

# LES RUPTURES CONVENTIONNELLES EN PROVENCE-ALPES-COTE D'AZUR AU TROISIEME TRIMESTRE 2013

## Un début d'inflexion ?

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.

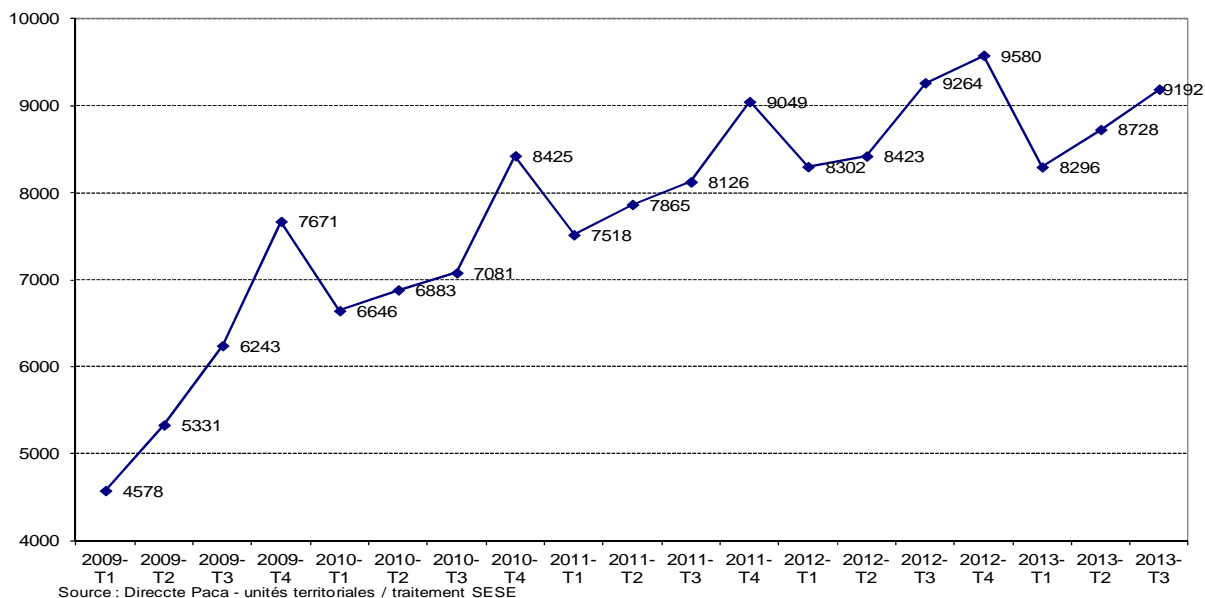
## I – Pour la première fois depuis leur mise en place, le nombre de demandes de rupture conventionnelle est en baisse au troisième trimestre 2013

### Près de 9200 demandes ont été déposées dans la région au troisième trimestre 2013

Après une augmentation sur un an au deuxième trimestre de l'année 2013, le nombre de demandes de rupture conventionnelle du contrat de travail à durée indéterminée a reculé en Paca : 9 192 demandes ont été reçues au troisième trimestre 2013, contre 9 264 un an plus tôt (-0,8 %). C'est la première baisse enregistrée depuis la mise en œuvre de la procédure de rupture conventionnelle au second semestre 2008.

Le nombre total de demandes enregistrées en Paca<sup>1</sup> jusqu'au troisième trimestre 2013 atteint ainsi 151 747. La provenance de ces demandes par département est similaire à la répartition des effectifs salariés entre les départements de la région.

**Nombre de demandes de rupture conventionnelle déposées par trimestre en Paca (tous salariés)  
(Données brutes)**



<sup>1</sup> Les données relatives à la France métropolitaine ne sont plus présentées suite à l'arrêt des remontées rapides des unités territoriales depuis le mois de juillet 2013 concernant les salariés non protégés (voir encadré)

## La part des demandes acceptées depuis le début de l'année a encore baissé

Alors qu'elle oscillait autour de 93-94 % chaque trimestre depuis 2011, la part des demandes validées s'est établie à 91,1 % au cours des trois premiers trimestres 2013, en baisse de 2,4 points par rapport aux trois premiers trimestres 2012. Les fortes disparités constatées précédemment selon les départements se sont accentuées : un écart de plus de 24 points est enregistré entre les départements du Var et des Alpes-Maritimes qui présentent les taux de demandes validées le plus bas et le plus élevé de la région. Désormais, près d'un quart des demandes sont refusées dans le Var, alors que les refus dans les Alpes-Maritimes sont de 1 %.

