôle emploi après démission, lic. économique, lic. personnel et RC décomposées

cumuls annuels des données mensuelles brutes (%)



source : DARES - Pôle emploi ; calculs des auteurs

Ces différentes ventilations figurent à chaque fois sous le modèle-type de rupture auxquels elles se rattachent : par exemple, la RC-démission rouge se situe sous la démission rose, la RC-licenciement économique rouge se situe sous le licenciement économique bleu. La dernière ventilation de RC, la RC opportuniste, ne pouvant être rattachée à aucun autre modèle de rupture, a été placée en rouge au sommet du graphique.

Les évolutions reconstruites visualisent des mouvements qui ne sont pas incompatibles avec l'hypothèse générale que la RC produit un double phénomène de sécurisation et de facilitation des ruptures. Se manifeste clairement l'augmentation des *démissions* (démission et RC associées) alors qu'en période de crise, on aurait attendu un mouvement inverse de diminution des ruptures (de CDI) par démission. De même, il est surprenant de constater qu'en période de crise les licenciements économiques diminuent, même en leur ajoutant les RC-licenciements-économiques. En revanche, les licenciements pour motif personnel augmentent, même sans intégrer les RC-licenciement-personnel.

Les ruptures opportunistes ajoutent un surplus dont le volume est relativisé par rapport à celui des entrées à Pôle emploi prises en compte.

Cette étude permet de mieux comprendre et connaître le *succès* actuel de la rupture conventionnelle. Celui-ci dépend d'une multitude de facteurs, parfois antagonistes selon que l'on se place du point de vue de l'employeur ou du salarié.

La RC est tout d'abord un outil de sécurisation, pour le salarié comme pour l'employeur. La sécurisation n'aura cependant pas, selon les parties, la même signification. Pour le salarié, une RC remplace avantageusement une démission car elle donne droit aux allocations-chômage, c'est-à-dire un filet de sécurité essentiel pour le salarié. La RC-démission sera donc plus utile, et plus tentante pour

un salarié n'ayant pas de solution professionnelle immédiate. À l'inverse, le salarié sûr de retrouver vite un emploi ne pourra être tenté par ce dispositif qu'en raison de la dispense de préavis.

Pour l'employeur, la RC remplace avantageusement les licenciements, car elle dispense de donner des motifs à la rupture, et réduit donc le risque de contentieux. La RC trouve ici une voie pour échapper, en grande partie, aux litiges portant sur le motif de la rupture. L'utilité de la RC-licenciement économique est moins évidente, pour deux raisons. Tout d'abord, les licenciements économiques sont moins contentieux. Le risque juridique de saisine du Conseil de prud'hommes par le salarié est donc moins grand. La RC-licenciement économique ne pourrait être intéressante pour l'employeur que si elle permettait d'éviter la procédure de « grands » licenciements économiques collectifs (dix salariés et plus sur une même période de trente jours) et ainsi de se dispenser de la procédure afférente, et notamment la mise en place unilatérale ou négociée d'un plan de sauvegarde de l'emploi. Cependant, cette utilisation de la RC est prohibée par la jurisprudence et peut constituer un risque juridique majeur pour l'employeur qui se risquerait à une telle utilisation. Le score, somme toute assez faible de RC-licenciement économique semble montrer les hésitations de l'employeur face à ce dispositif. En outre, il existe d'autres dispositifs en droit permettant une alternative aux licenciements économiques (activité partielle, modification du contrat de travail pour motif économique, plan de départ volontaire, etc.).

