

LES RUPTURES CONVENTIONNELLES EN PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR EN 2012

La hausse se poursuit mais le rythme se ralentit

La rupture conventionnelle du contrat de travail à durée indéterminée a été mise en place par la loi portant modernisation du marché du travail n°2008-596 du 25 juin 2008 (article L. 1237-11 du code du travail). Elle permet à l'employeur et au salarié de convenir en commun des conditions de la rupture du contrat de travail, par une convention qui doit être homologuée par l'autorité administrative dans un délai de quinze jours ouvrables. À défaut de rejet dans ce délai, la demande est réputée acceptée.

La convention doit prévoir notamment une indemnité de rupture qui ne peut être inférieure à l'indemnité légale de licenciement ni, dans la plupart des secteurs, à l'indemnité conventionnelle prévue dans la branche si celle-ci est plus favorable au salarié (cf. avenant n°4 à l'ANI du 11 janvier 2008).

La rupture conventionnelle n'est pas applicable aux ruptures de contrats de travail résultant des accords collectifs de GPEC ou des plans de sauvegarde de l'emploi. Elle ouvre droit au bénéfice des allocations d'assurance chômage.

I – Les demandes de rupture conventionnelle continuent d'augmenter en 2012 mais à un rythme plus modéré

→ **Le nombre de demandes déposées dans la région a moins progressé en 2012 qu'en 2011**

Au quatrième trimestre 2012, le nombre de demandes de rupture conventionnelle du contrat de travail à durée indéterminée s'établit à 9 580, contre 9 050 un an plus tôt (cf. graphique 1). Cela porte à 35 570 le nombre total de demandes déposées en 2012 dans la région (cf. tableau 1). Parmi elles, 33 350 demandes ont pu être instruites par les unités territoriales de la région. 345 concernent les salariés protégés (1 %). La part des demandes validées atteint 93,3 % en 2012, en légère baisse par rapport à l'année précédente (93,7 % en 2011).

Au niveau national,¹ 338 080 demandes ont été reçues au cours de 2012. La part des demandes validées continue de progresser, atteignant 94,1 % contre 93,6 % en 2011.

En 2012, les demandes reçues en Paca représentent ainsi 10,5 % des demandes déposées en France métropolitaine. Cette part est plus élevée que le poids de la région dans les effectifs salariés nationaux (secteur concurrentiel : 7,1 %). Elle reste stable depuis 2009.

