

Les Ruptures Conventionnelles en Champagne-Ardenne en 2014

Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi
Service Etudes, Statistiques, Evaluations (SESE)

Suite à l'accord national interprofessionnel de janvier 2008, la loi « portant modernisation du marché du travail » a institué, à partir d'août 2008, un nouveau mode de rupture du contrat de travail à durée indéterminée : la rupture conventionnelle.

Dans le cadre d'une rupture conventionnelle, le salarié et l'employeur conviennent en commun des conditions de la rupture qui font ensuite l'objet d'une convention entre les deux parties. Celle-ci est soumise à l'homologation des services du ministère en charge du travail et de l'emploi via un formulaire rendu obligatoire par le code du travail. La Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) s'assure alors que la procédure a été valablement suivie en vérifiant notamment les points relatifs au libre consentement des parties et les éléments sur lesquels repose l'accord du salarié (montant de l'indemnité spécifique, délai de rétractation...).

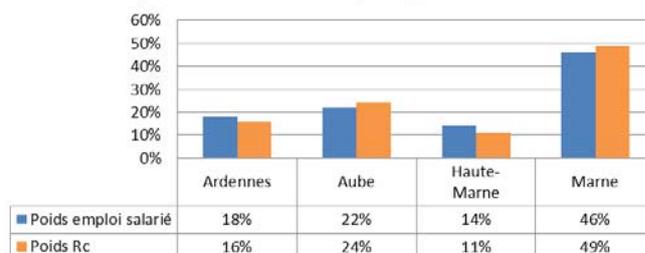
Pour les salariés protégés (délégué syndical, délégué du personnel...), la rupture conventionnelle est soumise à une procédure spécifique. En effet, dans ce cas particulier, elle est soumise à l'autorisation de l'inspecteur du travail et non à la seule homologation. L'analyse qui suit n'inclue pas les ruptures conventionnelles relatives aux salariés protégés.

Un taux d'homologation des demandes de rupture conventionnelle de 86 % en 2014.

Le nombre de demandes d'homologation de ruptures conventionnelles adressées aux services de la Direccte en 2014 s'élève à 5 675*, soit 11 % de plus qu'en 2013.

49 % de ces demandes émanent du département de la Marne, 24 % de l'Aube, 16 % des Ardennes et 11 % de la Haute Marne.

Comparatif entre le poids de l'emploi salarié et le poids des ruptures conventionnelles par département



Source : Insee et formulaires de demande d'homologation

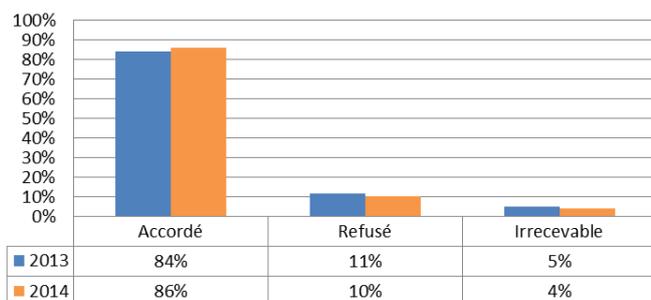
*Hors salariés protégés. Données issues de l'outil de gestion dématérialisée de demandes d'homologation

Lorsqu'on compare le poids des ruptures conventionnelles par département au poids de l'emploi salarié (Source : Insee, estimations localisées d'emploi, 2013), le recours à la rupture conventionnelle est légèrement surreprésenté dans les départements de l'Aube et de la Marne.



La grande majorité de ces demandes donne lieu à un accord (86 %), principalement sous la forme d'un accord implicite¹ (68 %). 10 % de ces demandes ont été refusées et 4 % ont été déclarées irrecevables, dans la mesure où le dossier était incomplet (éléments de rémunération incomplets, absence de date ou de signature...). Les demandes refusées le sont principalement pour des motifs de délai (date de rupture envisagée pas légale, délai de rétractation pas respectée) ou des problèmes dans l'indemnité de rupture (indemnité de rupture inférieure au minimum légal).