La RC est aussi un dispositif de facilitation des ruptures. Derrière une procédure apparemment complexe, la RC permet en réalité de rompre rapidement les contrats, ce mode de sortie ne prévoyant pas, sauf stipulation expresse des parties, de préavis. Il constitue donc une puissante incitation à la séparation mutuelle rapide, voire irréfléchie. Même en-dehors de ces ruptures irraisonnées (évaluées par nous à 11 %), la facilitation des ruptures touche toutes les hypothèses de RC. *Celle-ci est donc un outil puissant de destruction de CDI.* Ce mode de rupture contribue donc à la fragilisation de ce qu'on appelle encore, de manière de plus en plus inexacte, le contrat de travail « stable ». Cette précarisation du CDI peut être lue de plusieurs manières. Facilitant les sorties du contrat, elle serait un vecteur de la mobilité de la main-d'œuvre. Mais, de façon immédiate, elle participe, depuis 2008, à l'alimentation des inscriptions à Pôle emploi et joue donc un rôle non négligeable dans l'augmentation statistique du chômage. Plus globalement, la RC pose de manière renouvelée la question de la pertinence du choix actuel du législateur et des partenaires sociaux de sécuriser les parcours et de fragiliser les contrats. Rappelons seulement que, dans les années 1970, pour lutter contre le chômage, le premier réflexe du législateur fut au contraire de vouloir au maximum dissuader les employeurs de rompre les CDI. Ce que révèlent les usages de la RC, c'est qu'aujourd'hui, pour limiter les inscriptions à Pôle emploi, ce sont les salariés qu'il faudrait dissuader de rompre leur contrat, en s'attaquant aux causes qui leur font préférer le chômage à leur emploi.

BIBLIOGRAPHIE

BERTA N., SIGNORETTO C., VALENTIN J., 2012, « La rupture conventionnelle : objectifs officiels *versus* enjeux implicites », *Revue Française de Socio-économie*, n° 9.

BOURIEAU P., 2013, « Les salariés ayant signé une rupture conventionnelle. Une pluralité de motifs conduit à la rupture du contrat », *Dares Analyses*, n° 64.

DALMASSO R., 2015, « Apprendre (encore) du Contrat nouvelles embauches », *Semaine sociale Lamy*, n°1682, p. 7-11.

DALMASSO R., GOMEL B., MEDA D., SERVERIN É., 2013, « Les raisons de rompre un CDI par rupture conventionnelle », CEE, *Connaissance de l'emploi*, n° 97, janvier.

DALMASSO R., GOMEL B., MEDA D., SERVERIN É. ET SIBAUD L., 2012, « Des ruptures conventionnelles vues par des salariés, Analyse d'un échantillon de cent une ruptures conventionnelles signées fin 2010 », *rapport de recherche CEE-CFDT-IREs*, octobre.

DALMASSO R., GOMEL B., 2015, « Les motifs de la rupture conventionnelle des seniors », *in* Jolivet, Molinié, Volkoff, *Travailler avant la retraite*, Éditions sociales – CEE.

DESROSIERES A., 2001, « Entre réalisme métrologique et conventions d'équivalence : les ambiguïtés de la sociologie quantitative », *Genèses*, 2001/2 (n° 43), p. 112-127.

GUILLOMNEAU M., SERVERIN É., 2015, « Les litiges individuels du travail de 2004 à 2013 : des actions moins nombreuses mais toujours plus contentieuses », *Infostat Justice*, n° 135.

MINNI C., 2013, « Les ruptures conventionnelles de 2008 à 2012 », *Dares Analyses*, n° 31.

SIGNORETTO C., 2015, « Quel bilan de l'usage de la rupture conventionnelle depuis sa création ? », CEE, *Connaissance de l'emploi*, n° 121, mai.

SIGNORETTO C., 2013, « Rupture conventionnelle, destructions d'emplois et licenciements : une analyse empirique sur données d'entreprises (2006-2009) », *Document de travail du CES*, n° 2013-69, octobre.

VIRVILLE DE M., 2004, *Pour un Code du travail plus efficace*, La Documentation française.

ANNEXES

1. PLUSIEURS PARTITIONS AVEC LES QUATRE SCORES-FACTEUR

Tableau 17. Les corrélations entre scores-facteurs

	F1dem	F1leco	F1lmp	F1pact
F1dem	1.	-.79	-.87	-.67
F1leco	-.79	1.	.79	.45
F1lmp	-.87	.79	1.	.71
F1pact	-.67	.45	.71	1.

En utilisant le même type de classification ascendante hiérarchique (ACH) pour regrouper les 4 502 individus (pondérés) de l'enquête statistique 2012 de la Dares selon leurs scores, non plus déterminés par la somme des indicatrices composant chacun des quatre scores mais par leur combinaison linéaire selon les paramètres du premier facteur de leur analyse factorielle (ACP centrée réduite), trois niveaux de partition nous semblent particulièrement intéressants, en trois, en six et en neuf classes.