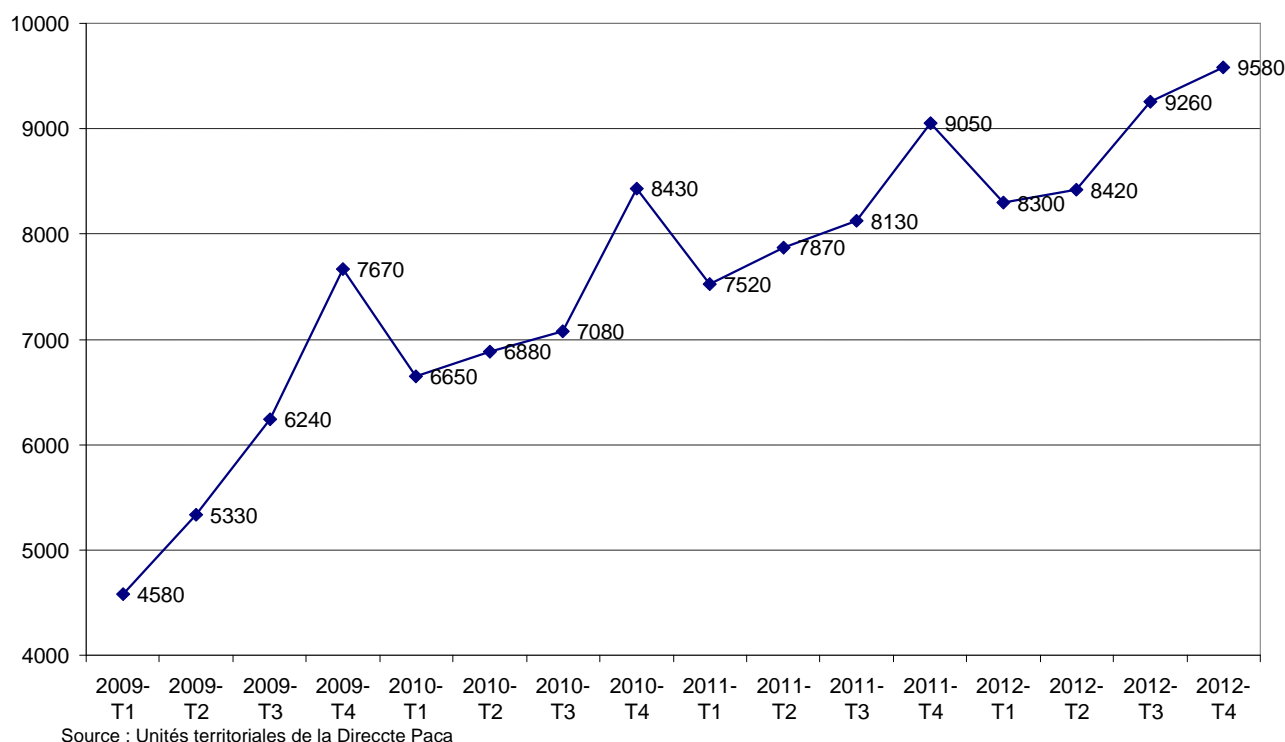
Par rapport à 2011, le nombre de demandes de rupture conventionnelle dans la région a augmenté de 9,2 %. C'est moins que les deux années précédentes : +21,9 % en 2010 et +12,1 % en 2011. Après une montée en charge du dispositif, le rythme de nouvelles demandes semble donc s'être ralenti. Toutefois, comme l'an passé, cette progression est plus rapide qu'au niveau national (+7,9 %, cf. tableau 2).

Au total, depuis la mise en œuvre de la procédure de rupture conventionnelle au second semestre 2008, 125 530 demandes ont été enregistrées en Paca. Au niveau national, ce chiffre atteint 1 220 380 demandes.

Enfin, la provenance des demandes de rupture conventionnelle par département est similaire à la répartition des effectifs salariés entre les départements de la région. Ainsi, les Bouches-du-Rhône, les Alpes-Maritimes et le Var sont les départements où les demandes sont les plus nombreuses (cf. tableau 3).

¹ Données provisoires

**Graphique 1 :
Nombre de demandes de rupture conventionnelle déposées par trimestre
en Paca (tous salariés) depuis 2009**



**Tableau 1 :
Nombre de demandes de rupture conventionnelle
en Paca et en France métropolitaine depuis 2009**

	Demandes déposées		Demandes instruites ⁽¹⁾		Demandes validées ⁽²⁾		Demandes refusées		Demandes validées/ demandes instruites (en %)	
	Paca	France	Paca	France	Paca	France	Paca	France	Paca	France
2009	23 820	234 060	19 680	216 990	17 590	193 870	2 090	23 120	89,4	89,3
2010	29 040	290 910	25 470	271 320	22 910	249 560	2 570	21 750	89,9	92,0
2011	32 560	313 220	27 660	294 510	25 910	275 570	1 750	18 940	93,7	93,6
2012	35 570	338 080	33 350	323 870	31 110	304 920	2 240	18 950	93,3	94,1

Sources : Unités territoriales de la Direccte Paca, Dares

⁽¹⁾ Les demandes non instruites sont incomplètes ou en instance. Certaines demandes instruites ont été reçues antérieurement.

⁽²⁾ Les demandes validées ont été soit autorisées (cas des salariés protégés) soit homologuées (cas des salariés non protégés).