Ventilation des demandes d'homologation par décision en 2013 et 2014



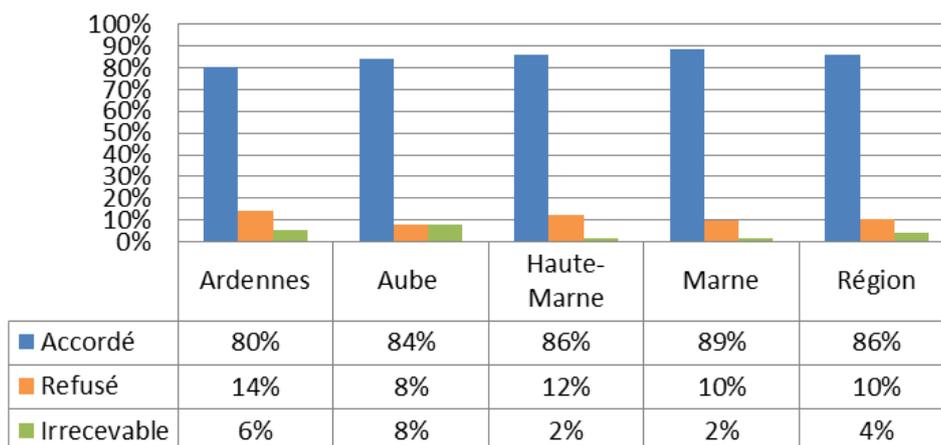
Source : Formulaires de demande d'homologation

Par rapport à 2013, le taux d'homologation de 2014 a augmenté de deux points (84 % en 2013 et 86 % en 2014).

Globalement, les dossiers sont de plus en plus souvent conformes aux prescriptions du code du travail.

La part des demandes d'homologation accordées varient de 80 % dans les Ardennes à 89 % dans la Marne. Celle des demandes d'homologation refusées varient de 8 % dans l'Aube à 14 % dans les Ardennes. Quant à la part des demandes irrecevables, elle s'échelonne de 2 % dans les départements de la Haute-Marne et de la Marne à 8 % dans le département de l'Aube. Au niveau national (France entière), le taux d'homologation s'élève à 92 %.

Ventilation des demandes d'homologation par décision et par département en 2014



Source : Formulaires de demande d'homologation

Pour 91,2 % des demandes d'homologation, aucune des deux parties (salarié ou employeur) n'a bénéficié d'une assistance. Seuls 8,8 % de salariés et/ou d'employeurs ont donc bénéficié d'une assistance lors des entretiens préalables. En Champagne-Ardenne, les salariés ont fait plus particulièrement appel à un conseiller du salarié choisi sur une liste établie (26,7 %) et les employeurs à un membre du personnel de l'entreprise (88,7 %).

¹ Implicite : au-delà du délai de 15 jours ouvrables, s'il n'y a pas eu de refus ou d'irrecevabilité, l'homologation est réputée acquise

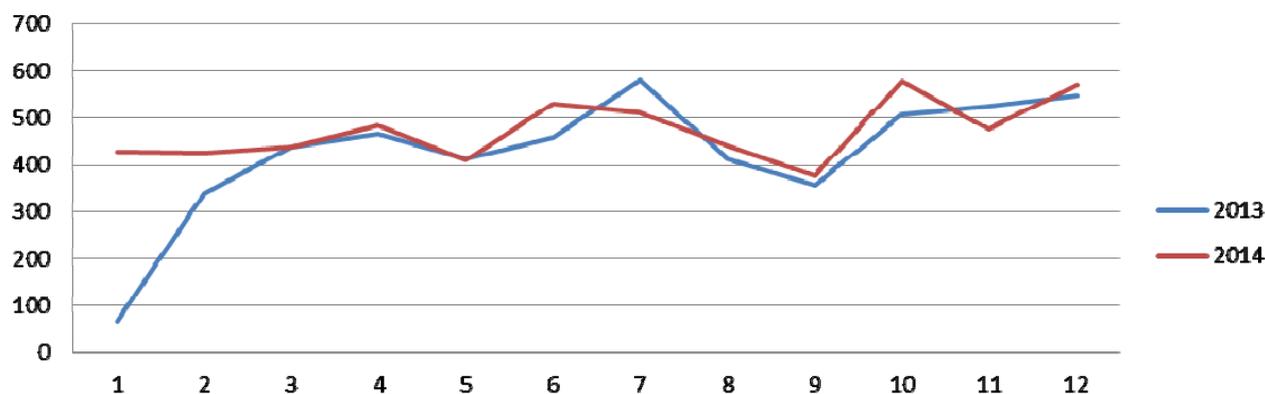


473 demandes d'homologation adressées à la Direccte chaque mois, en moyenne, en 2014 dont 407 sont homologuées chaque mois, en moyenne.

