

LES RUPTURES CONVENTIONNELLES DE LA MI-2008 À LA FIN 2010

Entrée en vigueur en août 2008, la rupture conventionnelle est un nouveau mode de rupture du contrat de travail à durée indéterminée par lequel l'employeur et le salarié conviennent en commun des conditions de la rupture.

Hors salariés protégés, près de 480 000 ruptures conventionnelles ont été dénombrées en France métropolitaine de mi-2008 à fin 2010. Après une période de montée en charge rapide au second semestre 2008, le rythme de progression a faibli au fil du temps.

En décembre 2010, 24 000 ruptures conventionnelles ont été enregistrées.

En 2010, un salarié du secteur concurrentiel sur cent a conclu avec son employeur une rupture conventionnelle de son contrat de travail. Les ruptures conventionnelles sont davantage mobilisées par les petits établissements : elles ont représenté 15 % des fins de contrat de travail pour licenciement, rupture conventionnelle ou démission dans les établissements comptant moins de 10 salariés en 2010 contre 11 % en moyenne dans l'ensemble des établissements. La part des ruptures conventionnelles dans les fins de contrats s'accroît avec l'âge des salariés, comme pour les licenciements, et atteint 21 % pour les salariés âgés de 58 ou 59 ans.

Pour les ruptures conventionnelles intervenues en 2009, les salariés ont perçu en moyenne une indemnité de 0,54 mois de salaire par année d'ancienneté, indemnité supérieure à 0,23 mois par année d'ancienneté pour la moitié d'entre eux. Cette indemnité est plus élevée pour les hauts salaires et s'accroît avec l'ancienneté dans l'entreprise et la taille de l'établissement.

Suite à l'accord national interprofessionnel de janvier 2008, la loi « portant modernisation du marché du travail » a institué à partir d'août 2008 un nouveau mode de rupture du contrat de travail à durée indéterminée (CDI), la rupture conventionnelle, qui s'ajoute à la démission et aux licenciements pour motif personnel ou économique (encadré 1). Dans le cadre d'une rupture conventionnelle, le salarié et l'employeur conviennent en commun des conditions de la rupture, conditions qui font l'objet d'une convention après un ou plusieurs entretiens entre les deux parties. Cette convention est soumise à l'homologation des services du ministère en charge de travail et de l'emploi (encadré 2). Pour les salariés protégés (délégué syndical, délégué du personnel...), la rupture conventionnelle est soumise à une procédure spécifique (encadré 1).

Plus de 20 000 ruptures conventionnelles homologuées chaque mois depuis la mi-2009

Le nombre de demandes d'homologation a progressé rapidement dans les tous premiers mois de mise en œuvre de la rupture conventionnelle (décret du 18 juillet 2008). Le nombre de demandes mensuelles reçues par les unités territoriales des

Directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) a dépassé les 10 000 dès le mois d'octobre 2008, puis les 20 000 à partir de juin 2009. Depuis l'automne 2009, la progression du nombre de demandes apparaît beaucoup plus faible: 26 800 demandes d'homologation ont été déposées en décembre 2010, soit 2 000 de plus qu'en décembre 2009 (contre +9 600 entre décembre 2008 et décembre 2009) (1).

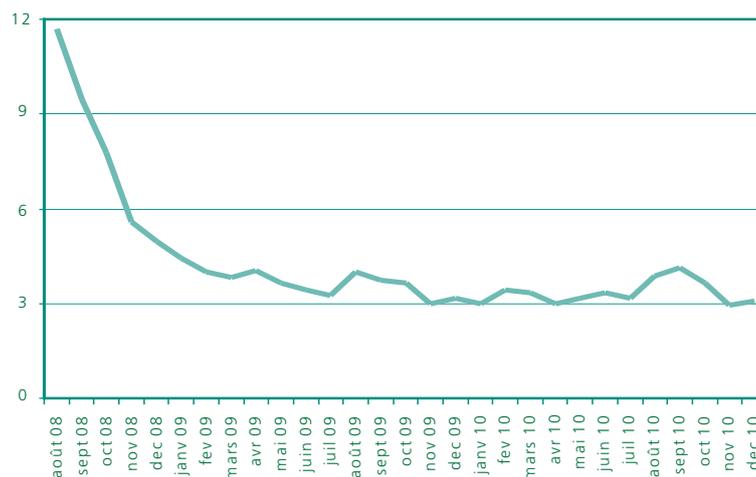
Certaines demandes ne sont pas examinées car le dossier est incomplet. Elles sont alors déclarées irrecevables. Assez élevé au début de la mise en œuvre de la mesure (12 % des demandes avaient été jugées irrecevables en août 2008), le taux d'irrecevabilité a baissé ensuite pour se stabiliser entre 3 % et 4 % à partir de janvier 2009 (graphique 1).

Les demandes qui n'ont pas été déclarées irrecevables sont ensuite soumises à l'homologation des services du ministère du travail qui s'assurent du respect de la liberté de consentement des parties et du Code du travail. Le taux d'homologation, qui mesure le pourcentage de demandes homologuées parmi les demandes instruites, s'est élevé à 78 % en août 2008. Il a ensuite régulièrement progressé jusqu'au début de l'année 2010, et se situe désormais entre 91 % et 93 % depuis mai 2010 (graphique 2). Plusieurs raisons peuvent expliquer que l'homologation soit refusée. En 2009, le refus d'homologation est motivé dans quatre cas sur dix par une indemnité de rupture inférieure à l'indemnité minimum et dans trois cas sur dix par le non-respect du délai de rétraction de 15 jours. Le non-respect des règles d'assistance ou le constat de l'absence de liberté de consentement interviennent beaucoup plus rarement (respectivement 2 % et 1 % des cas). Enfin, dans un tiers des cas, le refus est lié à un autre motif, non précisé.

D'août 2008 à décembre 2010, 477 000 ruptures conventionnelles ont été homologuées en France métropolitaine, hors salariés protégés. Après une période de montée en charge d'environ 18 mois, la progression du nombre de ruptures conventionnelles a ralenti. Depuis le quatrième trimestre 2009, entre 20 000 et 24 000

Graphique 1 • Taux d'irrecevabilité des demandes d'homologation de ruptures conventionnelles

En % des demandes reçues



Lecture : 3,1 % des demandes reçues entre le 26 novembre et le 25 décembre 2010 (point décembre 2010) ont été jugées irrecevables.

Champ : France métropolitaine, salariés non protégés.

Graphique 2 • Taux d'homologation des ruptures conventionnelles

En % des demandes instruites



Lecture : 93,1 % des demandes instruites entre le 26 novembre et le 25 décembre 2010 (point décembre 2010) ont été homologuées.

Champ : France métropolitaine, salariés non protégés.

ruptures conventionnelles sont homologuées chaque mois (graphique 3) (2).

Des salariés rarement assistés lors des entretiens

La procédure de la rupture conventionnelle prévoit un ou plusieurs entretiens préalables au cours desquels le salarié peut se faire assister par une personne appartenant au personnel de l'entreprise. Néanmoins, les salariés se font assez rarement assister lors de ces entretiens. En 2009, seulement 9,4 % des salariés se sont fait assister lors de l'un au moins des entretiens. Lorsque le salarié se fait assister, l'employeur peut aussi se faire assister. En 2009, celui-ci a décidé de le faire dans un peu plus d'un cas sur trois. 3,4 % des



Source : Dares.



Source : Dares.

(1) Le nombre de demandes d'homologation s'est élevé à 24 900 par mois en moyenne au 1^{er} trimestre 2011.