**Tableau 2 :
Evolution du nombre de demandes de rupture conventionnelle
en Paca et en France métropolitaine depuis 2010 (en %)**

	Demandes déposées	
	Paca	France
2010	21,9	24,3
2011	12,1	7,7
2012	9,2	7,9

Sources : Unités territoriales de la Direccte Paca, Dares

Tableau 3 :
Nombre de demandes de rupture conventionnelle par département
en Paca en 2012

	Demandes reçues	Demandes instruites ⁽¹⁾	Demandes validées ⁽²⁾	Demandes refusées	demandes validées / demandes instruites (en %)
Bouches-du-Rhône	14 710	13 720	13 110	600	95,6
Alpes-Maritimes	7 510	7 340	7 260	80	98,9
Var	7 000	6 300	5 250	1 050	83,3
Vaucluse	4 520	4 180	3 910	270	93,5
Alpes-de-Haute Provence	1 020	1 010	840	160	83,2
Hautes-Alpes	830	810	740	70	91,4
Région Paca	35 570	33 350	31 110	2 240	93,3
France métropolitaine	338 080	323 870	304 920	18 950	94,1

Source : Données mensuelles fournies par les unités territoriales de la Direccte Paca

⁽¹⁾ Les demandes non instruites sont incomplètes ou en instance. Certaines demandes instruites ont été reçues antérieurement.

⁽²⁾ Les demandes validées ont été soit autorisées (cas des salariés protégés) soit homologuées (cas des salariés non protégés).

→ **La part des ruptures conventionnelles dans les motifs d'inscription à Pôle emploi augmente également sur un rythme plus modéré**

En Paca, pour l'ensemble des catégories de demandeurs d'emploi, la part des ruptures conventionnelles dans les motifs d'inscription recensés par Pôle emploi augmente régulièrement depuis 2009. Cependant, entre 2011 et 2012, elle n'a progressé que de 0,6 point, moins que les deux années précédentes, passant de 5,3 % à 5,9 %.

Cette part reste moins élevée que celles des fins de CDD et des licenciements pour motif autre qu'économique. Celles-ci ont en effet atteint en 2012 respectivement 24,5 % (-0,3 point par rapport à 2011) et 8,2 % (-0,3 également).

En revanche, les ruptures conventionnelles restent plus nombreuses que deux autres motifs d'inscription : les licenciements économiques et les démissions, dont les parts ne cessent de baisser depuis 2009 : respectivement 1,6 % et 2,7 % des motifs en Paca en 2012, contre 1,9 % et 2,9 % en 2011.

Même si la part des ruptures conventionnelles reste encore contenue, c'est tout de même le seul motif dont la part progresse sans interruption depuis 2009.

Tableau 4 :
Evolution de la part des ruptures conventionnelles dans les motifs d'inscription à Pôle emploi
en Paca depuis 2009

	Licenciement économique (en %)	Démission (en %)	Rupture conventionnelle (en %)	Autre licenciement ⁽¹⁾ (en %)	Fin CDD (en %)	Autres cas ⁽²⁾ (en %)	Ensemble (en %)
2009	3,2	3,7	2,4	10,8	24,4	55,5	100
2010	2,4	3,2	4,4	9,1	22,3	58,8	100
2011	1,9	2,9	5,3	8,5	24,8	56,6	100
2012	1,6	2,7	5,9	8,2	24,5	57,2	100

Sources : Pôle emploi - Statistiques du marché du travail / Direccte-Sese

Champ : Demandeurs d'emploi toutes catégories

(1) Motif autre qu'économique (personnel, etc.)

(2) Fin de mission d'intérim, de maladie, de congés maternité, sortie de stage, etc.

II – Les enseignements d’une étude de la Dares portant sur les ruptures conventionnelles au premier semestre 2012

En octobre 2012, la Dares a produit un bilan des ruptures conventionnelles sur le premier semestre 2012². Voici les principaux enseignements tirés de cette étude :