La moyenne mensuelle des demandes d'homologation adressées aux services de la Direccte s'établit à 473 en 2014 contre 426 en 2013. Le nombre de demandes d'homologation a rapidement progressé dès la mise en place du dispositif, passant de 250 en moyenne mensuelle en 2009 à 292 en 2010, à 359 en 2011, puis à 385 en 2012 pour atteindre 426 en 2013 et 473 en 2014. Toutefois, le rythme de progression semble s'infléchir ces dernières années, puisque l'évolution annuelle passe de + 23 % entre 2010 et 2011 à + 11 % entre 2013 et 2014.

La moyenne mensuelle des demandes homologuées s'établit à 407 en 2014.

Evolution du nombre de demandes par mois en 2013 et 2014



Source : Formulaires de demande d'homologation

Une partie des ruptures conventionnelles homologuées donnent lieu à une inscription à Pôle emploi. Ainsi, l'évolution à la hausse de la mobilisation du recours à la rupture conventionnelle se vérifie également si l'on observe l'évolution des entrées à Pôle emploi suite à ce mode de rupture.

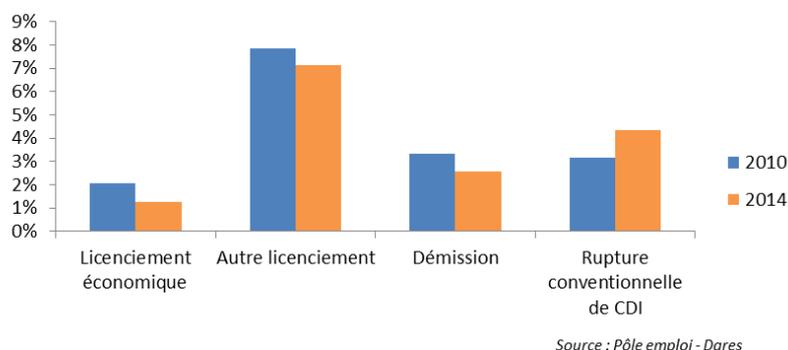
Une tendance à la hausse depuis 2010 dans les inscriptions à Pôle emploi pour motif de ruptures conventionnelles.

Les ruptures conventionnelles représentent 4,3 % des motifs d'entrée à Pôle Emploi (cat. ABC) en 2014. Les licenciements (licenciements économiques et autres licenciements) représentent la part la plus importante et concentrent 8,4 % de l'ensemble des motifs d'entrée à Pôle emploi. Les démissions sont à l'origine de 2,6 % des motifs d'inscription à Pôle emploi.

Le comparatif entre les différents motifs d'inscription à Pôle emploi pour fin de CDI en 2010 et en 2014 montre que la part des licenciements (licenciements économiques et autres licenciements) tend à diminuer (- 1,6 point entre 2010 et 2014). La part des démissions connaît également une légère baisse (- 0,7 point). Par contre, les motifs d'entrées pour ruptures conventionnelles augmente entre 2010 et 2014 et gagne 1,1 point. Une éventuelle substitution du dispositif de rupture conventionnelle à d'autres modalités de fin de CDI est cependant difficile à confirmer et à évaluer.



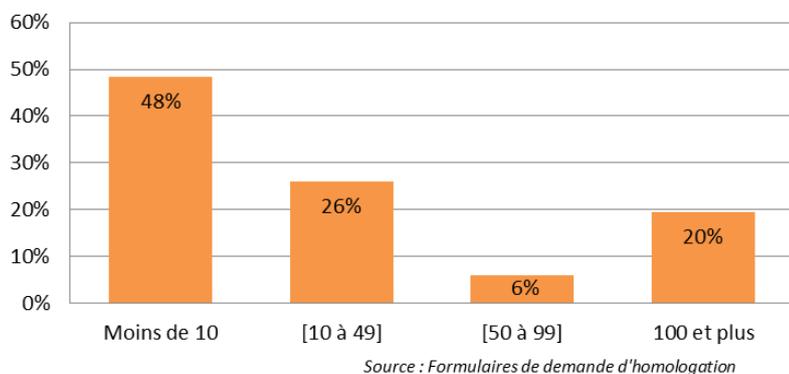
Les différents motifs d'inscription à Pôle emploi pour fin de CDI en 2010 et 2014



