

LES RUPTURES CONVENTIONNELLES AU PREMIER SEMESTRE 2009

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. Environ 80 000 ruptures conventionnelles ont été homologuées par les services du ministère du travail au cours du 1^{er} semestre 2009.

Un dispositif surtout utilisé dans les petits établissements, notamment ceux du commerce

Au premier semestre 2009, trois ruptures conventionnelles sur quatre ont été signées dans les établissements de moins de 50 salariés, alors que ceux-ci représentent moins de la moitié de l'emploi total (tableau A). Le taux de rupture conventionnelle, défini comme le nombre de ruptures conventionnelles pour 1 000 salariés présents en début de semestre, est nettement supérieur dans les petits établissements : un peu moins de six ruptures conventionnelles pour 1 000 salariés présents en début de semestre sont recensées au 1^{er} semestre 2009 dans ces établissements contre un peu moins de deux pour 1 000 dans les établissements d'au moins 50 salariés. Ce surcroît de taux de rupture conventionnelle dans les petits établissements s'observe dans l'ensemble des secteurs (industrie, construction ou tertiaire) (tableau A).

Tableau A • Les ruptures conventionnelles (RC) par secteur* et taille d'établissement au 1^{er} semestre 2009

	Répartition des ruptures conventionnelles (en %)			Taux de ruptures conventionnelles** (pour 1000 salariés)			Part des ruptures conventionnelles dans les sorties*** (en %)		
	< 50 sal.	50 sal. et +	Total	< 50 sal.	50 sal. et +	Total	< 50 sal.	50 sal. et +	Total
Industrie.....	9	8	17	5,4	2,1	3,1	9,7	8,9	9,3
Construction.....	9	1	10	5,2	1,9	4,3	8,7	6,0	8,2
Commerce.....	21	4	24	6,7	2,3	5,1	12,4	5,1	10,1
Autre tertiaire.....	37	11	48	5,5	1,6	3,5	8,3	3,8	6,5
Total.....	75	25	100	5,8	1,8	3,8	9,3	5,1	7,7

Champ : établissements des secteurs concurrentiels, de toute taille

* L'agriculture, environ 1 % des ruptures recensées, n'est pas prise en compte dans cette ventilation.

** Nombre de ruptures conventionnelles pour 1000 salariés - Taux semestriels.

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

Source : DMMO – EMMO, Dares.

Les ruptures conventionnelles ne peuvent être mises en œuvre que pour les contrats à durée indéterminée. De ce fait, il convient de les mettre en regard des autres motifs de sortie de CDI, à savoir les licenciements et les démissions (1). Les ruptures conventionnelles représentent un peu moins de 8 % des sorties par licenciement, démission ou rupture conventionnelle au premier semestre 2009. La part de ces sorties pour rupture conventionnelle est supérieure dans les établissements de moins de 50 salariés : 9 % contre 5 % dans les établissements de 50 salariés ou plus (2). Dans les petits établissements du commerce, les ruptures conventionnelles représentent plus de 12 % des sorties.

Les ruptures conventionnelles, comme les licenciements, concernent plus souvent les seniors

Alors que les salariés de moins de 50 ans quittent le plus souvent leur entreprise en démissionnant, ceux d'au moins 50 ans le font majoritairement suite à un licenciement. Le profil par âge des ruptures conventionnelles est globalement proche de celui des licenciements (tableau B).

Tableau B • Sorties selon le motif et l'âge

En %

	Moins de 30 ans		30 - 49 ans		50 - 54 ans		55 ans et plus		Total	
Démission.....	48	69	43	52	5	41	4	28	100	56
Licenciement économique	20	7	54	15	11	22	15	24	100	13
Licenciement autre.....	31	19	49	25	8	29	12	36	100	24
Rupture conventionnelle	28	6	52	9	7	8	13	13	100	8
Total.....	39	100	47	100	6	100	8	100	100	100

Champ : établissements des secteurs concurrentiels, de toute taille

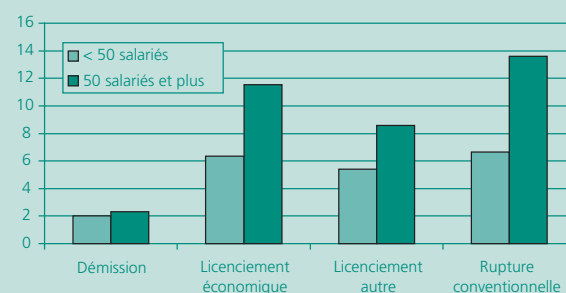
Lecture : Les salariés de moins de 30 ans représentent 48 % des démissions. La part des démissions parmi les sorties de salariés de moins de 30 ans pour démission, licenciement ou rupture conventionnelle est de 69 %.

Source : DMMO – EMMO, Dares.

Dans les établissements de 50 salariés et plus, les salariés d'au moins 58 ans apparaissent néanmoins sur-représentés dans les ruptures conventionnelles : ils représentent près de 14 % des sorties par rupture conventionnelle contre 9 à 11 % des sorties par licenciement (3) (graphique A). Dans les petits établissements de moins de 50 salariés, qui mobilisent le plus les ruptures conventionnelles, les salariés en fin de carrière n'apparaissent en revanche pas spécifiquement ciblés : un peu plus de 6 % des sorties pour ruptures conventionnelles les concernent, soit une proportion proche de celle observée pour les licenciements.

Au total, la part des ruptures conventionnelles dans les sorties pour démission, licenciement ou rupture conventionnelle des salariés de 58 ans et plus est de 16 % dans les petits établissements (9 % pour l'ensemble des salariés tous âges confondus de ces établissements) et de 12 % dans les grands établissements (5 % pour l'ensemble des salariés de ces établissements).

Graphique A • Part des salariés de 58 ans et plus selon la taille et le motif de sortie (en %)



Champ : établissements des secteurs concurrentiels, de toute taille.

Source : DMMO – EMMO, Dares.

(1) 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.

(2) Les écarts selon la taille sont moins prononcés que pour les taux de rupture conventionnelle car les petits établissements ont des taux de sortie de CDI semestriel plus élevés (62 %) que les grands (35 %).

(3) Dans le cadre de la nouvelle convention d'assurance chômage en vigueur depuis avril 2009, les demandeurs d'emploi de 50 ans et 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.