



ASSEMBLÉE NATIONALE

13ème législature

contrats de travail

Question écrite n° 56440

Texte de la question

M. Michel Sainte-Marie attire l'attention de M. le secrétaire d'État chargé de l'emploi sur le bilan qu'il convient de faire sur une des modalités de la loi de modernisation de l'économie mise en place par le Gouvernement en 2008, la rupture conventionnelle. Négociée par les partenaires sociaux, la rupture conventionnelle permet aux employeurs et salariés de convenir librement de la cessation d'un contrat à durée indéterminée. En ces périodes de tourmente économique, la mise en place de la rupture conventionnelle est une aubaine pour les entreprises : procédure plus souple que les licenciements collectifs, procédure moins coûteuse que les autres formes de rupture du contrat de travail. Les ruptures conventionnelles ne peuvent selon la loi se substituer à des licenciements pour cause économique. Mais les garde-fous mis en place par la loi sont insuffisants et les relations entre employeurs et salariés ne sont pas équitables. Près de 15 000 ruptures conventionnelles sont recensées par mois. La montée en puissance de cette modalité de cessation de contrat invite à des questionnements : il y a sans doute derrière ces ruptures conventionnelles des contournements de licenciement économique. Pire, la pratique des ruptures conventionnelles a une autre faille : la rupture conventionnelle ouvre droit à l'assurance chômage, un salarié âgé peut ainsi avoir intérêt à négocier ce type de départ à la place des préretraites. Le salarié âgé bénéficie ainsi d'une dispense de recherche d'emploi et peut être indemnisé à l'équivalent d'une préretraite, à ceci près qu'elle est financée non pas par l'entreprise mais par l'assurance chômage. Il lui demande donc, après plus d'un an de mise en place, s'il prévoit d'aménager la loi, de mieux contrôler ces modalités et de rectifier ses failles.

Texte de la réponse

Le ministre du travail, de l'emploi et de la santé a pris connaissance avec intérêt de la question relative à la rupture conventionnelle du contrat de travail. Ce nouveau mode de rupture du contrat de travail, issu de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 repris sur ce point par l'article 5 de la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail, est aujourd'hui parfaitement connu et opérationnel, comme le confirment les données de la direction de l'animation, de la recherche, des études et des statistiques (DARES). Si la rupture conventionnelle s'est imposée, par sa souplesse, comme une véritable voie alternative de rupture du contrat de travail, le dispositif n'en reste pas moins fortement encadré : délais de rétractation pour le salarié, possibilité d'assistance, perception par le salarié d'une indemnité de rupture au moins égale à celle applicable en cas de licenciement, homologation obligatoire des ruptures par l'administration du travail. Après une forte montée en charge en 2008, 2009 et 2010, le nombre de ruptures s'établit désormais à un peu plus de 26 000 demandes et 22 000 homologations par mois. Représentant un peu moins de 11 % des sorties de contrat à durée indéterminée, la rupture conventionnelle reste néanmoins le mode de rupture le moins utilisé, loin derrière les licenciements et les démissions. 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 de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences et aux

plans de sauvegarde de l'emploi. Ainsi, il convient que le salarié soit préalablement dûment informé de ses droits afin qu'il puisse, en toute connaissance de cause, opter pour une rupture conventionnelle en cas de suppression de poste et si les garanties attachées au licenciement économique ne se révèlent pas plus avantageuses pour lui. S'agissant plus particulièrement de l'âge des salariés ayant fait l'objet d'une rupture conventionnelle, il ressort des données portant sur l'année 2009 et le premier semestre 2010, publiées en décembre 2010 par la DARES, que ce mode de rupture concerne des seniors (50 ans ou plus) dans 16 % à 21 % des cas selon les périodes, soit une proportion identique à celle observée en matière de licenciements pour motif personnel. En toute cohérence, les seniors se retrouvent dans les mêmes proportions parmi les entrées à Pôle emploi. Pour cette catégorie de salariés, le licenciement (pour motif économique ou personnel) reste le mode de rupture principal, devant la démission et la rupture conventionnelle. Ces données ne permettent donc pas de conclure que les salariés en fin de carrière sont spécifiquement concernés par ce nouveau mode de rupture du contrat de travail.

Données clés

Auteur : [M. Michel Sainte-Marie](#)

Circonscription : Gironde (6^e circonscription) - Socialiste, radical, citoyen et divers gauche

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 56440

Rubrique : Travail

Ministère interrogé : Emploi

Ministère attributaire : Travail, emploi et santé

Date(s) clé(s)

Question publiée le : 28 juillet 2009, page 7340

Réponse publiée le : 31 mai 2011, page 5884