

LES RUPTURES CONVENTIONNELLES DE 2009 À 2011

La loi de modernisation du marché du travail du 25 juin 2008 a instauré un nouveau mode de rupture amiable du contrat de travail, la rupture conventionnelle, qui ouvre droit, pour le salarié, aux allocations chômage au même titre qu'un licenciement. Les services du ministère du travail ont homologué 137 000 ruptures conventionnelles au cours du premier semestre 2011, après 133 000 au second semestre 2010 (1) et 122 000 au premier semestre 2010 (graphique A).

Une majorité de ruptures conventionnelles dans les petits établissements

Comme pour les semestres précédents, le dispositif des ruptures conventionnelles est largement utilisé par des établissements de moins

de 50 salariés. Ils signent trois ruptures conventionnelles sur quatre (tableau A) alors qu'ils emploient la moitié des salariés du privé. Rapportées au nombre de salariés présents au début de semestre, les ruptures conventionnelles sont nettement plus fréquentes dans les plus petits établissements : le taux de ruptures conventionnelles s'élève à 11,2 ‰ dans les établissements de 1 à 9 salariés, contre 7,1 ‰ dans les établissements de 10 à 49 salariés et 3,5 ‰ dans les établissements de 50 salariés ou plus.

Depuis sa mise en place, le recours à ce dispositif est en progression constante : pour 1 000 salariés présents en début de semestre, 6,4 ruptures conventionnelles ont été homologuées au premier semestre 2011 dans l'ensemble des établissements, contre 5,8 au premier semestre 2010 et 3,7 au premier semestre 2009. Au premier semestre 2011, le taux de ruptures conventionnelles augmente dans les plus petits établissements employeurs comme dans les plus grands (+0,3 pour mille dans les établissements de 1 à 9 salariés et +0,5 pour mille dans les établissements de 50 salariés ou plus) alors qu'il recule dans les établissements de 10 à 49 salariés (-0,4 pour mille) pour retrouver son niveau du premier semestre 2010.

Les ruptures conventionnelles ne peuvent être mises en œuvre que pour les contrats à durée indéterminée (CDI). De ce fait, il convient de les mettre en regard des autres motifs de sortie de CDI, à savoir les licenciements et les démissions (2). Les ruptures conventionnelles représentent 12,9 % des sorties par licenciement, démission ou rupture conventionnelle au premier semestre 2011, après 11,3 % au premier et second semestre 2010. La rupture conventionnelle est un mode de sortie plus couramment utilisé par les plus petits établissements employeurs : la part des ruptures conventionnelles dans les sorties s'élève à 18 % dans les plus petits établissements employeurs, contre 11,9 % pour les établissements de 10 à 49 salariés et 9,2 % pour les établissements de 50 salariés ou plus.

Tableau A • Les ruptures conventionnelles par secteur et taille d'établissement de 2009 et 2011