Dans la partition en trois parties, la classe Démission rassemble 46 % des salariés. Elle se subdivise en deux, une partie positivement démission, Démission+, 23 % des salariés et le reste (23 %) qui est plutôt du non-licenciement, Démission0. Enfin, pour la partition en neuf, la sous-classe Démission+ se partage entre Démission++ (15 % des salariés) et Démission (8 % des salariés).

Dans la classe Démission++, 96 % des salariés ont un score-somme Démission au moins égal à 7 (maximum de l'échelle à 9) ; dans Démission+, ce score est entre 6 et 8 pour 99 % des salariés. Dans Démission0, 93 % des salariés ont entre 5 et 7 à ce score.

La deuxième classe de la partition en trois, avec 22 % des salariés, est intermédiaire entre Démission et Licenciement. Dans les partitions en six comme en neuf, elle se décompose en Prise d'acte (11 %) et en Inclassable (11 %).

Dans la classe Prise d'acte, 93 % ont au moins 6 au score-somme Prise_d'acte. Dans la classe des inclassables, tous les scores sont faibles : 96 % ont un score-somme Démission au plus égal à 5, 88 % un score-somme Leco au plus égal à 7, 89 % un score-somme Lmp au plus égal à 5 et 93 % un score-somme Prise_d'acte au plus égal à 5.

La classe Licenciement est la dernière classe de la partition en trois et regroupe 32 % des salariés. Elle se subdivise en trois sous-classes dans la partition en six : 10 % en Licenciement économique, 12 % en Licenciement pour motif personnel et 13 % dans une classe désignée négativement comme Non-démission parce que l'initiative de la rupture est clairement du côté de l'employeur. Enfin, pour obtenir la classification en neuf, il est nécessaire de couper en deux la classe Non-démission entre NONdem++ (5 %) et NONdem+ (8 %).

Dans la classe Leco, 94 % des salariés ont un score-somme Leco au moins égal à 8. Dans la classe Lmp, ils sont 88 % à obtenir un score-somme Lmp au moins égal à 6. Dans la classe Non-démission++, 98 % des salariés ont un score-somme Démission au plus égal à 3, sans que l'on puisse les affecter précisément ni à Leco (scores trop faibles, 94 % y ont au plus 9)

ni à Lmp et Pact dont les scores sont de même niveau (82 % ont au moins 8 en Lmp et 95 % au moins 8 en Pact). La classe de Non-démission+ a également un très bon score en Pact (94 % ont au moins 7), et un score moyen-fort en Lmp (83 % entre 6 et 8) et en Leco (96 % entre 4 et 8), tout en ayant un score faible en Démission (au plus 4 pour 94 % des salariés).

Tableau 18. Scores-facteur moyens par classe

		Scores			
		Démission	Licenciement économique	Licenciement autre	Prise d'acte
Démission	++	+0,74	-0,44	-0,46	-0,71
	+	+0,62	-0,33	-0,37	-0,22
	Non licenciement				
Prise d'acte		-0,17	-0,17	-0,02	+0,54
Non classé		-0,13	+0,08	-0,12	-0,21
Licenciement économique		-0,76	+0,99	+0,48	+0,10
Licenciement pour motif personnel		-0,47	+0,38	+0,52	+0,19
Non démission	++	-0,87	+0,53	+0,73	+0,90
	+	-0,43	+0,25	+0,47	+0,76
ensemble		0,00	0,00	0,00	0,00

2. COMPARAISON DES DEUX TYPOLOGIES

Les différences sont sensibles entre les deux classifications détaillées. Elles montrent l'ampleur de l'incertitude qui marque l'affectation des cas individuels à ces cas-types. Cependant, les deux exercices convergent pour renforcer encore le fait qu'il n'est pas possible de retenir l'hypothèse d'un cas quasi unique qui serait la RC-démission.

