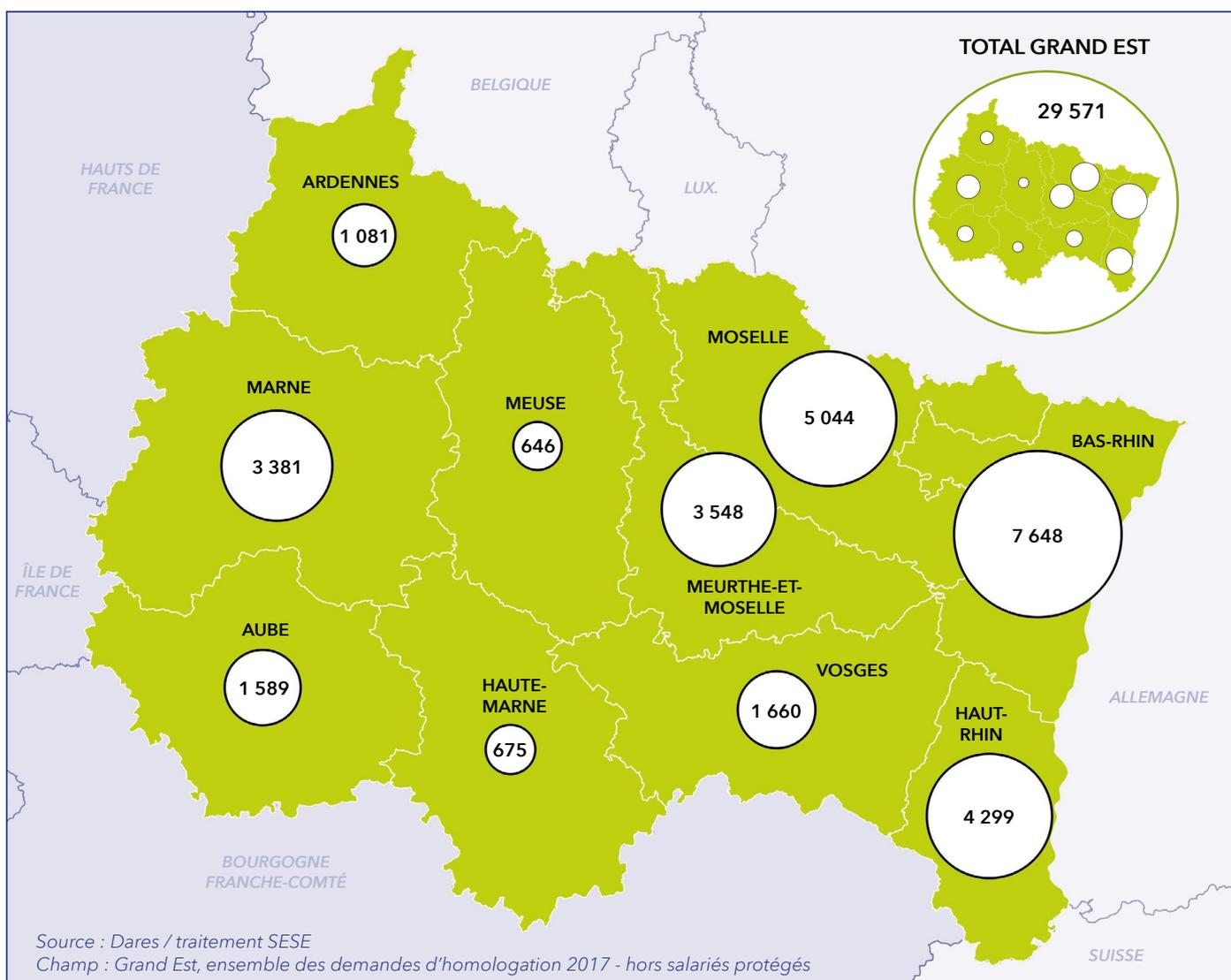


LES RUPTURES CONVENTIONNELLES DANS LE GRAND EST EN 2017

La rupture conventionnelle, initiée en 2008, est un mode de rupture du contrat de travail négociée entre l'employeur et le salarié et représente ainsi une alternative à la démission et au licenciement. Depuis sa mise en place, son nombre n'a cessé d'augmenter pour atteindre, en région Grand Est et en 2017, un peu plus de 29 500 demandes d'homologation (hors salariés protégés). Cette étude a pour objet de présenter les principales caractéristiques issues de l'usage de la rupture conventionnelle en 2017. Ce bilan permet, en autres, de constater qu'elle est principalement utilisée dans les petites entreprises et pour des salariés ayant une expérience professionnelle courte. Qu'elle concerne plutôt les employés, les femmes et les adultes d'âge moyen et que les secteurs d'activité de l'hébergement-restauration et du commerce la mobilisent proportionnellement plus qu'ils n'emploient de personnes.