Données brutes en %

Semestres	Secteur d'activité	Ventilation des ruptures conventionnelles (en %) (*)				Taux de ruptures conventionnelles (pour 1000 salariés)				Part des ruptures conventionnelles dans les sorties (**)			
		1 à 9 salariés	10 à 49 salariés	50 salariés ou plus	Total	1 à 9 salariés	10 à 49 salariés	50 salariés ou plus	Total	1 à 9 salariés	10 à 49 salariés	50 salariés ou plus	Total
1 ^{er} semestre 2009	Industrie	4	6	8	18	7,0	4,5	2,0	3,0	11,5	8,6	8,6	9,1
	Construction	5	4	1	10	6,8	4,0	1,9	4,3	9,9	8,2	5,6	8,5
	Commerce	11	9	4	24	7,0	5,8	2,2	4,9	12,6	10,6	4,8	9,4
	Autre tertiaire	22	15	11	48	7,4	4,1	1,5	3,4	10,3	6,3	3,4	6,2
	Total	42	33	25	100	7,2	4,5	1,8	3,7	10,9	7,7	4,6	7,4
2 nd semestre 2009	Industrie	5	4	7	15	8,9	5,4	2,5	3,7	13,5	11,5	9,2	10,7
	Construction	4	3	1	9	7,8	5,1	2,9	5,4	10,7	9,3	8,6	9,8
	Commerce	11	9	4	23	9,8	7,9	3,2	6,8	16,3	12,8	5,9	11,7
	Autre tertiaire	21	18	14	53	9,6	6,5	2,8	5,2	12,2	9,1	5,6	8,5
	Total	39	34	27	100	9,4	6,5	2,7	5,2	13,0	10,1	6,4	9,5
1 ^{er} semestre 2010	Industrie	3	5	6	14	6,8	6,5	2,6	3,9	14,1	11,1	11,4	12,2
	Construction	8	4	2	14	14,4	6,2	3,7	8,3	16,6	12,6	10,8	14,4
	Commerce	9	9	3	21	8,6	9,2	3,2	7,0	13,9	15,1	7,0	12,4
	Autre tertiaire	22	16	13	51	11,1	6,7	2,7	5,6	15,8	10,0	6,3	10,1
	Total	42	34	24	100	10,4	7,1	2,8	5,8	15,1	11,8	7,5	11,3
2 nd semestre 2010	Industrie	4	5	6	15	11,4	6,7	2,6	4,4	15,4	13,9	12,3	14,3
	Construction	4	4	2	10	9,1	6,5	3,9	6,6	13,1	13,0	10,2	12,5
	Commerce	9	7	4	20	9,4	7,6	3,5	6,7	15,6	12,3	6,6	11,6
	Autre tertiaire	23	20	13	55	12,0	7,8	3,0	6,3	16,7	10,5	6,4	10,4
	Total	40	35	25	100	10,9	7,5	3,0	6,0	16,2	11,5	7,4	11,3
1 ^{er} semestre 2011	Industrie	2	4	6	12	8,3	7,8	2,9	4,3	15,1	17,4	13,0	14,8
	Construction	6	3	2	11	11,3	6,2	4,4	7,7	15,4	11,5	10,9	13,2
	Commerce	13	7	4	25	12,4	7,4	4,6	8,3	23,6	13,6	9,6	16,0
	Autre tertiaire	22	17	13	52	10,8	7,0	3,4	6,3	16,6	10,7	8,0	11,4
	Total	43	32	25	100	11,2	7,1	3,5	6,4	18,0	11,9	9,2	12,9

* L'agriculture, environ 1 % des ruptures recensées, est absente de cette ventilation.

** Les sorties prises en compte au dénominateur sont les démissions, les licenciements (économiques ou autres) et les ruptures conventionnelles.

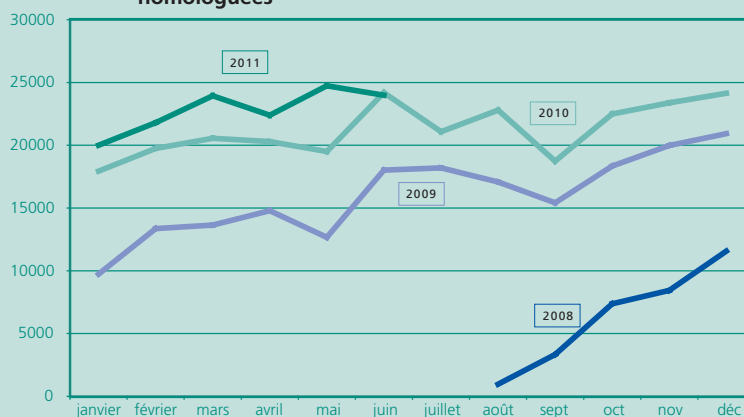
Taux de ruptures conventionnelles : rapport entre le nombre de ruptures conventionnelles homologuées sur une période et le nombre de salariés en début de période. Par exemple, au premier semestre 2011, pour 1 000 salariés présents en début de semestre, 6,4 ruptures conventionnelles ont été homologuées.

Part des ruptures conventionnelles : rapport entre le nombre de ruptures conventionnelles homologuées sur la période et le nombre de sorties sur la période dues à un licenciement, une démission ou une rupture conventionnelle. Par exemple, au premier semestre 2011, sur 100 sorties suite à une rupture conventionnelle, un licenciement ou une démission, 12,9 sont des ruptures conventionnelles.

Champ : établissements employeurs des secteurs concurrentiels, de toute taille.

Source : Dares, DMMO-EMMO.