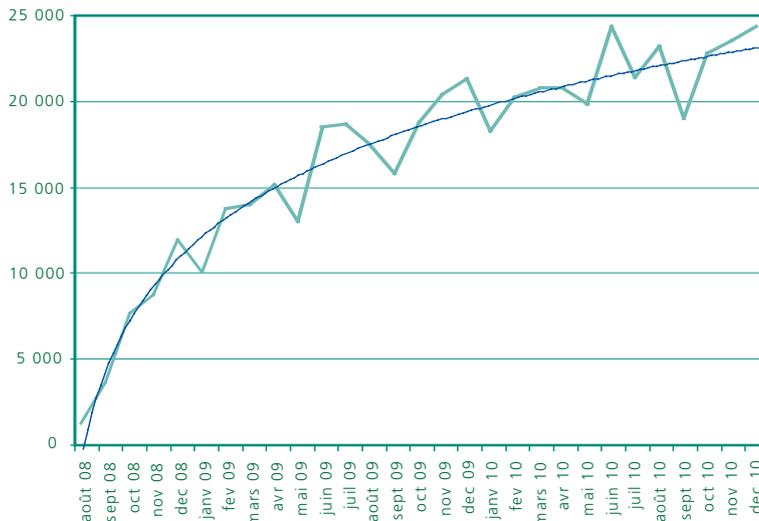
(2) 21 700 demandes ont été homologuées en moyenne par mois au 1^{er} trimestre 2011.

employeurs se sont ainsi fait assister pour l'un au moins des entretiens.

Plus l'établissement est de grande taille, plus le salarié et l'employeur sont fréquemment assistés. Dans les établissements d'au moins 250 salariés, 17 % des salariés se sont fait assister en 2009, contre seulement 6 % dans les établissements de moins de 10 salariés (tableau 1).

Dans les conventions conclues en 2009, 27 jours étaient prévus en moyenne entre la fin du délai de rétraction (3) et la date de la rupture. Ce délai était inférieur à vingt jours dans 15 % des cas, compris entre vingt jours et un mois dans 65 % des cas et supérieur à un mois dans 20 % des cas. Dans 3 % des cas, il dépassait même deux mois.

Graphique 3 • Nombre de ruptures conventionnelles homologuées chaque mois



Méthode : données mensuelles brutes avec ajout d'une courbe de tendance logistique car les séries sont trop courtes pour être corrigées des variations saisonnières.

Lecture : 23 900 ruptures conventionnelles ont été homologuées entre le 26 novembre et le 25 décembre 2010 (point décembre 2010).

Champ : France métropolitaine, salariés non protégés.



Source : Dares.

Une indemnité de rupture conventionnelle supérieure à 1 440 euros pour la moitié des salariés concernés en 2009

En 2009, l'indemnité perçue par un salarié suite à une rupture conventionnelle s'est élevée en moyenne à 7 430 euros. Ce montant d'indemnité est toutefois très hétérogène selon les salariés. La moitié des salariés a ainsi perçu moins de 1 440 euros, et pour un dixième, l'indemnité a été inférieure à 280 euros. Dans un quart des cas, l'indemnité de rupture conventionnelle perçue a dépassé 4 770 euros et pour 10 % des salariés elle a été d'au moins 18 000 euros (tableau 2).

En moyenne en 2009, l'indemnité perçue lors d'une rupture conventionnelle a représenté 0,54 mois de salaire par année d'ancienneté. Pour la moitié des salariés concernés elle n'a pas dépassé 0,23 mois de salaire par année d'ancienneté, tandis que pour 10 % elle a été proche ou supérieure à un mois de salaire par année d'ancienneté.

L'indemnité de rupture conventionnelle ne peut être inférieure à l'indemnité légale de licenciement (4) (minimum prévu par le Code du travail) ou à l'indemnité conventionnelle de licenciement, lorsque cette dernière a été prévue dans le cadre de la convention collective de la branche à laquelle appartient l'entreprise et qu'elle est supérieure à l'indemnité légale.

En moyenne, l'indemnité de rupture conventionnelle est supérieure à l'indemnité légale de licenciement de 0,4 mois de salaire par année d'ancienneté, mais elle ne la dépasse pas de plus de 0,22 mois dans les trois quarts des cas. Pour la moitié des salariés concernés elle n'excède pas l'indemnité légale de licenciement de 0,03 mois de salaire par année d'ancienneté.

L'indemnité de rupture conventionnelle ne peut être positionnée par rapport à l'indemnité conventionnelle de licenciement car le montant de celle-ci n'est pas disponible dans les sources d'information mobilisées et ne peut généralement pas être estimé. En effet, dans la plupart des conventions collectives, ce montant varie selon les catégories de salariés, en particulier entre cadres et non cadres.

(3) L'employeur et le salarié peuvent se rétracter dans un délai de 15 jours calendaires après la signature de la convention par les deux parties.

(4) Depuis juin 2008, l'indemnité légale de licenciement s'applique au-delà d'un an d'ancienneté dans l'entreprise (deux ans auparavant). Son montant s'élève alors à un cinquième de mois de salaire par année d'ancienneté, complété par deux quinzième de mois par année au-delà de dix ans d'ancienneté.

Tableau 1 • Part des salariés et des employeurs assistés à au moins un des entretiens selon la taille de l'établissement en 2009

En %

	Taille de l'établissement				
	Ensemble	Moins de 10 salariés	De 10 à 49 salariés	De 50 à 249 salariés	250 salariés ou plus
Salarié	9,4	6,0	10,0	14,0	17,0
Employeur	3,4	2,0	4,0	5,0	5,0

Lecture : dans les établissements comptant au moins 250 salariés, 17 % des salariés et 5 % des employeurs ont été assistés à au moins un des entretiens ayant eu lieu dans le cadre d'une rupture conventionnelle intervenue en 2009.

Champ : France métropolitaine, salariés non protégés ayant connu une rupture conventionnelle en 2009.

Source : formulaires de demande d'homologation, exploitation Dares.

Tableau 2 • Indemnité de rupture conventionnelle et indemnité légale de licenciement en 2009

	Moyenne	Mediane	1 ^{er} décile	1 ^{er} quartile	3 ^e quartile	9 ^e décile
Indemnité de rupture conventionnelle :						
En euros	7 430	1 440	280	560	4 770	18 000
En nombre de mois de salaire par année d'ancienneté	0,54	0,23	0,20	0,20	0,37	0,96
Gain de l'indemnité de rupture conventionnelle par rapport à l'indemnité légale de licenciement en nombre de mois par année d'ancienneté ...	0,40	0,03	0,000	0,002	0,22	0,76

Lecture : pour la moitié des salariés ayant connu une rupture conventionnelle en 2009 l'indemnité perçue a été d'au moins 1 440 euros et cette indemnité a été supérieure à l'indemnité légale de licenciement d'au moins 0,03 mois de salaire par année d'ancienneté.

Champ : France métropolitaine, salariés non protégés ayant connu une rupture conventionnelle en 2009.

Source : formulaires de demande d'homologation, exploitation Dares.