Ce cas-type ne dépasse pas la moitié des RC et se situe entre 38 % et 46 % selon que l'on y intègre une part plus ou moins importante de situations qui pourraient aussi bien relever de la prise d'acte. De même, une adhésion pleine et entière à la RC ne relève pas forcément de la démission. Les usages de la RC confirment l'aversion très répandue des salariés pour le licenciement sous toutes ses formes (y compris économique). On peut faire les mêmes remarques pour les proximités avec le licenciement. Dans les deux exercices, on est à 32 et 34 % avec, en revanche, des écarts sensibles dès lors que l'on essaie de distinguer plus finement, entre licenciement économique et licenciement pour motif personnel. Nous rencontrons là certainement les limites du questionnaire et du mode d'enquête, que les entretiens en face à face pour l'enquête préalable nous ont permis d'éviter.

Tableau 19. Croisement des deux partitions, en ligne celle du score-somme, en colonne celle du score-facteur

	A dem++	A dem+	A dem	B pact	C Noclas	D leco	E Lmp	F nodem+	F nodem++
Adem++	74	16	10	-	-	-	-	-	-
Adem+	19	25	54	-	2	-	-	-	-
Adem	-	13	77	7	3	-	-	-	-
Bpact	-	-	13	51	16	-	11	9	-
Cnoclas	1	3	51	2	37	-	6	-	-
Dleco+	-	-	6	10	35	9	33	6	1
Dleco++	-	-	-	-	29	59	12	-	-
Elmp	-	-	-	16	1	-	35	45	3
Fnodem+	-	-	-	1	-	12	27	23	37
Fnodem+	-	-	-	-	-	97	2	-	1

Source : Dares 2012.

3. CROISEMENTS DES TYPES DE RC

*Avec le montant de la prime de rupture***Tableau 20. Montant de la prime d'activité par rapport au minimum légal**

%		Montant de la prime d'activité / minimum légal			
		supérieur	égal	inférieur	nr/nsp
Démission	++	8.5	52.5	1.2	37.8
	+	20.2	44.3	1.0	35.5
	Non licenciement	12.1	58.2	1.4	28.3
Prise d'acte		17.2	50.2	3.0	29.6
Non classé		23.9	38.8	3.5	33.8
Licenciement économique	+	29.4	34.7	3.2	32.7
	++	30.8	33.8	0.6	34.8
Licenciement pour motif personnel		21.5	37.8	4.1	36.6
Non démission	+	32.2	33.0	3.4	31.4
	++	39.8	27.6	2.3	30.3
<i>Ensemble</i>		21.1	43.3	2.4	33.2

Source : Dares 2012.

Les salariés qui utilisent le plus clairement la RC comme modalité (sécurisée) de démission (15 % des cas) sont ceux qui déclarent le moins souvent un montant de prime de rupture supérieur au minimum légal : 8,5 %. À l’opposé, ceux qui sont les plus éloignés de la démission (licenciement économique et non-démission) et qui représentent un tiers des cas de RC, ont plus fréquemment une prime supérieure (34,3 %), comme s’ils avaient négocié une contrepartie au fait de renoncer au licenciement économique.

Et si le dispositif RC n’avait pas existé ?

Tableau 21. Si le dispositif RC n’avait pas existé...

%		Si le dispositif RC n’avait pas existé...			
		Vous auriez démissionné	Vous auriez probablement été licencié	Vous y seriez resté	autre/nsp
Démission	++	61.6	4.5	21.7	12.2
	+	50.8	10.4	26.5	12.3
	Non licenciement	56.8	5.1	27.6	10.5
Prise d’acte		47.3	17.6	23.5	12.6
Non classé		30.2	25.5	31.0	13.3
Licenciement économique	+	28.1	33.2	32.9	5.8
	++	13.4	49.9	29.5	7.2
Licenciement pour motif personnel		26.9	29.4	34.3	9.4
Non démission	+	18.1	43.1	33.4	5.4
	++	3.8	57.3	38.1	0.8
<i>Ensemble</i>		39.7	22.0	28.2	10.1

Source : Dares 2012.

L’option « démission » est la plus fréquemment citée par les salariés (près de 40%), devant le maintien dans l’emploi (28,2%). Mais dans le détail, la situation imaginée par les salariés en l’absence de RC dépend de la nature et de l’intensité du modèle de rupture : les salariés résolument démissionnaires (++)), disent à 61,6% qu’ils auraient démissionné, tandis que les salariés résolument non démissionnaires (++)), se voient licenciés à 57,3%, et que les salariés les plus étroitement liés au licenciement économique (++)), sont presque la moitié à estimer qu’ils auraient été licenciés. Mais on relèvera aussi que plus du quart des salariés (28,2%) estiment qu’ils seraient restés dans leur emploi, cette proportion étant la plus forte pour les « non démissionnaires » (38,1%).