Selon, l'analyse effectuée par la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares) sur les ruptures conventionnelles de 2008 à 2012, la part des salariés âgés de 56 à 60 ans dans les fins de CDI hors démission n'a pas varié à la suite de la mise en place de la rupture conventionnelle.

La rupture conventionnelle est davantage mobilisée par les petits établissements et pour des employés avec moins de 5 ans d'ancienneté.

Ventilation des demandes d'homologation par taille d'entreprises en 2014*



Ce sont les petites entreprises, de moins de 10 salariés, qui mobilisent le plus les ruptures conventionnelles (48 %), suivies des entreprises de 10 à 49 salariés (26 %). Les entreprises de 100 salariés et plus réalisent 20 % des ruptures conventionnelles.

*Données calculées à partir d'un taux de saisie de 70 %

Environ 51 % des demandes d'homologation concernent des employés et 28 % des ouvriers qualifiés ou non qualifiés. En comparaison avec la part des employés dans l'emploi total au lieu de travail (source : Insee, RP2011, exploitation complémentaire), la part des employés dans l'utilisation de la rupture conventionnelle est surreprésentée puisqu'ils représentent 51 % des demandes d'homologation et 29 % de l'emploi total au lieu de travail.

Au niveau national (France entière), les employés représentent 44 % des demandes d'homologation, soit un taux inférieur de 7 points à celui de la région.

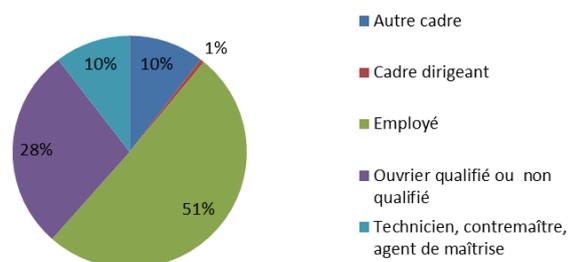
Pour les ouvriers qualifiés ou non, la part nationale (18 %) est inférieure de 10 points à la part régionale (28 %).



Environ 65 % des demandes d'homologation concernent des salariés avec une ancienneté de moins de 5 ans et 19 % des salariés avec une ancienneté de 5 à 10 ans. 84 % des salariés concernés ont donc une ancienneté inférieure ou égale à 10 ans.

L'ancienneté qui conditionne le calcul de l'indemnité, notamment au-delà de dix ans d'ancienneté (ajout de deux quinzèmes de mois de salaire par année supplémentaire) peut éventuellement influencer le recours ou non à ce mode de rupture de contrat de travail à durée indéterminée.

Ventilation des demandes d'homologation par qualification en 2014

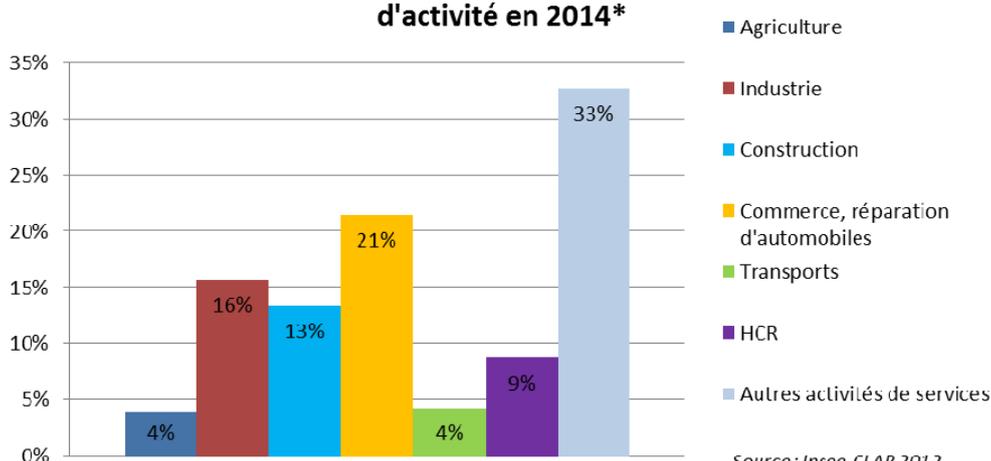


Source : Formulaires de demande d'homologation

La rupture conventionnelle est surreprésentée dans la construction, le commerce, l'hébergement-restauration et l'agriculture.