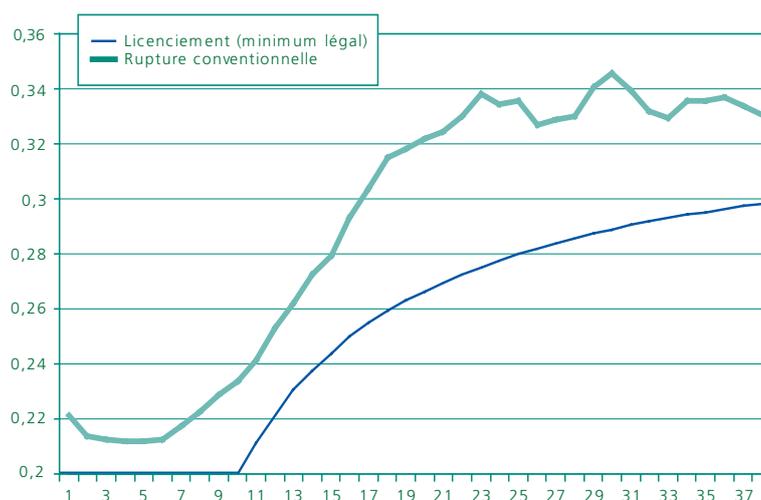
Mesurée en mois de salaire par année d'ancienneté, l'indemnité de rupture conventionnelle s'accroît avec le salaire, l'ancienneté et la taille de l'établissement

Mesurée en mois de salaire par année d'ancienneté, l'indemnité de rupture conventionnelle médiane s'accroît avec l'ancienneté pour des durées de présence dans l'entreprise inférieures à vingt-quatre ans. Pour des anciennetés supérieures, elle est globalement stable (graphique 4). En 2009, la moitié des personnes présentes dans l'entreprise depuis plus de 25 ans ont ainsi touché au moins 0,33 mois de salaire par année d'ancienneté. Du fait de sa règle de calcul, l'indemnité légale de licenciement médiane s'accroît, quant à elle, progressivement entre dix et quarante années de présence dans l'entreprise, passant de 0,2 à 0,3 mois de salaire par année d'ancienneté. Pour une ancienneté de vingt-quatre ans, elle se situe à 0,28 mois de salaire par année. L'écart entre l'indemnité de rupture conventionnelle médiane et l'indemnité légale de licenciement tend ainsi à s'accroître jusqu'à vingt-quatre ans de présence dans l'entreprise (25 % d'écart contre moins de 10 % pour une ancienneté inférieure à huit ans) alors qu'il se réduit pour les anciennetés plus élevées.

Mesurée en mois de salaire par année d'ancienneté, l'indemnité de rupture conventionnelle médiane ne s'accroît que légèrement avec le niveau de salaire en deçà de 3 000 euros de rémunération mensuelle brute mais très fortement au delà. D'environ 0,21 mois de salaire par année d'ancienneté pour les rémunérations mensuelles brutes inférieures à 2 000 euros en 2009, l'indemnité médiane passe à 0,25 mois de salaire par année d'ancienneté pour les salaires compris entre 2 000 et 3 000 euros et dépasse 0,4 mois de salaire au delà (tableau 3). Quelle que soit la tran-

Graphique 4 • Indemnité de rupture conventionnelle médiane et indemnité légale de licenciement en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise en 2009

En mois de salaire par année d'ancienneté, ancienneté en années



Remarque : l'évolution de l'indemnité de rupture conventionnelle est lissée par une moyenne mobile d'ordre 3 sur l'ancienneté.

Lecture : la moitié des salariés présents depuis 16 ans dans leur entreprise (moyenne de 14 à 17 ans) ayant connu une rupture conventionnelle en 2009 a touché une indemnité représentant au moins 0,29 mois de salaire par année de présence dans l'entreprise ; l'indemnité légale de licenciement médiane qui leur correspond est de 0,25 mois par année.

Champ : France métropolitaine, salariés non protégés ayant connu une rupture conventionnelle en 2009.



Source : formulaires de demande d'homologation, exploitation Dares.

che de salaire, l'indemnité est supérieure pour les salariés présents dans l'entreprise depuis au moins 5 ans.

Alors que l'indemnité de rupture conventionnelle médiane, en nombre de mois de salaire par année d'ancienneté, tend à s'accroître avec l'ancienneté pour les rémunérations mensuelles brutes inférieures à 3 000 euros, elle diminue assez fortement au-delà de 25 ans d'ancienneté, pour les hauts salaires (graphique 5). Cette baisse reflète, pour l'essentiel, un effet de structure. Les salariés rémunérés au moins 3 000 euros par mois qui ont connu une rupture conventionnelle en 2009 percevaient une rémunération plus faible en moyenne, lorsqu'ils étaient présents dans l'entreprise depuis plus de 30 ans (4 400 euros en moyenne) que lorsqu'ils avaient entre 20 et 25 ans d'ancienneté dans leur entreprise (5 500 euros en moyenne).

L'indemnité de rupture conventionnelle médiane s'accroît avec la taille de l'établissement. Dans les établissements d'au moins 250 salariés, la moitié des salariés a perçu au moins 0,35 mois de salaire

Tableau 3 • Indemnité de rupture conventionnelle par tranche de salaire en 2009

Répartition en %, indemnité en euros et en mois de salaire par année d'ancienneté

Salaire mensuel brut (en euro)	Moins de 1 000	De 1 000 à 1 499	De 1 500 à 1 999	De 2 000 à 2 999	3 000 ou plus
Répartition selon le salaire (%)	12	21	32	21	14
Indemnité (médiane)					
En euros	353	692	1 200	3 000	13 000
En mois de salaire par année d'ancienneté					
Ensemble	0,22	0,21	0,21	0,25	0,41
Moins de 5 ans d'ancienneté	0,21	0,21	0,21	0,22	0,37
5 ans ou plus d'ancienneté	0,24	0,22	0,24	0,29	0,42

Lecture : pour les salariés ayant connu une rupture conventionnelle en 2009, parmi ceux qui étaient présents depuis au moins 5 ans dans l'entreprise et avaient une rémunération mensuelle brute comprise entre 2 000 et 2 999 euros, la moitié a touché une indemnité d'au moins 0,25 mois de salaire par année d'ancienneté.

Champ : France métropolitaine, salariés non protégés ayant connu une rupture conventionnelle en 2009.

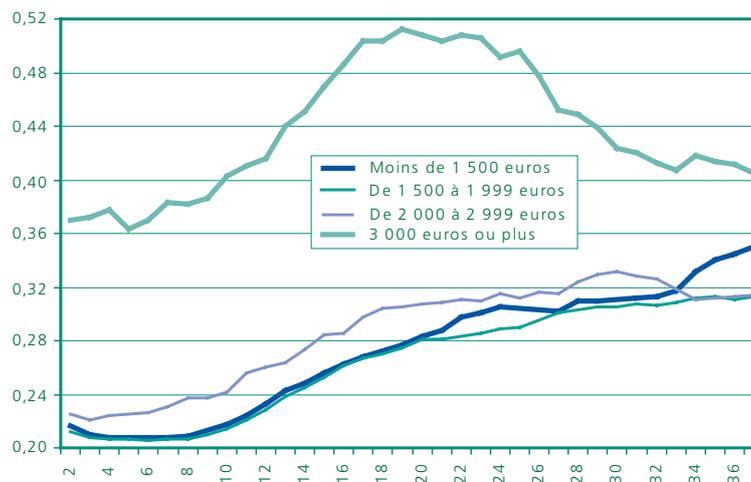
Source : formulaires de demande d'homologation, exploitation Dares.

par année d'ancienneté en 2009 contre seulement 0,21 mois de salaire dans les établissements de moins de 10 salariés. Le gain par rapport à l'indemnité légale de licenciement s'accroît aussi avec la taille de l'établissement. Alors que la moitié des salariés ont perçu au moins 0,13 mois de salaire par année d'ancienneté de plus que l'indemnité légale de licenciement dans les établissements d'au moins 250 salariés, ce gain n'a été que de 0,01 mois dans les établissements de moins de 10 salariés (tableau 4).