Trois départements connaissent un taux de demandes acceptées en baisse : les Bouches-du-Rhône, le Vaucluse et le Var (respectivement - 1,4 point, - 4,1 points et - 8,1 points par rapport aux trois premiers trimestres 2012). A l'inverse, les départements alpins enregistrent une part de demandes acceptées en hausse (+3,3 points dans les Alpes de Haute-Provence et +3 points dans les Hautes-Alpes). Dans les Alpes-Maritimes, le taux des demandes acceptées est stable.

Au total, la légère hausse du nombre de demandes déposées en Paca au cours des trois premiers trimestres 2013 (+1 %) a été plus que compensée par la baisse du taux d'acceptation, si bien que le nombre de demandes validées en Paca a baissé de 1% au cours des trois premiers trimestres de 2013 : 22 581 demandes ont été validées, contre 22 808 au cours des trois premiers trimestres 2012.

### Nombre de demandes de rupture conventionnelle en Paca du 1<sup>er</sup> janvier au 30 septembre 2013<sup>2</sup>

	Demandes reçues	Demandes instruites*	Demandes validées**	Demandes refusées	% demandes validées/ demandes instruites
Alpes de Haute-Provence	750	728	624	104	85,7
Hautes-Alpes	654	641	606	35	94,5
Alpes-Maritimes	5 519	5 730	5 670	60	99,0
Bouches-du-Rhône	10 901	10 164	9 601	563	94,5
Var	5 218	4 635	3 491	1 144	75,3
Vaucluse	3 174	2 894	2 589	305	89,5
<b>Paca</b>	<b>26 216</b>	<b>24 792</b>	<b>22 581</b>	<b>2 211</b>	<b>91,1</b>

\* Les demandes non instruites correspondent à des demandes incomplètes ou en instance. Certaines demandes instruites ont été reçues antérieurement.

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

Source : Direccte Paca - unités territoriales / traitement SESE

## II – D'après une enquête<sup>3</sup> de la Dares, une pluralité de motifs conduit à la rupture de contrat

En 2012, la Dares a conduit une enquête nationale auprès de 4 500 salariés ayant signé une rupture conventionnelle entre avril et juillet 2011.

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.

<sup>2</sup> Les données relatives à la France métropolitaine ne sont plus présentées suite à l'arrêt des remontées rapides des unités territoriales depuis le mois de juillet 2013 concernant les salariés non protégés (voir encadré)

<sup>3</sup> Dares Analyses, n°64, octobre 2013

## **La mésentente avec la hiérarchie est le principal motif conduisant à une rupture de contrat**

Plusieurs motifs cumulatifs peuvent inciter les salariés à demander une rupture conventionnelle de leur contrat de travail et les employeurs à les accepter.

Ainsi, près de la moitié des salariés interrogés (46 %) font part d'une mésentente avec la hiérarchie, 39 % font part d'une insatisfaction liée au travail (salaire et/ou contenu), 37 % de l'existence d'un projet professionnel ou personnel et 31 % d'un changement de méthode de management.

Eviter les conflits (69 %) et bénéficier des allocations chômage (58 %) sont les raisons les plus fréquemment citées par les salariés interrogés pour le choix de la rupture conventionnelle plutôt qu'un autre mode de rupture du contrat de travail.

Du côté des employeurs, les principales raisons (avancées par les salariés) qui les auraient conduits à choisir ou accepter la rupture conventionnelle plutôt qu'un autre mode de rupture sont les suivantes : volonté de parvenir à une solution commune (84 %), accéder à la demande du salarié (59 %), démarche administrative facilitée (54 %) et moyen d'éviter les contentieux (47 %).

## **Dans près de la moitié des cas, la rupture conventionnelle est vécue comme le résultat d'une acceptation commune**

La rupture conventionnelle est vécue comme le résultat d'une acceptation commune pour 48 % des salariés, le choix du salarié pour 38 % d'entre eux et le choix de l'employeur pour 14 % des salariés.

