

# Rompre le contrat de travail devient si facile... mais pour qui ?

Trois chercheurs ont étudié les motifs cachés des ruptures conventionnelles, ces sorties d'emploi conclues « à l'amiable » entre patron et salarié. Si le dispositif semble répondre à des besoins, au moins 11 % des ruptures étudiées n'auraient pas eu lieu sans la facilité offerte par ce dispositif.

Aujourd'hui à la tête de sa jeune agence du secteur de l'événementiel, Marion a quitté il y a plus d'un an et demi son ancien employeur, un important festival dans le domaine du numérique, à Paris. Elle y était directrice mais, après plusieurs années d'expérience, elle voulait rebondir et se mettre à son compte. « Je pense que, sans le dispositif de la rupture conventionnelle (RC), affirmet-elle, je n'aurais pas pu mener ce projet. » Cette formule lui offrait le cadre sécurisant dont elle avait besoin pour tenter son aventure.

Cette modalité de rupture du contrat, née en 2008, se négocie à la demande du salarié ou de l'employeur, dans une relation présumée égalitaire par le législateur, telle une parenthèse dans le lien de subordination qui fonde le contrat de travail. Si ce cadre est respecté – la direction du travail y veille à travers l'homologation –, aucune des parties ne doit se retrouver contrainte d'accepter des conditions contraaires à son intérêt. Le salarié reçoit une indemnité au moins égale à l'indemnité légale de licenciement et peut prétendre à l'assurance chômage. Ces conditions lui sont plus favorables qu'une démission.

Côté employeur, « la RC est à la fois sécurisante et facile, insiste Raphaël Dalmasso, enseignant de droit à l'université de Lorraine, coauteur d'un rapport du Centre d'études de l'emploi sur le sujet (1). L'absence de motif à la rupture de contrat limite le risque de contentieux. La procédure à suivre est moins contraignante et longue que le licenciement, en l'absence de préavis notamment. De part et d'autre, il faut reconnaître que la rupture conventionnelle comporte



ANDY BAKER / CORBIS

## L'ÉTUDE CONSTATE UN PIC DES RUPTURES CONVENTIONNELLES À 58 ANS. DES PRÉ-RETRAITES DÉGUISÉES ?

des intérêts ». D'où son succès : depuis l'entrée en vigueur du dispositif, en août 2008, l'administration du travail recense 2 305 099 demandes d'homologation de rupture conventionnelle au 31 dé-

cembre 2015, dont environ 90 % ont été validées. En 2015, 386 062 demandes ont été reçues avec un taux d'homologation de 93 %.

## UN CATALYSEUR DE RUPTURES DE CONTRAT

En se basant sur des chiffres de la DARES, les trois chercheurs ont voulu qualifier les ruptures conventionnelles, trouver les motifs cachés derrière le consentement des salariés. S'apparentaient-elles plus à des démissions ou à des licenciements ? « La rupture conventionnelle est une sorte de couteau suisse qui répond à tous les motifs de rupture d'un contrat », résume Raphaël Dalmasso. 34 % des RC pouvaient s'apparenter en 2011 à des licenciements, 38 % à des démissions et 17 % à des prises d'acte, c'est-à-dire des démissions conflictuelles. Dans ces trois grandes ca-

tégories, insistent les chercheurs, on retrouve toutes les nuances du consentement.

Un chiffre en particulier les a interrogés : les 11 % de RC restants. « On pourrait les qualifier d'opportunistes. Ils ne s'assimilent à aucune autre forme de rupture de contrat et n'auraient probablement pas eu lieu sans l'existence du dispositif », précise Raphaël Dalmasso. Rapporté au nombre de ruptures homologuées depuis 2008, ce taux ne représente pas loin de 230 000 entrées potentielles dans les listes des demandeurs d'emploi. De quoi donner du grain à moudre aux organisations syndicales, FO et CGT en tête, qui, à la veille de l'ouverture des négociations UNEDIC, dénoncent l'usage abusif de la rupture conventionnelle pour pallier, à l'attention des seniors, le vide laissé par la disparition des dispositifs de retraite anticipée.

« On constate il est vrai un pic de ruptures conventionnelles à 58 ans, alors que l'utilisation de ce dispositif baisse en même temps que les salariés avancent en âge, décrit Raphaël Dalmasso. Mais ça ne nous semble pas significatif pour l'UNEDIC. En revanche, il est certain que la RC est un catalyseur de ruptures de contrat sous toutes leurs formes. » Outre les ruptures « opportunistes » et de « pré-retraite », les trois chercheurs estiment qu'il y a un « effet de volume », un accroissement artificiel du nombre des ruptures de contrat provoqué par les facilités offertes par la rupture conventionnelle. ★

**MARION ESQUERRÉ**

(1) Raphaël Dalmasso, Bernard Gomet et Évelyne Serverin, « le Consentement du salarié à la rupture conventionnelle, entre initiative, adhésion et résignation », CEE, déc. 2015.