Les différences constatées selon la taille de l'établissement tiennent en partie au fait que l'ancienneté moyenne des salariés augmente avec la taille de l'établissement. Ainsi dans les établissements de moins de 10 salariés, seul un salarié sur cinq ayant connu une rupture conventionnelle en 2009 était présent depuis au moins cinq ans dans l'établissement, tandis qu'ils étaient près d'un sur deux (45 %) à y être depuis moins de deux ans. À l'opposé, dans les établissements d'au moins 250 salariés, près des deux tiers des salariés sont présents depuis au moins cinq ans, contre seulement 15 % depuis moins de deux ans.

Graphique 5 • Indemnité de rupture conventionnelle médiane en 2009 par tranche de salaire selon l'ancienneté dans l'entreprise

En mois de salaire par année d'ancienneté, ancienneté en années



Remarque : moyenne mobile d'ordre 5 sur l'ancienneté.

Lecture : la moitié des salariés ayant une rémunération mensuelle brute d'au moins 3 000 euros, présents depuis 20 ans dans leur entreprise (moyenne de 18 à 22 ans) et ayant connu une rupture conventionnelle en 2009 a perçu une indemnité représentant au moins 0,51 mois de salaire par année de présence dans l'entreprise.

Champ : France métropolitaine, salariés non protégés ayant connu une rupture conventionnelle en 2009.



Source : formulaires de demande d'homologation, exploitation Dares.

Pour des tranches d'ancienneté identiques, le montant de l'indemnité de rupture conventionnelle reste cependant croissant avec la taille de l'établissement ; ainsi pour les personnes ayant moins de 5 ans d'ancienneté, l'indemnité de rupture conventionnelle médiane correspondait en 2009 à 0,21 mois de salaire par année d'ancienneté pour les établissements de moins de

Tableau 4 • Indemnité de rupture conventionnelle en 2009 et répartition des salariés par ancienneté selon la taille de l'établissement

Indemnité et écart en mois de salaire par année d'ancienneté, répartition en %

Taille de l'établissement	Moins de 10 salariés	De 10 à 49 salariés	De 50 à 249 salariés	250 salariés ou plus
Indemnité de rupture conventionnelle				
Moyenne	0,39	0,52	0,77	0,83
Médiane	0,21	0,23	0,29	0,35
dont moins de 5 ans d'ancienneté	0,21	0,22	0,24	0,29
5 ans d'ancienneté ou plus	0,22	0,26	0,31	0,37
Gain par rapport à l'indemnité légale de licenciement (médiane)	0,01	0,03	0,07	0,13
Répartition par ancienneté des salariés				
Moins de 2 ans d'ancienneté	45	35	25	15
De 2 à moins de 5 ans d'ancienneté	34	34	30	22
5 ans ou plus d'ancienneté	21	31	45	63
Ensemble	100	100	100	100

Lecture : dans les établissements comptant moins de 10 salariés, la moitié des salariés ayant connu une rupture conventionnelle en 2009 a touché une indemnité d'au moins 0,21 mois de salaire par année d'ancienneté avec un écart à l'indemnité légale de licenciement d'au moins 0,01 mois de salaire par année d'ancienneté ; 45 % de ces salariés étaient présents dans l'entreprise depuis moins de 2 ans.

Champ : France métropolitaine, salariés non protégés ayant connu une rupture conventionnelle en 2009.

Source : formulaires de demande d'homologation, exploitation Dares.

10 salariés contre 0,29 mois pour les établissements d'au moins 250 salariés.

En 2010, les ruptures conventionnelles représentent plus de 10 % des fins de contrat pour licenciement, rupture conventionnelle ou démission

Au premier semestre 2009, sur 1 000 salariés, 3,7 ont conclu avec leur employeur une rupture conventionnelle de leur contrat de travail. Avec la montée en charge progressive de ce dispositif en 2009 et 2010, ce taux a progressé pour atteindre 5,9 salariés pour 1 000 au second semestre 2010 (tableau 5).

Les ruptures conventionnelles ne peuvent être mises en œuvre que pour les contrats à durée indéterminée. De ce fait, il convient de les mettre en regard des autres motifs de sortie de CDI, à savoir les licenciements et les démissions (5).

Les sorties de contrat à durée indéterminée (CDI), comme les entrées en CDI, ne constituent qu'une minorité des flux d'emplois. Ainsi, pour l'année 2009, on dénombrait 2,8 millions de déclarations d'intention d'embauche (DUE) en CDI, pour 15 millions de DUE en contrat à durée déterminée (CDD), dont 4 millions de CDD de plus d'un mois. Si l'on y ajoute les 13,5 millions de missions d'intérim en 2009, de l'ordre de 10 % seulement des flux d'embauches concernent des CDI.

En 2010, les ruptures conventionnelles ont représenté 11 % des fins de contrat pour licenciement

(5) Les démissions intervenues en cours de CDD ne peuvent être distinguées de celles, plus fréquentes, concernant des CDI. L'ensemble des démissions est donc considéré ici. Les fins de contrats pour fins de période d'essai ou départs à la retraite ne sont pas pris en compte car il s'agit de motifs de sortie d'une autre nature.

Tableau 5 • Part des différents motifs de fin de contrat hors fin de période d'essai et départ à la retraite

Nombre en milliers, taux de rupture pour 1 000 salariés, répartition des motifs en %, données brutes

	1 ^{er} semestre 2009	2 nd semestre 2009	1 ^{er} semestre 2010	2 nd semestre 2010
Nombre de ruptures conventionnelles	82 000	110 000	122 000	132 000
Taux pour 1 000 salariés	3,7	5,2	5,6	5,9
Répartition des fins de contrats				
Rupture conventionnelle	7	9	11	11
Démission	56	59	59	64
Licenciement économique	13	9	9	6
Licenciement autre	24	21	21	19
Ensemble	100	100	100	100

Remarque : près d'un tiers des démissions concernent des fins de CDD.

Lecture : 5,9 salariés pour 1 000 ont connu une rupture conventionnelle au 2nd semestre 2010, ce qui représente 11 % de l'ensemble des fins de CDI pour licenciements ou rupture conventionnelle et des démissions de CDI ou de CDD.

Champ : fins de CDI (hors fins de période d'essai, départs à la retraite et transferts d'établissements) et fins de CDD pour démission - France métropolitaine - secteur concurrentiel.

Source : Dares (comptage des Directect pour le nombre de ruptures conventionnelles, DMMO-EMMO pour le taux et la répartition selon les motifs).