- Les ruptures conventionnelles sont utilisées majoritairement dans les petits établissements : elles sont davantage utilisées par les établissements de moins de 50 salariés (74 % au 1^{er} semestre 2012) alors qu’ils emploient 40 % des salariés du secteur privé et semi-public.
- 17 % des ruptures conventionnelles ont été signées par des salariés de 50 ans et plus au 1^{er} semestre 2012. Cette proportion est quasiment stable depuis le 1^{er} semestre 2010 alors qu’au second semestre 2009 ces salariés représentaient 21 % des signataires.
- Tout âge confondu, au 1^{er} semestre 2012, les ruptures conventionnelles sont le 3^{ème} motif de sortie de CDI avec 13 % des motifs après les démissions (61%) et les licenciements autres qu’économiques (20%). Cette part a quasiment doublé depuis le 1^{er} semestre 2009 où elle ne représentait que 7 % et n’était que le 4^{ème} motif de sortie de CDI.
- 6,7 % des ruptures conventionnelles concernent les salariés de 58 ans et plus au 1^{er} semestre 2012. Cette part est inférieure aux licenciements économiques (11,1%) et aux licenciements autres qu’économiques (9,3%) et est sensiblement différente selon la taille de l’établissement (5,6% pour les établissements de moins de 10 salariés contre 15,2 % pour les établissements de 250 salariés et plus).
- Au premier semestre 2012, les salariés de 30 à 49 ans représentent 55 % des ruptures conventionnelles.

III – Déploiement d’un système d’information national

Un système d’information national a été mis en place le 1^{er} février 2013 en vue de sécuriser la démarche de demande d’homologation et d’améliorer l’instruction et le contrôle de ces demandes par les Direccte.

Ce système concerne uniquement les demandes d’homologation pour les salariés non protégés. Pour les salariés protégés le traitement des demandes reste identique.

Le système d’information se compose de trois modules :

- un portail public d’assistance à la saisie en ligne³,
- une application de gestion interne aux unités territoriales de la Direccte⁴,
- un portail d’édition de rapports statistiques et de tableaux de bord.

Le portail public d’assistance permet aux employeurs et salariés de compléter le formulaire officiel tout en permettant d’éviter les principales sources d’irrecevabilité. Par contre, il ne s’agit pas d’une téléprocédure car le formulaire, une fois rempli, doit être imprimé, daté, signé et être transmis à l’unité territoriale compétente. Une fois la rupture conventionnelle homologuée, l’usager pourra télécharger sur ce portail une attestation d’homologation.

Ce portail est aussi un outil d’information pour les usagers composé d’une foire aux questions, d’une fiche pratique sur la procédure et d’outils de simulation pour estimer le délai de rétractation et le montant de l’indemnité légale auquel le salarié a droit.

² [Dares Indicateurs, n°72 octobre 2012](#)

³ www.telerc.travail.gouv.fr

⁴ <https://intrarc.travail.gouv.fr>

Les deux autres modules, à usage interne, permettent d'instruire de manière homogène sur l'ensemble du territoire les demandes d'homologation et d'éditer des rapports statistiques.

Dans un second temps, l'outil permettra de croiser les données et d'identifier localement des facteurs de risques afin de cibler les contrôles.

IV – Forfait social

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2013 instaure le forfait social sur une fraction des indemnités de rupture conventionnelle. Elle prévoit que la fraction exonérée de CSG et de CRDS – qui correspond au montant de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement dans la limite de deux plafonds annuels de sécurité sociale – sera assujettie au forfait social au taux de 20 %.

Les travaux de la Dares sur la rupture conventionnelle en 2013

▫ Une enquête auprès des salariés

En 2012, la Dares a conduit une enquête nationale auprès d'un panel de 4 000 salariés concernés par une rupture conventionnelle entre avril et juillet 2011. Cette enquête a obtenu l'aval des partenaires sociaux via le Conseil national de l'information statistique.

Cette enquête a pour but de recueillir des informations sur les caractéristiques socioprofessionnelles des salariés concernés, sur les circonstances de la rupture conventionnelle (initiative, raisons invoquées), le déroulement du processus de rupture, les trajectoires professionnelles du salarié *ante* et *post* rupture, la perception des salariés sur ces différents points.

Les informations ont été collectées par entretien téléphonique. L'exploitation de l'enquête sera finalisée courant 2013.

▫ Une nouvelle étude de bilan

Elle sera produite (après celle de juin 2011) à partir de l'exploitation des remontées rapides, des conventions et des statistiques sur les mouvements de main d'œuvre.

Ces deux études permettront notamment d'alimenter le bilan de l'accord national interprofessionnel sur la modernisation du marché du travail prévu en 2013.