RÉPARTITION DES RUPTURES CONVENTIONNELLES PAR DÉPARTEMENT EN 2017



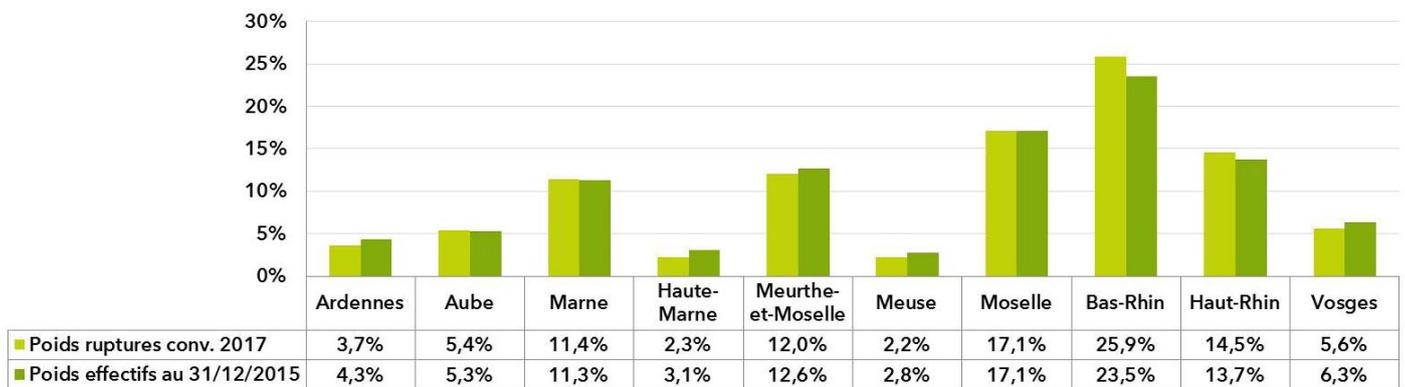
■ **Trois départements regroupent plus de la moitié des ruptures conventionnelles**

En 2017, un peu plus de 29 500 demandes de ruptures conventionnelles sont enregistrées en région Grand Est. Plus de la moitié des demandes (57 %) se concentrent sur trois départements : le Bas-Rhin (26 %), la Moselle (17 %) et le Haut-Rhin (14 %). À contrario, certains départements comme la Haute-Marne et la Meuse ne représentent pour chacun que 2 % des demandes enregistrées en région Grand Est.

Lorsqu'on compare le poids que représente chaque

département dans l'ensemble des demandes de ruptures conventionnelles avec le poids en effectifs salariés (source Insee - CLAP 2015⁽¹⁾), il apparaît que pour la plupart des départements, les deux taux sont relativement proches, avec un écart inférieur à 1 point. Une certaine symétrie s'établit entre ces deux parts. Toutefois, cet équilibre est un peu moins visible dans le département du Bas-Rhin. Ce département représente 25,9 % des demandes de ruptures conventionnelles et 23,5 % de l'effectif salarié, soit un écart de 2,4 points. Le recours à la rupture conventionnelle apparaît ici comme surreprésenté (*graphique 1*).

GRAPHIQUE 1 : COMPARAISON ENTRE LE POIDS DES RUPTURES CONVENTIONNELLES ET LE POIDS DES EFFECTIFS SALARIÉS PAR DÉPARTEMENT