Tableau 6 • Taux de recours et part des différents motifs de fin de contrat (hors fin de période d'essai et départ à la retraite) selon le secteur d'activité et la taille de l'établissement, de début 2009 à fin 2010

En %

Motifs de départ	Taux de recours	Répartition des fins de CDI				Ensemble
	Rupture conventionnelle	Rupture conventionnelle	Démission	Licenciement économique	Licenciement autre qu'économique	
Ensemble	2,1	10,0	59,1	9,8	21,0	100
Secteurs d'activité						
Industrie	1,5	11,6	40,3	26,5	21,6	100
dont : industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution	0,8	11	49	8	33	100
fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac	1,7	9	63	9	19	100
fabrication d'équipements électriques, électroniques, informatiques ; fabrication de machines	1,4	13	32	35	20	100
fabrication de matériels de transport	0,7	8	25	46	21	100
fabrication d'autres produits industriels	1,7	13	34	32	22	100
Construction	2,5	11,5	53,0	11,6	23,9	100
Tertiaire	2,2	9,6	62,9	6,9	20,6	100
dont : commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	2,5	12	58	8	22	100
transports et entreposage	1,3	7	51	9	33	100
hébergement et restauration	3,0	6	78	3	14	100
information et communication	2,5	14	58	10	19	100
activités financières et d'assurance	1,2	13	56	8	22	100
activités immobilières	3,4	16	51	13	21	100
activités scientifiques et techniques ; services administratifs et de soutien	2,5	10	57	8	26	100
enseignement, santé humaine et action sociale	1,1	7	75	3	15	100
autres activités de services	3,2	13	63	10	14	100
Taille d'établissement						
Moins de 10 salariés	4,3	13,3	60,8	11,1	14,7	100
De 10 à 49 salariés	2,3	9,8	61,3	8,9	20,1	100
De 50 à 99 salariés	1,4	7,8	57,3	9,3	25,6	100
De 100 à 249 salariés	1,1	7,2	54,8	9,1	28,9	100
250 salariés ou plus	0,6	5,5	54,4	10,0	30,2	100

Lecture : dans le secteur de la construction, entre le début 2009 et la fin 2010, 2,5 % des salariés ont conclu avec leur employeur d'une rupture conventionnelle de leur contrat de travail. Ce mode de fin de contrat a représenté 11,5 % de l'ensemble des sorties pour licenciements, rupture conventionnelle, ou démissions.

Champ : fins de CDI, hors fins de période d'essai, départs à la retraite et transferts d'établissements et fins de CDD pour démission - France métropolitaine - secteur concurrentiel.

Remarque : près d'un tiers des démissions concernent des fins de CDD.

Source : DMMO-EMMO, Dares.

ments, rupture conventionnelle ou démissions, après respectivement 7 % et 10 % au 1^{er} et 2nd semestres 2009. Dans un contexte d'amélioration progressive de la situation conjoncturelle, la part des licenciements s'est réduite sur la période (passant de 13 % au 1^{er} semestre 2009 à 6 % au 2nd semestre 2010 pour les licenciements économiques et de 24 % à 19 % pour les licenciements autres qu'économiques) tandis que la part des démissions s'accroissait (passant de 56 % au 1^{er} semestre 2009 à 64 % au 2nd semestre 2010).

Un dispositif surtout utilisé dans les petits établissements

Au second semestre 2010, 74 % des ruptures conventionnelles homologuées ont été signées dans des établissements de moins de 50 salariés

(et 38 % dans des établissements de moins de 10 salariés), alors que ceux-ci représentent environ la moitié de l'emploi total.

Le taux de recours à la rupture conventionnelle et la part des ruptures conventionnelles dans les fins de contrat décroissent avec la taille de l'établissement (tableau 6). Entre début 2009 et fin 2010, les ruptures conventionnelles ont ainsi concerné 4,3 % des salariés dans les établissements de moins de 10 salariés, contre seulement 0,6 % des salariés dans les établissements d'au moins 250 salariés. Les ruptures conventionnelles ont représenté 13,3 % des fins de contrats (démissions de CDI ou CDD, licenciements, ruptures conventionnelles) dans les établissements de moins de 10 salariés contre 5,5 % dans les établissements d'au moins 250 salariés.

Tableau 7 • Part des différents motifs de fin de contrat (hors fin de période d'essai et départ à la retraite), selon l'âge

Répartition des motifs en %, données brutes

	Motifs de départ				Ensemble
	Rupture conventionnelle	Démission	Licenciement	Licenciement autre qu'économique	
1^{er} semestre 2009					
Moins de 30 ans	5	70	6	19	100
De 30 à 49 ans	8	52	15	25	100
De 50 à 54 ans	7	43	21	29	100
55 ans ou plus	12	28	23	37	100
dont 58-59 ans	18	15	26	41	100
2nd semestre 2009					
Moins de 30 ans	7	72	5	16	100
De 30 à 49 ans	11	53	14	22	100
De 50 à 54 ans	12	41	20	27	100
55 ans ou plus	16	29	24	31	100
dont 58-59 ans	22	20	25	33	100
1^{er} semestre 2010					
Moins de 30 ans	9	71	4	16	100
De 30 à 49 ans	13	54	11	22	100
De 50 à 54 ans	11	44	16	29	100
55 ans ou plus	14	32	21	33	100
dont 58-59 ans	20	23	23	34	100
2nd semestre 2010					
Moins de 30 ans	8	75	3	14	100
De 30 à 49 ans	15	58	8	19	100
De 50 à 54 ans	13	46	13	28	100
55 ans et plus	16	36	15	33	100
dont 58-59 ans	23	27	15	35	100

Source : DMMO-EMMO, Dares.

Remarque : près d'un tiers des démissions concernent des fins de CDD.

Lecture : pour l'ensemble des salariés âgés de 58 ou 59 ans, les ruptures conventionnelles représentent au 2nd semestre 2010 23 % de l'ensemble des fins de contrats pour licenciements, rupture conventionnelle ou démissions.

Champ : fins de CDI (hors fins de période d'essai, départs à la retraite et transferts d'établissements) et fins de CDD pour démission - France métropolitaine - secteur concurrentiel.

Tableau 8 • Part des salariés âgés de 58 ans ou plus selon la taille de l'établissement et le motif de sortie

Données brutes en %

	Motif de sortie	Taille de l'établissement				Ensemble
		1 à 9 salariés	10 à 49 salariés	50 à 249 salariés	250 salariés et plus	
1 ^{er} semestre 2009	Démission	2,4	2,0	2,5	2,0	2,2
	Licenciement économique	7,9	5,1	7,7	16,8	8,2
	Licenciement autre qu'économique	6,0	5,5	7,5	10,2	7,0
	Rupture conventionnelle	6,9	7,0	12,5	18,8	8,5
	Total	4,3	3,6	5,0	6,8	4,8
2 nd semestre 2009	Démission	2,8	2,0	2,0	1,9	2,2
	Licenciement économique	5,1	5,0	9,1	21,1	8,2
	Licenciement autre qu'économique	4,5	4,5	6,7	9,4	6,5
	Rupture conventionnelle	5,0	5,8	9,9	16,9	7,3
	Total	3,7	3,2	4,5	7,1	4,5
1 ^{er} semestre 2010	Démission	2,5	2,2	3,5	2,5	2,6
	Licenciement économique	5,7	8,7	10,7	27,0	10,3
	Licenciement autre qu'économique	4,7	6,9	8,0	10,9	7,5
	Rupture conventionnelle	4,2	5,4	10,3	17,4	6,6
	Total	3,5	4,0	5,8	8,4	5,0
2 nd semestre 2010	Démission	2,7	2,1	2,3	1,8	2,2
	Licenciement économique	5,2	5,5	10,1	21,0	8,2
	Licenciement autre qu'économique	3,2	5,9	6,8	8,8	6,2
	Rupture conventionnelle	3,2	4,6	7,4	13,1	5,2
	Total	3,1	3,2	4,1	5,6	3,8

Source : DMMO-EMMO, Dares.

Lecture : au 2nd semestre 2010, 2,7 % des démissions des établissements de 1 à 9 salariés concernent des personnes de 58 ans ou plus.

Champ : fins de CDI (hors fins de période d'essai, départs à la retraite et transferts d'établissements) et fins de CDD pour démission - France métropolitaine - secteur concurrentiel.

Remarque : près d'un tiers des démissions concernent des fins de CDD.