Le secteur d'activité « autres activités de services » concentre 33 % des demandes d'homologation, le secteur « commerce, réparation d'automobiles » 21 %.

Ventilation des demandes d'homologation par secteurs d'activité en 2014*



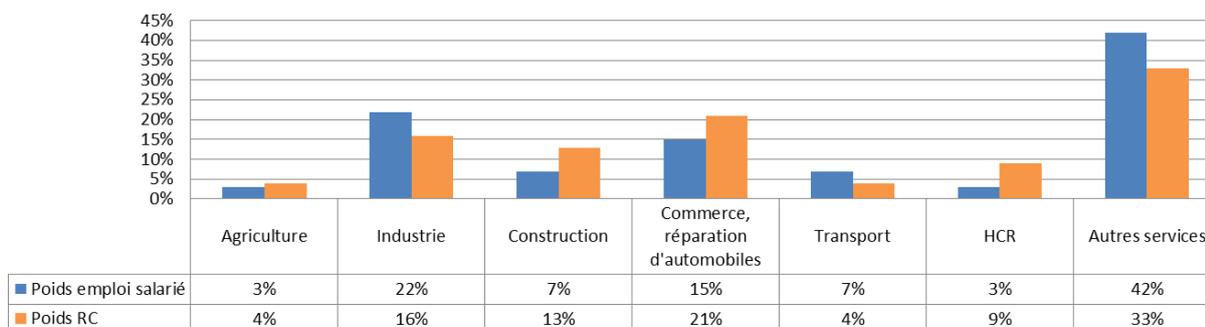
Source : Insee-CLAP 2012

*Données calculées à partir d'un taux de saisie de 70 %



Lorsqu'on compare le poids des ruptures conventionnelles par secteurs d'activité au poids de l'emploi salarié par secteurs d'activité (*Source : Insee, CLAP 2012*), le recours à la rupture conventionnelle est surreprésenté dans les secteurs de la construction, du commerce, réparation d'automobiles, de l'hébergement-cafés-restauration (HCR) et, dans une moindre mesure, dans l'agriculture.

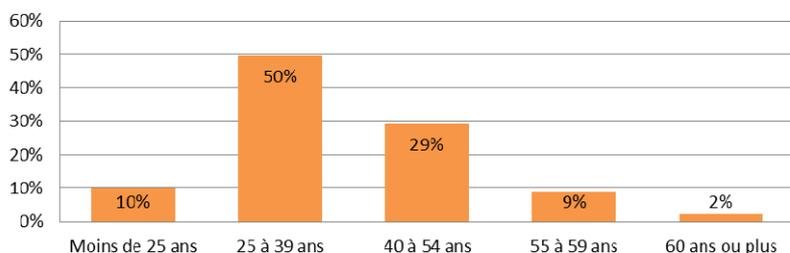
Comparatif entre le poids de l'emploi salarié et le poids des ruptures conventionnelles par secteurs d'activité



Source : Insee-CLAP 2012 et formulaires de demande d'homologation

Les salariés âgés de 25 à 39 ans sont les plus concernés par les ruptures conventionnelles.

Ventilation des ruptures conventionnelles par tranche d'âge en 2014



Source : Formulaires de demande d'homologation

50 % des ruptures conventionnelles concernent des salariés âgés de 25 à 39 ans.

Les moins de 25 ans représentent 10 % des demandes d'homologation et les salariés de 55 ans et plus 11 %.