Graphique A • Évolution mensuelle du nombre de ruptures conventionnelles homologuées



Champ : établissements du secteur concurrentiel marchand ; France métropolitaine.

Source : Dares (données et estimations).



(1) Les données du premier et du second semestres 2010 ont été révisées par rapport à la précédente publication (Dares Indicateurs n° 42)

(2) Les démissions intervenues en cours de CDD ne sont pas distinguées de celles, plus fréquentes, concernant des CDI. Les sorties pour retraite ne sont pas retenues pour la comparaison effectuée dans cet encadré.

Une répartition par âge des ruptures conventionnelles proche de celle des sortants de CDI

6 % des ruptures conventionnelles concernent des salariés de 50 à 54 ans et 10 % des salariés de 55 ans ou plus (tableau B) alors que les salariés en CDI de ces deux tranches d'âge représentent respectivement 13 % et 12 % de la population en CDI. Cette moindre représentation des seniors dans les ruptures conventionnelles est essentiellement le reflet de leur moindre mobilité : seules 15 % des sorties de CDI concernent une personne de 50 ans ou plus. La moitié concerne des salariés entre 30 et 49 ans et un tiers des salariés de moins de 30 ans. Globalement la répartition par âge des bénéficiaires de ruptures conventionnelles est proche de celle des sortants de CDI pour un autre motif que les départs à la retraite.

La structure des motifs de sortie de CDI (hors départs à la retraite) varie selon l'âge des salariés. Le premier motif de sortie de CDI est de très loin la démission pour les salariés de moins de 55 ans alors que le licenciement autre qu'économique est également très fréquent pour les plus âgés. Depuis le premier semestre 2010, les ruptures conventionnelles représentent le troisième motif de sortie, tous âges confondus. Ce mode de sortie est plus fréquent chez les 55 ans ou plus : 18 % des sorties de CDI des salariés de 55 ans ou plus, contre 13 % pour l'ensemble des salariés.

En 2009, les salariés de 58 ans ou plus apparaissent sur-représentés dans les ruptures conventionnelles (2) par rapport aux sorties par licenciement autres qu'économique, notamment dans les établissements de grande taille. Depuis le premier semestre 2010, cette sur-représentation n'est plus observée au niveau global : les salariés de 58 ans ou plus représentent ainsi 6,3 % des ruptures conventionnelles au premier semestre 2011, contre 8 % des licenciements pour motif autre qu'économique (tableau C). Si les salariés d'au moins 58 ans restent légèrement sur-représentés dans les ruptures conventionnelles par rapport aux sorties par licenciement autre qu'économique dans les établissements de 50 salariés et plus, ce n'est en revanche plus le cas depuis le premier semestre 2010 dans les petits établissements de moins de 50 salariés, qui mobilisent le plus les ruptures conventionnelles.

Tableau B • Sorties selon le motif et l'âge

Données brutes en %

Semestres	Motif de sortie	Moins de 30 ans				30-49 ans		50-54 ans		55 ans ou plus		Total
		1	2	3	4	1	2	1	2	1	2	
1 ^{er} semestre 2009	Démission	49	70	43	52	5	42	4	28	100	56	
	Licenciement économique	21	6	54	14	11	21	15	23	100	12	
	Licenciement autre	31	19	49	25	8	29	12	37	100	24	
	Rupture conventionnelle	30	5	52	8	6	7	13	12	100	7	
	Total	40	100	46	100	6	100	8	100	100	100	
2 nd semestre 2009	Démission	52	72	40	53	4	41	4	30	100	58	
	Licenciement économique	20	5	53	14	11	20	16	24	100	11	
	Licenciement autre	33	16	47	22	8	27	12	31	100	20	
	Rupture conventionnelle	30	7	50	11	8	12	13	16	100	9	
	Total	43	100	44	100	6	100	8	100	100	100	
1 ^{er} semestre 2010	Démission	45	71	45	55	5	44	5	33	100	59	
	Licenciement économique	15	4	56	11	11	16	18	20	100	9	
	Licenciement autre	29	16	49	22	9	29	13	33	100	21	
	Rupture conventionnelle	31	9	53	12	10	11	6	14	100	11	
	Total	38	100	48	100	6	100	8	100	100	100	
2 nd semestre 2010	Démission	51	75	41	59	4	45	4	37	100	64	
	Licenciement économique	20	3	53	7	11	13	15	14	100	6	
	Licenciement autre	32	14	48	21	8	29	12	23	100	19	
	Rupture conventionnelle	31	8	53	13	6	13	10	16	100	11	
	Total	43	100	44	100	6	100	7	100	100	100	
1 ^{er} semestre 2011	Démission	45	74	47	59	5	49	4	33	100	63	
	Licenciement économique	13	2	58	7	12	12	17	14	100	6	
	Licenciement autre	29	14	49	19	9	27	13	35	100	19	
	Rupture conventionnelle	29	10	55	15	6	12	10	18	100	13	
	Total	33	100	52	100	6	100	9	100	100	100	