Le taux de recours à la rupture conventionnelle est plus fréquent dans le tertiaire et la construction que dans l'industrie : la rupture conventionnelle a ainsi concerné 1,5 % des salariés dans l'industrie entre le début 2009 et la fin 2010 contre 2,5 % dans la construction et 2,2 % dans le tertiaire, où la mobilité est plus fréquente. La part des ruptures conventionnelles dans les fins de contrat (démissions de CDI ou CDD, licenciements, ruptures conventionnelles) est en revanche un peu plus faible en moyenne dans le tertiaire (9,6 % contre 11,6 % dans l'industrie et 11,5 % dans la construction), même si elle varie assez fortement au sein des secteurs industriels et du tertiaire.

Les ruptures conventionnelles, comme les licenciements, concernent plus souvent les seniors

La part des démissions de CDI ou de CDD dans les fins de contrat (hors départ à la retraite et fin de période d'essai) diminue avec l'âge : de 75 % au 2nd semestre 2010 pour les moins de 30 ans, elle passe à 36 % pour les 55 ans et plus, dont seulement 27 % pour les 58-59 ans. Le poids des licenciements, pour motif économique ou autre motif, augmente en revanche avec l'âge passant de 17 % pour les jeunes de moins de 30 ans au second semestre 2010 à 48 % pour les seniors de 55 ans et plus. La part des ruptures convention-

nelles parmi les fins de contrat a également tendance à augmenter avec l'âge. Au second semestre 2010, elle n'est que de 8 % pour les moins de 30 ans tandis qu'elle avoisine 14 % entre 30 et 54 ans et atteint 16 % pour les 55 ans et plus. Au sein de cette classe d'âge, ce motif représente même 23 % des fins de contrats pour les personnes âgées de 58 ou 59 ans (tableau 7).

En 2009, les salariés d'au moins 58 ans apparaissent sur-représentés dans les ruptures conventionnelles par rapport aux sorties pour licenciement autre qu'économique, cette sur-représentation s'accroissant nettement avec la taille de l'établissement. Au second semestre 2010, cette sur-représentation ne s'observe plus que dans les établissements d'au moins 250 salariés (13,1 % des ruptures conventionnelles concernent des personnes d'au moins 58 ans contre 8,8% des licenciements autres qu'économiques) et, dans une moindre mesure, dans ceux de 50 à 499 salariés (7,4% contre 6,8%) (tableau 8). Dans les petits établissements de moins de 50 salariés, qui mobilisent le plus les ruptures conventionnelles, les salariés en fin de carrière sont à nouveau moins présents dans les sorties pour rupture conventionnelle (entre 3,2% et 4,6%) que dans les licenciements pour motif autre qu'économique (entre 3,2% et 5,9%).

Claude MINNI, (Dares).

Pour en savoir plus

Arnold C., Picart C. (2010), « Les mouvements de main-d'œuvre au premier semestre 2009 », *Dares Analyses* n° 026, Dares, mai.

Ettouati S. (2010), « Les mouvements de main-d'œuvre au deuxième trimestre 2010 : une reprise de la rotation de la main-d'œuvre », *Dares Indicateurs* n° 088, Dares, décembre.

Picart C. (2011), « Les mouvements de main-d'œuvre au quatrième trimestre 2010 : les niveaux d'avant crise dépassés », *Dares Indicateurs* n° 042, Dares, juin.

Dayan J.L., Kerbouc'h J.Y. (2010), « La rupture conventionnelle du contrat de travail », *La note d'analyse* n° 198, Centre d'analyse stratégique, octobre.

Gomel B., Méda D., Serverin E. (sous la direction de) (2010), « L'emploi en ruptures », Editions Dalloz, Presses Universitaires de Paris Ouest et Centre d'études de l'emploi.

Dares, Tableau mensuel, www.travail-emploi-sante.gouv.fr, rubrique Statistiques de la Dares > Emploi > Les ruptures conventionnelles. Unédic, Direction études et analyses (2010), « La rupture conventionnelle du contrat de travail chez les allocataires de 55 ans et plus », novembre.7

LA RUPTURE CONVENTIONNELLE, NOUVEAU MODE DE RUPTURE DES CONTRATS À DURÉE INDÉTERMINÉE INSTITUÉE PAR LA LOI « PORTANT MODERNISATION DU MARCHÉ DU TRAVAIL » DE JUIN 2008

La loi du 25 juin 2008 « portant modernisation du marché du travail » a procédé aux modifications législatives nécessaires à la mise en œuvre de l'accord national interprofessionnel relatif à la modernisation du marché du travail, signé le 11 janvier 2008 par trois organisations patronales et quatre des cinq syndicats représentatifs au niveau national.

Outre des dispositions relatives à la période d'essai, à l'indemnité légale de licenciement et au contrat à durée déterminée à objet défini, la loi de juin 2008 institue un nouveau mode de rupture du contrat de travail à durée indéterminée (CDI), **la rupture conventionnelle**. Ce mode de rupture, qui n'est pas applicable aux ruptures de contrats de travail résultant d'accords collectifs de gestion prévisionnelle des emplois compétences (GPEC) ou de plans de sauvegarde de l'emploi (PSE), est exclusif de la démission et du licenciement, qu'il soit pour motif économique ou pour motif personnel. **L'employeur et le salarié conviennent en commun des conditions de la rupture du contrat de travail** qui les lie et ces conditions sont stipulées dans une convention. La rupture conventionnelle ouvre droit, pour le salarié, aux allocations chômage au même titre qu'un licenciement.

Le principe de la rupture conventionnelle doit être décidé à l'issue d'entretien(s) entre le salarié et l'employeur. Lors de ce(s) **entretien(s) préalables** le salarié peut se faire assister par une personne appartenant au personnel de l'entreprise, ou en l'absence d'institution représentative du personnel, par un conseiller choisi sur une liste dressée par l'autorité administrative. Si le salarié est assisté, l'employeur peut alors lui aussi se faire assister par un membre de l'entreprise ou un représentant de l'organisation syndicale à laquelle il adhère.

La **convention de rupture** définit la date et le montant de l'indemnité de rupture. Le montant de l'indemnité de rupture ne peut être inférieur à l'indemnité légale de licenciement ou à l'indemnité conventionnelle de licenciement, lorsque cette dernière a été prévue dans le cadre de la convention collective de la branche à laquelle appartient l'entreprise et qu'elle est supérieure à l'indemnité légale. Pour les salariés n'étant pas en droit de bénéficier d'une pension de retraite, les indemnités de rupture conventionnelle sont exonérées d'impôt sur le revenu et de cotisations dans la limite des plafonds applicables aux indemnités de licenciement. L'employeur et le salarié peuvent se rétracter dans un délai de 15 jours calendaires après la signature de la convention par les deux parties.

La validité de la convention est subordonnée à son **homologation** par les services du ministère du travail et la date de rupture du contrat ne peut intervenir au plus tôt que le lendemain de l'homologation. Plus précisément, à l'issue du délai de rétractation, un exemplaire de la convention est envoyé à l'unité territoriale de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Dirccte) dont relève l'établissement où le salarié est employé. Cette dernière dispose alors de 15 jours ouvrables pour instruire la demande; il s'assure du respect de la liberté de consentement des parties et des conditions prévues par le Code du travail. En l'absence de décision explicite dans ce délai de 15 jours, l'homologation est réputée acquise. Tout litige relatif à la convention ou à son homologation relève de la compétence des prud'hommes et le délai de recours est d'un an à compter de la date d'homologation.