Source : Dares / traitement SESE

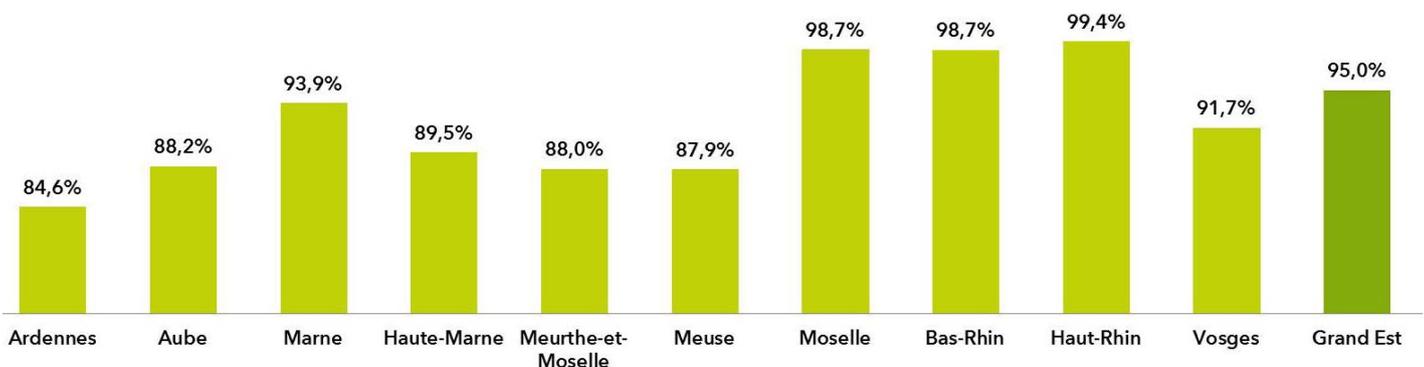
Champ : Grand Est, ensemble des demandes d'homologation 2017 - hors salariés protégés

■ **Le taux d'homologation du Grand Est s'élève à 95 %**

Le taux d'homologation régional s'élève à 95 %. Il varie de 84,6 % dans le département des Ardennes à 99,4 % dans le département du Haut-Rhin (*graphique 2*). Les départements

qui enregistrent la plus forte volumétrie de demandes sont ceux qui en valident le plus. Les dossiers irrecevables (1 %) sont incomplets et ceux qui sont refusés (4 %) comportent généralement des éléments non conformes à la législation (date de rupture pas légale, délai de rétractation non respecté, indemnité de rupture inférieure au minimum prévu).

GRAPHIQUE 2 : TAUX D'HOMOLOGATION DES RUPTURES CONVENTIONNELLES PAR DÉPARTEMENT (%)



Source : Dares / traitement SESE

Champ : Grand Est, ensemble des demandes d'homologation 2017 - hors salariés protégés

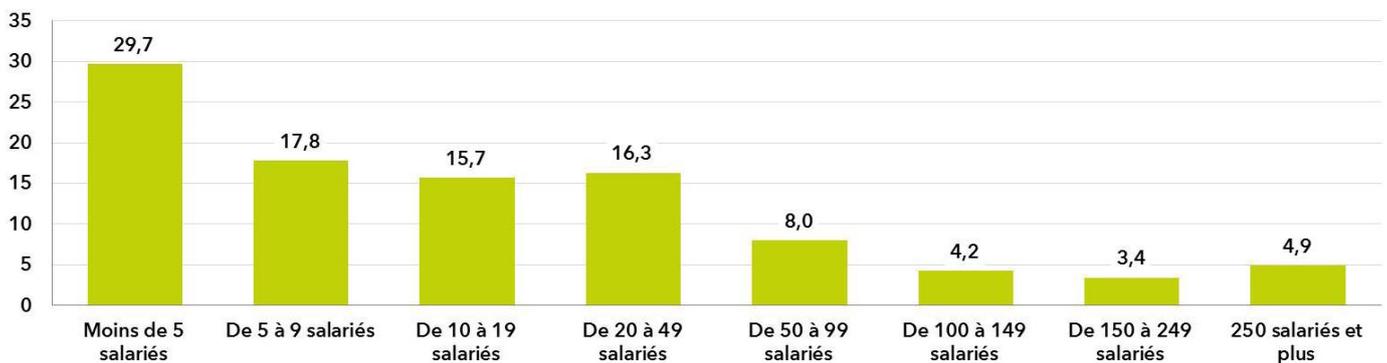
⁽¹⁾ Réalisé au sein des équipes régionales de l'Insee, le fichier CLAP a pour but de localiser l'emploi à la commune par secteur d'activité au travers des effectifs. Il comprend l'effectif au 31/12/2015. A noter que les salariés itinérants, les personnels payés par l'Etat ainsi que les salariés permanents des sociétés d'intérim sont comptabilisés dans l'effectif.