Lecture : au 1^{er} semestre 2011, les salariés de moins de 30 ans représentent 45 % des démissions et la part des démissions parmi les sorties de salariés de moins de 30 ans pour démission, licenciement ou rupture conventionnelle est de 74 %.

Champ : établissements employeurs des secteurs concurrentiels, de toute taille.

Source : Dares, DMMO-EMMO.

Tableau C • Part des salariés de 58 ans ou plus selon la taille de l'établissement et le motif de sortie

Données brutes en %

Semestres	Motif de sortie	Taille des établissements				Ensemble
		1 à 9 salariés	10 à 49 salariés	50 à 249 salariés	250 salariés ou plus	
1 ^{er} semestre 2009	Démission	2,4	2,0	2,5	2,0	2,2
	Licenciement économique	7,9	5,1	7,7	16,8	8,2
	Licenciement autre	6,0	5,5	7,5	10,2	7,0
	Rupture conventionnelle	6,9	7,0	12,5	18,8	8,5
	Total	4,3	3,6	5,0	6,8	4,8
2 nd semestre 2009	Démission	2,8	2,0	2,0	1,9	2,2
	Licenciement économique	5,1	5,0	9,1	21,1	8,2
	Licenciement autre	4,5	4,5	6,7	9,4	6,5
	Rupture conventionnelle	5,0	5,8	9,9	16,9	7,3
	Total	3,7	3,2	4,5	7,1	4,5
1 ^{er} semestre 2010	Démission	2,7	2,4	3,5	2,4	2,7
	Licenciement économique	5,3	8,9	10,4	25,8	10,1
	Licenciement autre	4,5	6,6	8,2	10,9	7,4
	Rupture conventionnelle	4,2	4,9	10,4	16,8	6,3
	Total	3,5	3,8	5,8	8,2	4,8
2 nd semestre 2010	Démission	3,8	2,1	2,3	1,8	2,6
	Licenciement économique	6,2	5,3	10,3	20,3	8,4
	Licenciement autre	4,1	5,7	6,5	8,5	6,2
	Rupture conventionnelle	3,7	4,4	7,4	11,4	5,1
	Total	4,1	3,1	4,1	5,2	3,9
1 ^{er} semestre 2011	Démission	2,4	1,9	2,3	1,8	2,1
	Licenciement économique	7,7	7,5	12,2	21,3	10,0
	Licenciement autre	6,5	6,8	8,3	11,4	8,0
	Rupture conventionnelle	5,0	5,6	8,4	12,6	6,3
	Total	3,8	3,4	4,8	6,4	4,2

Lecture : au 1^{er} semestre 2011, 2,4 % des démissions des établissements de 1 à 9 salariés concernent des personnes de 58 ans ou plus.

Champ : établissements employeurs des secteurs concurrentiels, de toute taille.

Source : Dares, DMMO-EMMO.

(2) Dans le cadre de la convention d'assurance chômage en vigueur depuis avril 2009, les demandeurs d'emploi de 50 ans ou plus peuvent être indemnisés pendant une période allant jusqu'à 36 mois, sous réserve d'avoir cotisé pendant une durée équivalente au cours de la période de référence de 36 mois précédant la fin de leur contrat de travail. S'ils ont suffisamment cotisé auparavant, les seniors quittant l'entreprise à 58 ans suite à une rupture conventionnelle peuvent donc être indemnisés jusqu'à leur âge de départ à la retraite.