Quand le choix de la rupture est plutôt celui du salarié, les motifs liés aux caractéristiques de l'emploi ou à un projet personnel sont plus souvent cités comme expliquant la rupture. A l'inverse, lorsque le salarié estime que l'employeur est plutôt à l'origine de la rupture, les difficultés financières de l'établissement ou la réduction de ses effectifs sont davantage mises en avant.

Si le dispositif de la rupture conventionnelle n'avait pas existé, 28 % des salariés seraient restés dans l'entreprise, 40 % auraient démissionné et 22 % auraient été licenciés.

## **Un quart des salariés ont immédiatement retrouvé un autre emploi après avoir signé une rupture conventionnelle**

La Dares s'est également intéressée dans son enquête au parcours professionnel du salarié immédiatement après la rupture d'une part, et au moment de l'enquête soit entre 9 et 15 mois après la rupture conventionnelle d'autre part.

Ainsi, 25 % des salariés ont immédiatement retrouvé un autre emploi après avoir signé une rupture conventionnelle. Cette part est plus élevée chez les hommes (28 %) et les cadres (30 %) et moins élevée pour les salariés ayant moins d'un an d'ancienneté (20 %). Par ailleurs, 60 % étaient en recherche d'emploi.

Au moment de l'enquête, soit entre 9 et 15 mois après la rupture conventionnelle, 55 % occupaient un emploi. Cette part est plus élevée chez les hommes (60 %), les professions intermédiaires (61 %) et les salariés ayant une ancienneté de moins d'un an (61 %). La part de personnes en recherche d'emploi tombe à 33 %.

Le premier emploi retrouvé à la suite d'une rupture conventionnelle est, pour 31 % des salariés interrogés, un contrat à durée indéterminée, pour 30 % un contrat à durée déterminée, pour 14 % un emploi intérimaire, alors que 15 % créent ou reprennent une entreprise et 8 % prennent le statut d'auto-entrepreneur.

Pour ce premier emploi retrouvé, 34 % des salariés touchent un salaire supérieur et 46 % un salaire inférieur. Dans 26 % des cas, cet emploi est d'une qualification supérieure et, dans 19 % des cas, d'une qualification inférieure.

## **Des modifications dans le traitement des données sur les ruptures conventionnelles**

### **Un nouveau mode de recueil des données pour les demandes de rupture conventionnelle des salariés non protégés**

Depuis le 1<sup>er</sup> février 2013, un nouvel outil pour la gestion des demandes d'homologation des ruptures conventionnelles a été déployé au niveau national. Ce nouveau système d'information, qui ne concerne que les salariés non protégés, a engendré pour ceux-ci la fin des remontées rapides des unités territoriales de la Direccte à la Dares. Pour les salariés protégés en revanche, l'ancienne méthode de recueil des données continue au niveau local et au niveau national. Opérationnel depuis juillet 2013, ce nouvel outil permet de générer des données supplémentaires sur les caractéristiques des salariés (âge, qualification, sexe), le montant des indemnités perçues, etc.

Cependant, pour éviter une rupture statistique en cours d'année et permettre d'établir un bilan régional de l'année 2013 pour l'ensemble des salariés, le choix a été fait de maintenir cette publication sous sa forme actuelle, c'est-à-dire sur la base des remontées rapides des salariés protégés et non protégés. Les unités territoriales de la région Paca ont donc été sollicitées pour continuer à faire remonter à la Direccte leurs données statistiques pour les salariés non protégés jusqu'à la fin de l'année selon l'ancien mode de collecte. A partir de 2014, une nouvelle publication régionale sera élaborée à partir de ce nouvel outil et ne portera que sur les salariés non protégés.

### **Des interrogations quant à la pertinence de l'utilisation des données relatives aux motifs d'inscription à Pôle emploi en Paca**

Jusqu'à présent, la source Pôle emploi – statistiques du marché du travail était utilisée dans cette publication pour mesurer la part des ruptures conventionnelles dans les motifs d'entrée sur les listes de Pôle emploi. Cependant, suite aux remarques de la Dares sur la nécessité de traitements statistiques supplémentaires pour présenter des données consolidées, le tableau correspondant a dû être retiré. Une autre source sera par conséquent prochainement exploitée permettant de comparer la part des ruptures conventionnelles aux autres motifs de sortie de CDI.