Une procédure spécifique de validation est prévue pour les **salariés protégés** (délégués du personnel, délégués syndicaux, membres élus du comité d'entreprise...). La rupture conventionnelle doit alors être subordonnée à l'autorisation de l'inspecteur du travail dans les conditions de droit commun applicables aux licenciements. L'inspecteur du travail n'a pas à apprécier l'existence de la validité d'un motif qui justifierait la rupture conventionnelle mais il doit apprécier la liberté du consentement et s'assurer de l'absence de toute pression de la part de l'employeur qui se rattacherait notamment à l'exercice du mandat du salarié. L'inspecteur du travail dispose d'un délai pouvant être prolongé jusqu'à deux mois pour instruire la demande et la rupture du contrat de travail ne peut intervenir que le lendemain du jour de l'autorisation.

LES SOURCES STATISTIQUES SUR LES RUPTURES CONVENTIONNELLES

Deux sources statistiques ont été mobilisées pour l'analyse des ruptures conventionnelles :

- les formulaires de demandes d'homologation transmis par l'entreprise à l'administration ;
- les statistiques sur les mouvements de main-d'œuvre (EMMO-DMMO).

Les demandes d'homologation font l'objet tous les mois d'un décompte par les directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation du travail et de l'emploi (Direccte). Les demandes sont ventilées par départements et distinguent les salariés protégés. Les demandes reçues et les demandes irrecevables comptabilisées le mois *m* correspondent aux demandes parvenues à l'administration entre le 26 du mois *m-1* et le 25 du mois *m*. Du fait du délai d'instruction de 15 jours accordé à l'administration pour homologuer la demande, un décalage temporel existe entre la comptabilisation des demandes reçues et irrecevables et celle des demandes homologuées et refusées. Les demandes jugées recevables le mois *m* sont instruites le mois *m* ou le mois *m +1*.

Les demandes irrecevables et les demandes refusées peuvent faire l'objet d'un nouveau dépôt de demande d'homologation. Ainsi, les demandes reçues peuvent concerner plusieurs fois la même personne et cela parfois dans le même mois.

Les **formulaires de demande d'homologation** sont ensuite saisis par la Dares pour exploitation statistique. Ces formulaires administratifs permettent de disposer des informations suivantes : identification de l'établissement employeur, taille et secteur d'activité de ce dernier ; ancienneté du salarié dans l'entreprise ; rémunération mensuelle brute et indemnité de rupture prévue ; date de rupture prévue et date de fin du délai de rétraction ; informations sur la procédure (date des entretiens, fait que le salarié ou l'employeur soit assisté ou non) ; information sur la décision d'homologation (décision, causes de refus, date d'envoi du refus).

La saisie des formulaires n'est toutefois que partielle car tous les formulaires ne remontent pas à la Dares : sur le champ de la France métropolitaine, seuls 72 % des formulaires jugés recevables ont ainsi été saisis en 2009. Dans 14 départements, représentant 21 % des ruptures homologuées en 2009, ce taux de saisie s'établit à moins de 20 %.

Pour tenir compte du caractère partiel de la saisie, quatre méthodes d'estimation ont été testées. Deux sont des méthodes sans redressement : exploitation brute sur l'ensemble des départements et exploitation brute sur un champ géographique restreint excluant les 14 départements où le « taux de couverture » est inférieur à 20 %. Les deux autres méthodes redressent les données brutes. La première consiste à pondérer les observations qui ont pu être appariées avec les enquêtes sur les mouvements de main-d'œuvre pour les rendre représentatives de la répartition sectorielle des ruptures conventionnelles constatée dans ces enquêtes. La seconde consiste à pondérer les observations portant sur le champ géographique restreint pour les rendre représentatives de l'ensemble des ruptures homologuées au niveau départemental. Ces différentes méthodes donnant des résultats très proches, la méthode la plus simple a été retenue, celle portant sur l'ensemble des départements de France métropolitaine sans pondération.

Les **statistiques sur les mouvements main-d'œuvre (EMMO-DMMO)** permettent d'analyser les ruptures conventionnelles parmi les autres motifs de fins de contrat. Depuis le troisième trimestre 2008 pour l'enquête auprès des établissements de moins de 50 salariés (EMMO) et depuis janvier 2009 pour la déclaration mensuelle des établissements de 50 salariés et plus (DMMO), les ruptures conventionnelles sont identifiées comme motif de sortie déclaré par l'établissement employeur, en plus des autres motifs de fin de contrat : licenciement économique, licenciement pour motif personnel, démission, retraite, décès, transfert d'établissement. Le type de contrat ne figurant pas pour l'instant dans les fichiers, il n'est pas possible de distinguer les fins de CDI pour démission des fins de CDD pour le même motif. Ces sources permettent de disposer d'informations sur l'entreprise, le sexe, l'âge, la nationalité et la profession du salarié. Les particuliers employeurs sont exclus du champ.

La rupture conventionnelle ayant été introduite à l'été 2008, les données infra-annuelles les concernant ne peuvent pas être dé-saisonnalisées car la période de disponibilité des données est trop courte. Les variations mensuelles ou trimestrielles sont donc susceptibles de refléter partiellement des phénomènes saisonniers.

L'IMPACT DE LA RUPTURE CONVENTIONNELLE SUR LA DYNAMIQUE DES ENTRÉES ET SORTIES DE L'EMPLOI : UNE ÉVALUATION DIFFICILE

L'introduction de la rupture conventionnelle est susceptible de générer deux types d'effets sur la dynamique des flux d'entrées et de sorties de contrats à durée indéterminée : un effet de substitution à d'autres modalités de fin de CDI et un effet sur le volume global des sorties et des entrées en CDI.

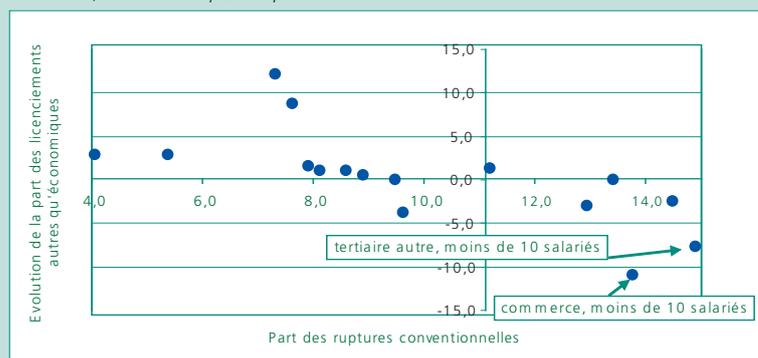
Plusieurs mécanismes pourraient engendrer des effets de substitution. Certains employeurs pourraient préférer mettre fin au contrat de travail par rupture conventionnelle plutôt qu'à l'issue d'un licenciement pour limiter les possibilités de contestation aux prud'hommes par le salarié. Le salarié pourrait aussi, dans certaines circonstances, préférer une rupture conventionnelle en la jugeant moins stigmatisante que le licenciement. Pour les travailleurs proches de la retraite, la rupture conventionnelle pourrait apparaître comme un substitut possible à une préretraite dans la mesure où le salarié bénéficie alors de l'assurance chômage. Enfin, un salarié souhaitant quitter une entreprise et prêt à démissionner pourrait avoir intérêt à chercher à négocier une rupture conventionnelle.

L'introduction de la rupture conventionnelle peut aussi avoir un effet sur les mobilités sur le marché du travail. On ne peut exclure en effet que la flexibilité offerte par la rupture conventionnelle et l'indemnisation associée incitent certains chefs d'entreprises à se séparer plus facilement de leurs salariés ou certains salariés à quitter plus facilement leur emploi qu'ils ne l'auraient fait en l'absence de cette disposition. Si ces changements de comportements étaient avérés, le nombre de fin de CDI comme le nombre d'embauches en CDI pourraient s'accroître.