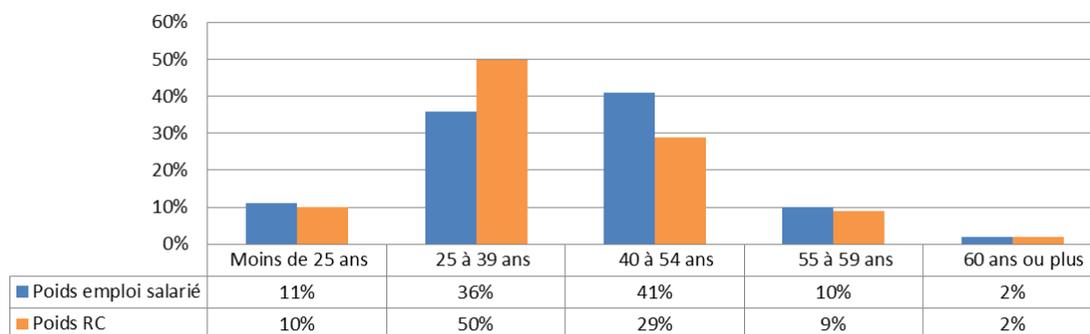
Lorsqu'on compare le poids des ruptures conventionnelles par tranche d'âge au poids de l'emploi salarié par tranche d'âge (*Source : Insee, RP2011 exploitation complémentaire*), on note que les 25 à 39 ans sont surreprésentés dans l'utilisation des ruptures conventionnelles. En effet, la tranche d'âge des 25 à 39 ans représente 50 % des ruptures conventionnelles et seulement 36 % de l'emploi salarié.

A l'inverse, la tranche d'âge des 40 à 54 ans est sous-représentée dans la mesure où elle représente 29 % des ruptures conventionnelles et 41 % de l'emploi salarié. Les autres tranches d'âge (moins de 25 ans, 55 à 59 ans, 60 ans et plus) affichent un poids équivalent ou quasi-équivalent.

Au niveau national (France entière), la tranche d'âge des 25 à 39 ans représente 41 % des demandes d'homologation, la région Champagne-Ardenne affiche un taux supérieur de 9 points pour cette même tranche (50 %).



Comparatif entre le poids de l'emploi salarié et le poids des ruptures conventionnelles par tranche d'âge



Sources : Insee et Formulaire de demande d'homologation

L'indemnité perçue par un salarié suite à une rupture conventionnelle s'élève en moyenne à 4 950 euros.

L'indemnité de rupture conventionnelle moyenne s'établit en région Champagne-Ardenne pour 2014 à environ 4 950 euros. La moyenne de l'indemnité légale de licenciement s'élève à 3 005 euros. L'indemnité de rupture conventionnelle est supérieure à l'indemnité légale de 64,7 %. Cette différence varie en fonction des qualifications. En effet, les cadres dirigeants perçoivent une indemnité moyenne de rupture conventionnelle supérieure de 195,3 % à l'indemnité légale alors que l'indemnité de rupture conventionnelle perçue en moyenne par les employés n'est supérieure que de 29 % à l'indemnité légale.

Au niveau national (France entière), l'indemnité moyenne s'élève à 5 622 euros. Elle passe à 4 536 euros lorsqu'on exclut du calcul la région Ile de France. Au niveau local, l'indemnité moyenne varie entre 4 487 euros dans les Ardennes et 5 698 euros dans le département de la Haute-Marne.

Quelques éléments sur les salariés ayant signé une rupture conventionnelle.

Pour disposer d'éléments d'analyses et d'évaluation complémentaires aux informations issues des formulaires de demande d'homologation, la Dares a conduit au printemps 2012 une enquête téléphonique nationale auprès de 4 500 salariés ayant réalisé une rupture conventionnelle. Voici quelques résultats :

- 53 % des salariés ayant signé une rupture conventionnelle indiquent que leur établissement a connu, au cours des trois années précédentes, des conflits internes ou des changements de méthode de travail.
- 46 % des salariés évoquent une mésentente avec la hiérarchie.
- 39 % des salariés évoquent des insatisfactions liées au salaire ou au contenu du travail.
- 37 % parlent d'un projet professionnel ou personnel.
- Le choix de rompre le contrat de travail est plutôt vécu comme le résultat d'une acceptation commune de l'employeur et du salarié pour 50 % des cas.
- Un autre mode de rupture de contrat de travail a été envisagé pour 16 % des salariés.