■ Près d'une rupture conventionnelle sur deux signée dans un établissement de moins de 10 salariés

Presque la moitié (47,5 %) des ruptures conventionnelles concernent des salariés employés dans des structures de moins de 10 salariés. Cette proportion est largement sur-représentée par rapport au poids de l'effectif salarié dans cette même tranche puisque les établissements de moins de 10 salariés n'emploient que 20,5 % de salariés en région

Grand Est (source Insee - CLAP 2015). Dans ce groupe des moins de 10 salariés, la part des moins de 5 salariés est particulièrement importante puisqu'elle représente à elle seule 29,7 % de l'ensemble des demandes. À contrario, le recours à la rupture conventionnelle est largement sous représenté pour les établissements de 250 salariés et plus dans la mesure où ces établissements regroupent 22,7 % de l'effectif salarié en région Grand Est et seulement 4,9 % des ruptures conventionnelles. Ils ont donc proportionnellement peu recours à ce mode d'interruption de contrat (*graphique 3*).

GRAPHIQUE 3 : RÉPARTITION DES RUPTURES CONVENTIONNELLES SELON LA TAILLE DES ÉTABLISSEMENTS (%)



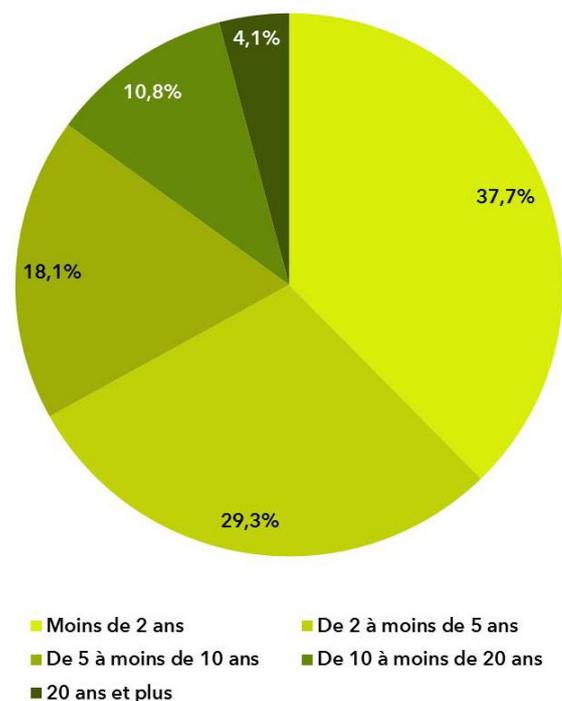
Source : Dares / traitement SESE

Champ : Grand Est, ensemble des demandes d'homologation 2017 - hors salariés protégés

■ Les salariés avec une ancienneté de moins de 5 ans sont les plus concernés

Les demandes de ruptures conventionnelles concernent essentiellement des salariés ayant une ancienneté réduite au sein de l'établissement. Ainsi, près de 7 salariés sur 10 intéressés par une rupture conventionnelle ont une ancienneté de moins de 5 ans. Plus d'un tiers ont même une ancienneté de moins de 2 ans (*graphique 4*). Les indemnités spécifiques prévues par ce dispositif augmentant avec l'ancienneté, les raisons financières peuvent éventuellement dissuader l'employeur de rompre le contrat de travail de cette manière. En effet, les salariés qui ont peu d'ancienneté n'obtiennent pas souvent d'indemnités de départ supérieures au minimum légal, ce qui est un peu moins le cas pour les plus anciens. Ainsi, les salariés qui ont une expérience de 20 ans et plus ne représentent que 4,1 % des demandes.

GRAPHIQUE 4 : RÉPARTITION DES DEMANDES DE RUPTURES CONVENTIONNELLES PAR ANCIENNETÉ DES SALARIÉS



Source : Dares / traitement SESE

Champ : Grand Est, ensemble des demandes d'homologation 2017 - hors salariés protégés

■ Une présence particulièrement marquée dans l'hébergement-restauration

La ventilation des ruptures conventionnelles en 17 activités sectorielles agrégées, montre que c'est le secteur du commerce, réparation d'automobiles et de motocycles qui a le

plus utilisé cette possibilité pour rompre un contrat de travail (21,8 %). Regroupant les professions juridiques, comptables, d'architecture, de contrôle et d'analyses techniques, d'études de marché et de conseils, les activités scientifiques et techniques, services administratifs et de soutien concentrent 12,2 % des ruptures conventionnelles. Le secteur de l'hébergement-restauration enregistre 12,1 %. La santé humaine - action sociale (hébergement médico-social et social, aide à domicile, accueil de jeunes enfants...) et la construction représente chacun environ 10 % de l'ensemble des demandes.