Il est toutefois très difficile d'estimer l'impact de l'introduction de la rupture conventionnelle sur les sorties et les entrées en CDI, d'autant que le contexte conjoncturel a été fortement perturbé par la crise économique initiée au premier semestre 2008. Une telle estimation nécessiterait en effet de faire des hypothèses sur le dynamisme des entrées/sorties en l'absence de rupture conventionnelle (contrefactuel), ce qui supposerait *a minima* de pouvoir quantifier la relation entre les mobilités et la conjoncture dans les cycles économiques précédents. Or, ne disposant pas de séries homogènes d'entrées et de sorties de CDI par motifs depuis le début des années 90, on ne couvre pas la phase de repli important de l'activité économique de 1992 (recul de 1 % du PIB en un an), période de repli du PIB nettement moins marqué toutefois qu'en 2009 (recul de 4 % entre le 1^{er} trimestre 2008 et le 1^{er} trimestre 2009).

Graphique A • **Lien entre la part des ruptures conventionnelles dans les fins de contrat au 1^{er} semestre 2010 et l'évolution de la part des licenciements autres qu'économiques du 1^{er} semestre 2008 au 1^{er} semestre 2010**

Part en % ; évolution de part en points



Lecture : dans les établissements de moins de 10 salariés du commerce, les ruptures conventionnelles représentent au 1^{er} semestre 2010 14 % des fins de contrats pour licenciements, rupture conventionnelle ou démission. La part des licenciements autres qu'économiques dans ces fins contrats y a baissé de 11,0 points entre le 1^{er} semestre 2008 et le 1^{er} semestre 2010.

Champ : fins de CDI (hors fins de période d'essai, départs à la retraite et transferts d'établissements) et fins de CDD pour démission - France métropolitaine - secteur concurrentiel.

Source : DMMO-EMMO, Dares.

De possibles effets de substitution entre ruptures conventionnelles et licenciements non économiques

À défaut d'analyses fines et robustes, il est possible d'observer, pour des groupes d'établissements de tailles et de secteurs différents l'évolution de la répartition des fins de contrats par motifs entre les périodes antérieures et postérieures à la mise en place de la rupture conventionnelle et d'analyser le lien entre cette évolution et l'importance du recours aux ruptures conventionnelles.

Cette analyse est menée à partir des sources sur les mouvements de main-d'œuvre (EMMO-DMMO) pour quatre tranches de taille d'établissement (moins de 10 salariés, 10 à 49 salariés, 50 à 249 salariés, 250 salariés et plus) et quatre secteurs d'activité (industrie, construction, commerce, autres activités du tertiaire).

Il apparaît que les groupes d'établissements qui ont vu le plus baisser la part des licenciements autres qu'économiques dans les fins de contrats (surtout petits établissements du commerce et des autres activités tertiaires) sont plutôt ceux qui ont le plus utilisé la rupture conventionnelle (graphique A). À l'inverse, parmi les 10 groupes pour lesquels la part des ruptures conventionnelles dans les fins de contrat est inférieure à la moyenne au 1^{er} semestre 2010, seuls les grands établissements industriels ont vu la part des autres licenciements fléchir (1).

(1) La corrélation entre la part des ruptures conventionnelles dans les fins de CDI au 1^{er} semestre 2010 et l'évolution de la part des licenciements autres qu'économiques dans les fins de contrats est de -0,7 entre le 1^{er} semestre 2008 et le 1^{er} semestre 2010.



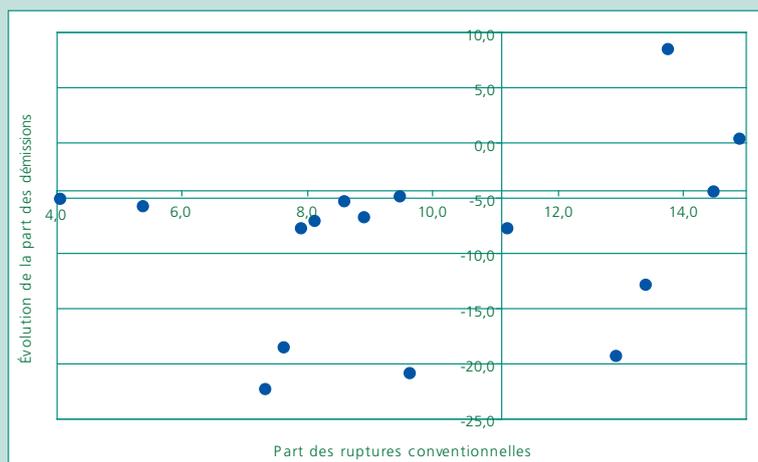
Encadré 3 (suite)

S'agissant des démissions (graphique B) et des licenciements économiques (graphique C), il n'apparaît pas de corrélation significative entre leur évolution dans la part des motifs de sortie et le recours aux ruptures conventionnelles sur les mêmes périodes.

Le recours plus important aux ruptures conventionnelles pour les salariés de 58 ans et 59 ans, suggère aussi un possible effet de substitution à des préretraites, pouvant jouer « conjointement » à la substitution aux licenciements autres qu'économiques, qui sont relativement plus fréquents à ces âges.

Graphique B • **Lien entre la part des ruptures conventionnelles dans les fins de contrat au 1^{er} semestre 2010 et l'évolution de la part des démissions du 1^{er} semestre 2008 au 1^{er} semestre 2010**

Part en % ; évolution de part en points

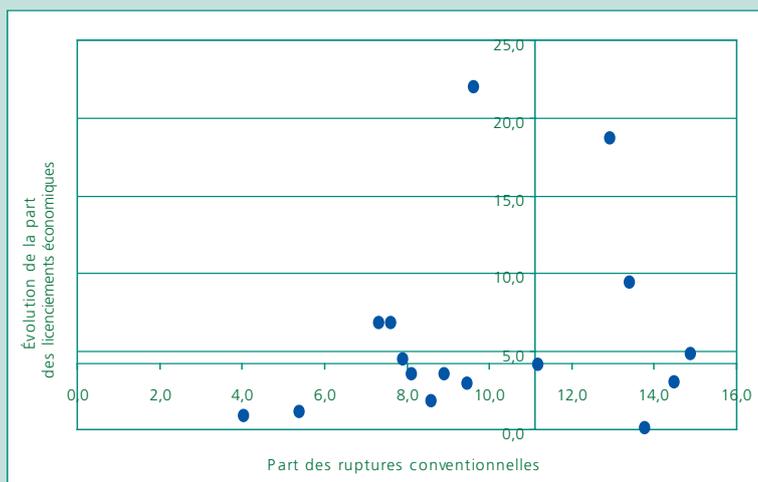


Champ : fins de CDI, hors fin de période d'essai, départs à la retraite et transferts d'établissements et fins de CDD pour démission - France métropolitaine - secteur concurrentiel.

Source : DMMO-EMMO, Dares.

Graphique C • **Lien entre la part des ruptures conventionnelles dans les fins de contrat au 1^{er} semestre 2010 et l'évolution de la part des licenciements économiques du 1^{er} semestre 2008 au 1^{er} semestre 2010**

Part en % ; évolution de part en points



Champ : fins de CDI, hors fin de période d'essai, départs à la retraite et transferts d'établissements et fins de CDD pour démission - France métropolitaine - secteur concurrentiel.

Source : DMMO-EMMO, Dares.

