ASSEMBLÉE NATIONALE

14ème législature

contrats de travail

Question écrite n° 42502

Texte de la question

M. Guillaume Larrivé appelle l'attention de M. le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social sur certaines dérives du recours à la rupture conventionnelle du contrat de travail. C'est le cas notamment de certains salariés qui, semble-t-il, privilégient le recours à la rupture conventionnelle en l'imposant aux employeurs, plutôt que de démissionner. Il lui demande donc de bien vouloir dresser le bilan de la rupture conventionnelle depuis sa mise en place en 2008.

Texte de la réponse

Ce mode de rupture, 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). D'après ces données, le nombre d'homologations de ruptures conventionnelles s'est élevé, hors salariés protégés, à 320 000 en 2012 et 151 000 au cours du 1er semestre 2013 (DARES, indicateurs n° 72 novembre 2013). Tous âges confondus, elle représente ainsi le troisième motif de sortie de contrat à durée indéterminée (CDI) (16,6 %), après la démission (53 %), les licenciements autres qu'économiques (23 %), mais avant les licenciements économiques (7 %). Si ce mode de rupture ne peut, par définition, être imposé par l'une ou l'autre des parties, il résulte bien néanmoins d'une initiative, soit commune, soit de l'employeur ou du salarié. Afin d'apporter des éléments d'analyse sur le contexte et les raisons du recours à la rupture conventionnelle, la DARES a ainsi mené une enquête auprès d'un échantillon de 4 500 salariés ayant signé une rupture conventionnelle entre avril et juillet 2011, dont les résultats ont été publiés au mois d'octobre 2013 (DARES, analyses n° 64). Il en ressort que la rupture conventionnelle ne répond pas à un seul schéma de rupture du contrat de travail : dans 48 % des cas, les salariés interrogés ont déclaré que le choix de rompre le contrat provenait d'un accord commun avec leur employeur, dans 38 % des cas, que c'était plutôt leur choix et dans 14 % des cas, plutôt le choix de leur employeur. 28 % des salariés ayant signé une rupture conventionnelle pensent qu'ils seraient restés dans l'établissement en l'absence du dispositif, 40 % qu'ils auraient démissionné et 22 % qu'ils auraient été licenciés. D'après cette même enquête, les salariés mettent souvent en avant plusieurs motifs de rupture du contrat : des insatisfactions liées au salaire ou au contenu du travail (39 % des cas), une mésentente avec la hiérarchie ou le chef d'établissement (46 % des cas) ou encore l'existence d'un projet professionnel ou personnel (37 %).

Données clés

Auteur : M. Guillaume Larrivé
Circonscription : Yonne (1re circonscription) - Les Républicains
Type de question : Question écrite
Numéro de la question : 42502
Rubrique : Travail
Ministère interrogé : Travail, emploi, formation professionnelle et dialogue social

Version web : https://www.assemblee-nationale.fr/dyn/14/questions/QANR5L14QE42502

Ministère attributaire : Travail, emploi et dialogue social

Date(s) clée(s)

Question publiée au JO le : 12 novembre 2013, page 11790
Réponse publiée au JO le : 2 septembre 2014, page 7459