En comparant la répartition sectorielle des ruptures conventionnelles avec la répartition sectorielle des effectifs salariés (source Insee - CLAP 2015), il apparaît que le recours à la rupture conventionnelle est largement

surreprésenté dans le secteur de l'hébergement-restauration. En effet, celui-ci regroupe 12,1 % des ruptures alors qu'il n'emploie que 3,8 % de salariés, soit un écart de 8,3 points. Le secteur du commerce, réparation d'automobiles et de motocycles est également fortement surreprésenté avec un écart de 7,6 points entre le taux d'utilisation de la rupture conventionnelle et la part d'emploi. Les domaines des activités scientifiques et techniques, services administratifs et de soutien et la construction sont également surreprésentés, mais dans une proportion plus faible, avec un écart respectivement de 4,1 et 3,6 points. Encore quelques autres secteurs utilisent proportionnellement plus la rupture convention qu'ils n'emploient de salariés, mais avec des écarts moins importants (tableau 1).

TABLEAU 1 : COMPARAISON DES RUPTURES CONVENTIONNELLES ET DES EFFECTIFS SALARIÉS PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ

Secteur d'activité en NAF 17	Répartition des effectifs salariés selon le secteur d'activité	Répartition des ruptures conventionnelles selon le secteur d'activité
AZ - Agriculture, sylviculture et pêche	1,5%	2,3%
C1 - Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac	3,2%	4,4%
C2 - Cokéfaction et raffinage	0,0%	0,0%
C3 - Fabrication d'équipements électriques, électroniques, informatiques, fabrication de machines	2,7%	1,5%
C4 - Fabrication de matériels de transport	1,9%	0,7%
C5 - Fabrication d'autres produits industriels	8,8%	7,4%
DE - Industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution	1,9%	0,7%
FZ - Construction	6,2%	9,8%
GZ - Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles	14,2%	21,8%
HZ - Transports et entreposage	5,7%	4,5%
IZ - Hébergement et restauration	3,8%	12,1%
JZ - Information et communication	1,4%	1,5%
KZ - Activités financières et d'assurance	2,9%	2,3%
LZ - Activités immobilières	0,8%	1,4%
MN - Activités scientifiques et techniques, services administratifs et de soutien	8,1%	12,2%
RU - Autres activités de services	3,1%	6,6%
OQ - Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale	33,8%	10,8%

La couleur indique les secteurs d'activité qui utilisent plus la rupture conventionnelle qu'ils n'emploient de salariés.

Source : Insee - CLAP 2015 et Dares / traitement SESE
Champ : Grand Est, ensemble des demandes d'homologation 2017 - hors salariés protégés

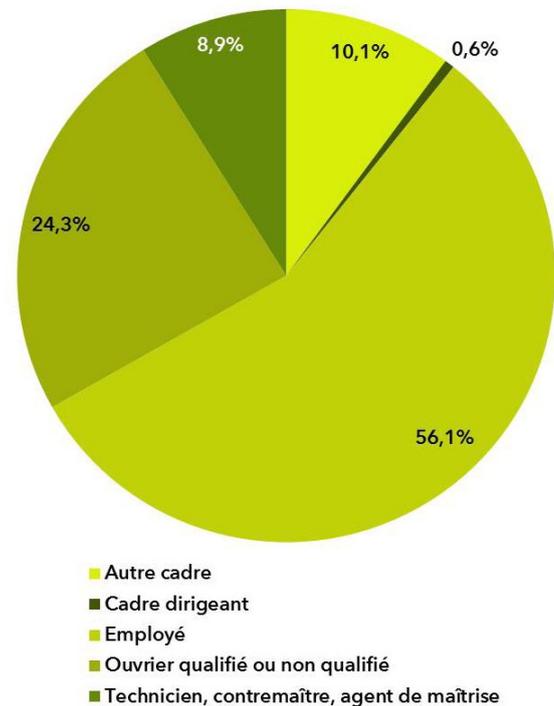
■ Les employés concentrent plus de la moitié des demandes

Ce sont principalement les employés qui sont concernés par les ruptures conventionnelles puisqu'ils constituent 56,1 % des demandes enregistrées. Les ouvriers qualifiés ou non qualifiés en regroupent 24,3 %. Ensemble, ces deux catégories représentent 8 ruptures conventionnelles sur 10. Ces parts sont en contraste avec celui des cadres et des cadres dirigeants qui cumulés n'enregistrent qu'une rupture conventionnelle sur dix (*graphique 5*). Le niveau de salaire et la catégorie socioprofessionnelle semblent impacter la propension à signer une rupture conventionnelle. Ainsi les employés et les ouvriers étant plus nombreux et obtenant des salaires peu élevés sont plus concernés par la rupture conventionnelle. 70,2 % des salariés ayant signé une rupture conventionnelle en 2017 perçoivent une rémunération mensuelle brute moyenne inférieure à 2 500 euros. Ils sont même 53,7 % à gagner un salaire mensuel brut moyen inférieur à 2 000 euros. Il est intéressant de noter que seuls 6,8 % des salariés se font assister lors des entretiens préalables à une rupture conventionnelle.