Le fait de rompre, plutôt votre choix ou plutôt celui de l'employeur ?**Tableau 22. Le fait de rompre, plutôt votre choix**

%		Le fait de rompre, plutôt			
		votre choix	le choix de votre employeur	Une acceptation commune	nsp
Démission	++	82.5	0.0.	17.5	0.0
	+	55.9	0.8	43.3	-
	Non licenciement	67.6	0.0	32.4	0.0
Prise d'acte		35.1	4.7	60.2	-
Non classé		25.4	5.3	68.9	0.4
Licenciement économique	+	15.6	19.0	65.4	0.0
	++	2.8	35.2	61.3	0.7
Licenciement pour motif personnel		17.3	28.1	53.5	1.1
Non démission	+	4.4	47.6	47.9	0.1
	++	1.4	75.1	23.5	0.0
<i>Ensemble</i>		37.8	<i>14.2</i>	<i>47.8</i>	<i>0.2</i>

Source : Dares 2012.

Pratiquement la moitié (48 %) des RC est dite « d'acceptation commune ». Mais là encore, l'initiative varie selon les modèles : les salariés dont la RC est la plus proche des démissions, revendiquent à 82,5 % la primauté de leur volonté de rompre, tandis que les non-démissionnaires affirment à 75% la primauté de la volonté de leur employeur.

Ce qui est advenu du poste que vous avez occupé ?

Tableau 23. Ce qui est advenu du poste que vous avez occupé

%		Ce qui est advenu du poste que vous avez occupé			
		Vous avez été remplacé	Supprimé, vos attributions distribuées	Supprimé et non remplacé	Autre/nsp
Démission	++	58.5	6.9	4.0	30.6
	+	41.1	17.7	11.9	29.3
	Non licenciement	58.5	6.7	4.4	31.4
Prise d'acte		51.2	8.9	7.3	33.6
Non classé		29.0	16.3	23.6	32.1
Licenciement économique	+	18.3	20.0	32.8	29.9
	++	6.2	14.9	56.1	23.8
Licenciement pour motif personnel		55.1	5.5	5.8	34.6
Non démission	+	44.8	13.9	14.7	18.6
	++	12.1	12.0	50.0	26.9
<i>Ensemble</i>		42.8	<i>12.4</i>	<i>14.9</i>	<i>30.9</i>

Source : Dares 2012.

Sur l'ensemble des répondants, le cas le plus fréquent est celui du remplacement des salariés (près de 43%), suivi par les situations inconnues (près de 31%), les suppressions connues (avec ou sans redistribution des tâches) ne représentant que 27% des cas. Le détail des modalités montre cependant des répartitions très contrastées. Ce sont les démissionnaires ++ et les non licenciés, suivis par les licenciés pour motif personnel qui disent le plus souvent avoir été remplacés (respectivement 58, 5 % et 55,1 %) : le recours à la RC vise à résoudre un problème de désajustement entre employeur et salarié, sans destruction de l'emploi. A l'opposé, les licenciés pour motif économique ++ sont 71,0% à estimer que leur emploi a été supprimé, avec ou sans redistribution : l'usage de la RC traduit clairement la volonté de détruire un emploi.

Avez-vous été contraint par votre employeur à quitter l'établissement ?**Tableau 24. Avez-vous été contraint par votre employeur**

%		Contraint par votre employeur ?		
		oui	Non	nsp
Démission	++	0.6	99.2	0.2
	+	1.4	97.9	0.7
	Non licenciement	0.4	99.2	0.4
Prise d'acte		19.3	78.7	2.0
Non classé		8.5	90.7	0.8
Licenciement économique	+	39.4	58.5	2.2
	++	45.4	51.9	2.7
Licenciement pour motif personnel		74.4	21.6	4.0
Non démission	+	91.0	6.5	2.5
	++	96.0	0.7	3.3
<i>Ensemble</i>		28.8	<i>69.7</i>	<i>1.5</i>

Source : Dares 2012.