■ Plus de femmes et d'adultes d'âge moyen

Les demandes de ruptures conventionnelles concernent 52,0 % de femme et 48,0 % d'homme. Cette prédominance féminine s'explique en partie par deux raisons principales. La première résulte du fait qu'elles sont plus présentes dans certaines activités « typiquement plus féminines » utilisant le plus souvent la solution de la rupture conventionnelle. Elles sont notamment plus nombreuses que les hommes dans les activités de soins et de services à domicile, dans les établissements pour personnes âgées, dans les cabinets médicaux, chez les particuliers employeurs mais également dans des branches commerciales comme la boulangerie-pâtisserie, les hôtels-café-restaurants, la coiffure et l'habillement. Elles sont par contre également plus nombreuses que les hommes à avoir rompu leur contrat de travail dans les établissements relevant de la convention collective « employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment ». Cette dernière constatation, peut-être moins empruntée à la tradition, nous amène à la seconde raison qui est d'ordre financier. En effet, les femmes sont davantage positionnées sur des postes peu rémunérateurs et elles travaillent souvent à temps partiel. Elles sont donc particulièrement ciblées par le dispositif. Elles sont 20,1 % à percevoir un salaire mensuel brut moyen inférieur à 1 000 euros au moment de l'interruption du contrat contre seulement 5,9 % des hommes. Cet écart de 14,2 points met en relief

GRAPHIQUE 5 : RÉPARTITION DES DEMANDES DE RUPTURES CONVENTIONNELLES SELON LA CSP

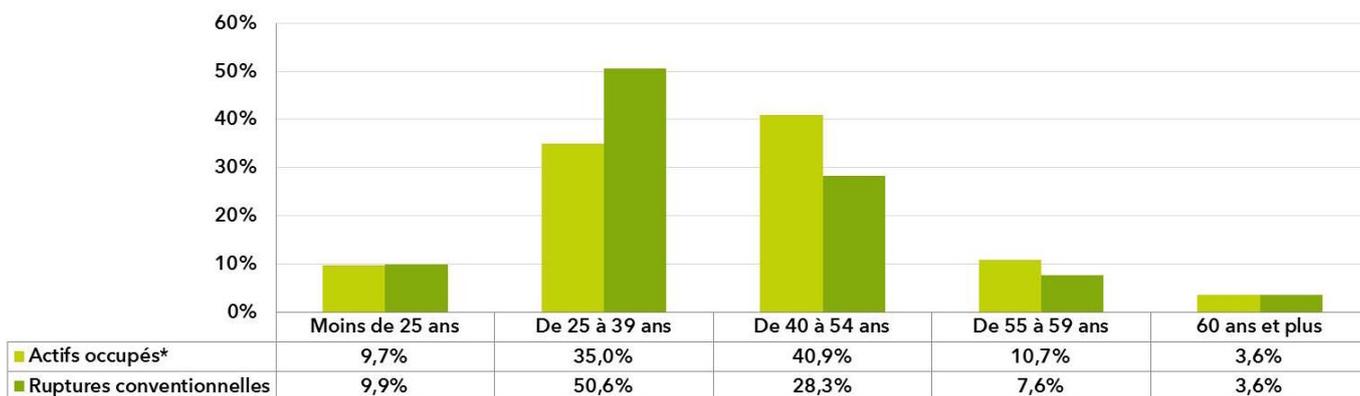


Source : Dares / traitement SESE
Champ : Grand Est, ensemble des demandes d'homologation 2017
- hors salariés protégés

la plus grande précarité de la situation professionnelle des femmes.