Sans surprise, s'agissant du caractère contraignant du départ, la réponse est plus fréquemment positive pour les RC-Non démission, pour les licenciements personnels et, dans une moindre mesure, pour les licenciements économiques. Et très logiquement, les démissionnaires « résolus » écartent toute contrainte de la part de l'employeur dans la totalité des cas (99,2%). On notera que les non-classés présentent sur ce point un profil très proche des démissionnaires, avec près de 91% de « non-contraints ».

Votre première raison de choisir plutôt la RC ?

Tableau 25. Votre première raison de choisir la RC

%		Première raison de la RC			
		Allocations chômage	Éviter conflit	Pas le choix	autre
Démission	++	50.7	4.4	2.0	43.9
	+	39.7	6.4	3.1	51.8
	Non licenciement	40.4	12.2	3.3	45.1
Prise d'acte		26.0	36.6	5.0	33.4
Non classé		30.9	6.8	15.3	47.0
Licenciement économique	+	20.8	13.3	24.1	42.8
	++	15.3	8.5	45.1	32.1
Licenciement pour motif personnel		15.9	34.5	22.5	28.1
Non démission	+	9.0	34.4	40.2	17.4
	++	9.1	7.5	67.3	17.1
<i>Ensemble</i>		29.3	<i>17.9</i>	<i>15.5</i>	<i>38.3</i>

Source : Dares 2012.

Pour les RC proches de la démission, c'est le bénéfice de l'allocation-chômage qui est la première raison de choisir la RC comme modalité de rupture (43 %). Pour les RC-licenciements, le salarié déclare le plus souvent ne pas avoir eu le choix. Sauf pour le RC-licenciement personnel, proche de la RC-prise d'acte, où les salariés mettent en premier la volonté d'éviter le conflit.

DERNIERS NUMEROS PARUS :

(Téléchargeables à partir du site <http://www.cee-recherche.fr>)

- N° 94** *Les changements dans le travail vécus au fil de la vie professionnelle, et leurs enjeux de santé. Une analyse à partir de l'enquête SIP*
LOUP WOLFF, CÉLINE MARDON, CORINNE GAUDART, ANNE-FRANÇOISE MOLINIÉ, SERGE VOLKOFF
décembre 2015
- N° 93** *Politiques publiques et pratiques d'entreprise sur les questions d'âge et travail*
CREAPT-CEE
novembre 2015
- N° 92** *Working Conditions and « Sustainability » : Converting Knowledge into Action*
SERGE VOLKOFF, CORINNE GAUDART
août 2015
- N° 91** *Conditions de travail et « soutenabilité » : des connaissances à l'action*
SERGE VOLKOFF, CORINNE GAUDART
août 2015
- N° 90** *Dynamiques de transformation des modèles économiques des structures de l'ESS dans les services à domicile. Analyse de cas*
ALEXANDRA GARABIGE (DIR.), BERNARD GOMEL, LOÏC TRABUT
mai 2015
- N° 89** *Identification et quantification des sources de l'écart de rémunération entre hommes et femmes au sein de la Fonction publique. L'apport de l'analyse non paramétrique*
EMMANUEL DUGUET, CHLOE DUVIVIER, JOSEPH LANFRANCHI, MATHIEU NARCY (Coord.)
mars 2015
- N° 88** *Travail passé, activité et santé d'aujourd'hui : quels impacts des situations de travail ? Actes du séminaire « Âges et Travail », mai 2012*
CREAPT-CEE
décembre 2014
- N° 87** *Entrer dans la banque par la voie de l'alternance. Une enquête auprès d'étudiants en master 2 Banque-Finance dans un IAE*
STEPHANIE MIGNOT-GERARD, CONSTANCE PERRIN-JOLY, FRANÇOIS SARFATI, NADEGE VEZINAT
septembre 2014
- N° 86** *Les arrivants en milieu de travail : accueil, fidélisation, échanges de savoirs. Actes du séminaire Âges et Travail, mai 2011*
CREAPT-CEE
juillet 2014
- N° 85** *Le travail indépendant : conditions de travail et santé. Actes du colloque du 18 septembre 2013*
SYLVIE CELERIER
mai 2014