Ce sont les salariés âgés de 25 à 39 ans qui sont les plus concernés par les ruptures conventionnelles puisqu'ils regroupent la moitié des demandes (50,6 %). Ceux âgés entre 40 et 54 ans concentrent 28,3 % des demandes. Ce sont donc les jeunes adultes et les adultes d'âge moyen, plus nombreux sur le marché du travail, qui utilisent le plus la rupture conventionnelle. Lorsqu'on compare la répartition par tranches d'âge des ruptures conventionnelles avec la ventilation des actifs occupés (source Insee - Recensement de la population 2015), la tranche des 25 à 39 ans apparaît comme fortement surreprésentée puisqu'elle représente 50,6 % des ruptures conventionnelles et seulement 35,0 % des actifs occupés du Grand Est. Un écart de 15,6 point sépare ces deux taux. A l'inverse, le groupe d'âge des 40 à 54 ans est sous représenté ainsi que celui des 55 à 59 ans, mais dans une moindre proportion (*graphique 6*). L'ancienneté des salariés, entraînant des indemnités de rupture plus élevées, peut en effet freiner la mise en œuvre de ce dispositif. Ce constat ne s'applique toutefois pas totalement pour les plus de 60 ans dans la mesure où les deux taux sont identiques. Cette catégorie représente 3,6 % des ruptures conventionnelles et 3,6 % des actifs occupés. Le groupe des jeunes affiche également deux poids quasi équivalents.

GRAPHIQUE 6 : COMPARAISON ENTRE LES RUPTURES CONVENTIONNELLES ET LES ACTIFS OCCUPÉS PAR TRANCHES D'ÂGE



Source : Insee, Recensement de la population 2015 et Dares / traitement SESE

* Champ : actifs occupés, hors agriculteurs exploitants, indépendants, employeurs et aides familial

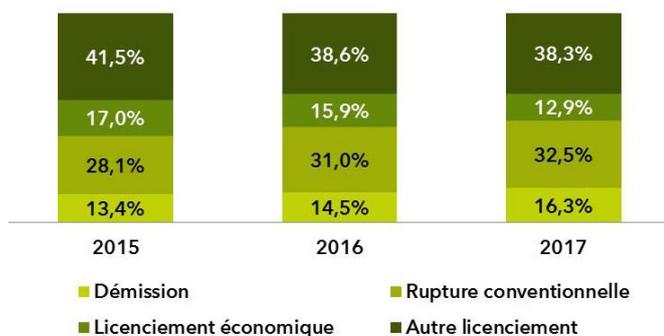
Le nombre d'inscriptions à Pôle emploi suite à une rupture conventionnelle augmente entre 2015 et 2017

De 2015 à 2017 le nombre moyen annuel d'entrées à pôle emploi (en catégorie A,B,C) suite à une rupture conventionnelle a augmenté de 20,7 % pour atteindre les 9 170 enregistrements en 2017. Par rapport aux principaux autres

motifs d'entrées à Pôle emploi pour fin de CDI, la rupture conventionnelle représente une part de plus en plus importante. Ainsi, elle passe de 28,1 % en 2015 à 32,5 % en 2017 alors que les licenciements économiques et autres licenciements sont en recul (graphique 7). Difficile toutefois d'en déduire qu'un phénomène de substitution d'un mode de rupture par l'autre soit réellement existant.

Comme pour les ruptures conventionnelles, les motifs d'entrées pour démission sont en progression, mais ceux-ci représentent une volumétrie moins importante.

GRAPHIQUE 7 : RÉPARTITION ET ÉVOLUTION DES QUATRE PRINCIPAUX MOTIFS D'ENTRÉES À PÔLE EMPLOI POUR FIN DE CDI

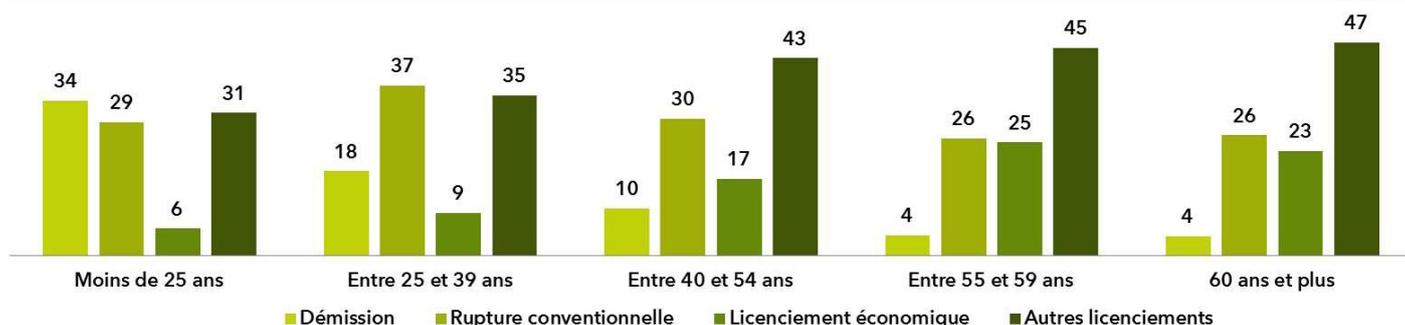


Source : Pôle emploi - Dares, STMT

Champ : motifs d'entrée à Pôle emploi en 2017

En analysant de manière plus fine la répartition des quatre principaux motifs d'inscription à Pôle emploi pour fin de CDI selon l'âge, on s'aperçoit que la démission est l'apanage des jeunes et que celle-ci est beaucoup moins utilisée après 40 ans. C'est le contraire pour les licenciements (économiques ou autres) qui sont plutôt en progression au fur et à mesure que les salariés prennent de l'âge. La rupture conventionnelle connaît un pic avec les jeunes et les jeunes adulte et se stabilise plus ou moins à partir de 40 ans en représentant un peu plus du quart des motifs d'inscription (graphique 8).

GRAPHIQUE 8 : RÉPARTITION DES QUATRE PRINCIPAUX MOTIFS D'ENTRÉE À PÔLE EMPLOI SELON L'ÂGE (%)



Source : STMT - Dares / traitement SESE

Champ : motifs d'entrée à Pôle emploi 2017

ANNEXE

PRINCIPALES DISPOSITIONS DE LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

La rupture conventionnelle a été instituée par la loi « portant modernisation du marché du travail » de juin 2008. Dans les conditions fixées par les articles L. 1237-11 à L. 1237-16 du Code du travail, l'employeur et le salarié peuvent convenir d'un commun accord des conditions de la rupture du contrat de travail à durée indéterminée (CDI) qui les lie.

Cette rupture conventionnelle du contrat de travail obéit à une procédure spécifique : entretien(s) entre les deux parties, homologation de la convention. Elle est entourée d'un certain nombre de garanties pour le salarié et lui ouvre droit, dans certaines conditions, au bénéfice de l'allocation d'assurance chômage.

À l'occasion de cette rupture conventionnelle, le salarié perçoit une « indemnité spécifique de rupture conventionnelle » dont le montant ne peut être inférieur au montant de l'indemnité légale de licenciement. Ce montant minimal a été revalorisé par un décret en date du 25 septembre 2017, applicable aux ruptures conventionnelles conclues à compter du 27 septembre 2017.

Dépourvue de motif autre que la commune volonté des parties de rompre le contrat, une rupture conventionnelle peut intervenir alors même que l'entreprise rencontre des difficultés économiques qui l'amènent à se séparer de certains de ses salariés.

Pour autant, elle ne peut être utilisée comme un moyen de contourner les règles du licenciement économique collectif et donc de priver, de ce fait, les salariés des garanties attachées aux accords collectifs et aux PSE.

Un salarié protégé et son employeur peuvent décider de rompre un contrat de travail à durée indéterminée par une rupture conventionnelle, mais une procédure spécifique doit alors être appliquée. A la différence des autres ruptures conventionnelles individuelles, une autorisation de l'inspecteur du travail est nécessaire.

Les dispositions issues des ordonnances n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 et n° 2017-1718 du 20 décembre 2017, et de la loi du 29 mars 2018 de ratification de ces ordonnances, applicable aux accords dont la négociation débute à compter du 1^{er} avril 2018, permettent qu'un accord collectif puisse prévoir une rupture conventionnelle collective conduisant à une rupture du contrat de travail d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

SOURCES ET MÉTHODOLOGIE STATISTIQUES

L'étude est réalisée à partir d'un fichier transmis par la Dares (fichier « Ruptures conventionnelles - millésime 2017 »). Ce fichier correspond aux dossiers individuels de rupture conventionnelle reçus dans les unités départementales de la Direccte, hors salariés protégés.

Pour corriger la non-saisie des formulaires par certaines unités départementales et plus particulièrement par celle de la Moselle, dont le taux de réponse trop faible était susceptible de biaiser les résultats, un traitement statistique de pondération a été effectué. Ainsi, les données du département de la Moselle ont été redressées.

Les variations du taux de saisie des variables dans les différents territoires de la France métropolitaine ne permettent pas, dans cette étude, de procéder à des comparaisons fiables avec d'autres régions ou avec le niveau national.

Directrice de la publication : Danièle GIUGANTI ■ Direction régionale des entreprises, de la concurrence,
de la consommation, du travail et de l'emploi Grand Est - 6 rue Hirn - 67 000 STRASBOURG ■
ISSN : 2556-6326 ■ Service Études Statistiques et Évaluation - Études février 2019 ■ Lucie SCHRICKE