/// EN BREF

**RECRUTEMENT**

Une nouvelle usine à Carhaix  
L'industriel chinois Synutra s'implante à Carhaix (Finistère), où il doit ouvrir en février une usine de production de lait infantile à destination du marché chinois. 235 postes seront à pourvoir d'ici à 2017. Infos auprès de Pôle emploi.

**EMPLOI**

Des seniors plus actifs  
Selon la DARES, le taux d'activité des 55-64 ans (50,7 % en 2014) n'a jamais été aussi élevé depuis 1975. Un âge de départ à la retraite progressivement repoussé depuis 1975 et une durée de cotisation sensiblement allongée y contribuent. Sur ces actifs, 47 % étaient en emploi et 3,7 % au chômage. Si les seniors ont

**MACRONNERIE.** L'obligation d'emploi des handicapés dévoyée

La loi Macron a instauré trois nouvelles façons pour les entreprises de 20 salariés et plus de s'acquitter partiellement de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés. Les décrets d'application sont parus le 30 janvier. Désormais, les patrons peuvent faire valoir la sous-traitance par des travailleurs indépendants handicapés et l'accueil en stage d'observation de collégiens handicapés ou d'adultes en « période de mise en situation en milieu professionnel ». Ça ne coûte rien et permet de réduire la contribution à l'AGEFIPH sans embaucher de handicapés.

un taux de chômage plus faible que les autres actifs, ils subissent des périodes plus longues.

**ÉTUDE**

Des cadres plus nombreux  
Une enquête Ifop pour le site Cadremploi, publiée le 2 février, évalue à 4,5 millions le nombre de cadres en France. Leur nombre a doublé en 25 ans. 54 % de ceux

actuellement en poste déclarent que leurs fonctions intègrent des « responsabilités managériales » alors qu'ils sont 74 % à évoquer une « expertise spécifique ». D'ailleurs, 61 % se qualifient d'experts, contre 49 % de managers. Ils pratiquent des horaires de travail supérieurs à la durée légale, 42,5 heures par semaine en moyenne. 37 % disent travailler plus de 45 heures.

/// VOS DROITS

**Mentir sur le CV n'est pas une bonne idée**

Un salarié a été recruté à un poste de responsabilité, sur la foi d'un CV indiquant qu'il occupait des fonctions équivalentes chez Cisco, une entreprise concurrente. Avant la signature du contrat, il fut amené à indiquer au cabinet spécialisé en charge de son recrutement qu'il devait partir quelques jours en mission à l'étranger. Mais, quelques mois après son embauche, son nouvel employeur découvrit qu'il avait menti sur son expérience. Et le salarié, qui n'avait jamais travaillé pour Cisco, fut licencié pour faute grave.

**Jurisprudence.** Jusque-là, le droit et la jurisprudence ne permettaient pas une telle décision. En effet, seuls des faits commis durant l'exécution du contrat peuvent justifier un licenciement. Or, dans le cas présent, l'acte mensonger avait eu lieu avant la conclusion du contrat. Cela étant, l'entreprise aurait pu trouver d'autres voies pour se débarrasser légalement du menteur. Par exemple, en faisant valoir qu'il n'avait pas les compétences effectives pour exercer ses fonctions, ce qui aurait pu justifier

un licenciement. Autre possibilité: puisque le contrat de travail est soumis au droit commun des contrats (art. L.1221-1 du Code du travail), elle aurait pu le faire annuler pour vice du consentement. Trois vices sont recevables: l'erreur, la violence et le dol, c'est-à-dire une manœuvre déloyale conduite dans le but d'amener quelqu'un à conclure un contrat à des conditions désavantageuses.

**Dol.** Selon le juge, l'employeur a apporté la preuve qu'il avait été victime de manœuvres dolosives. À ce titre, le contrat aurait pu être annulé. Cependant, au lieu de cela, l'employeur a choisi le licenciement pour faute grave, choix que la Cour de cassation a validé en considérant, pour la première fois, que des manœuvres dolosives pouvaient justifier un licenciement. Désormais, on attend qu'un salarié puisse à son tour sanctionner un employeur pour avoir menti sur le contenu du poste de travail ou sur les « agréables conditions de travail » de l'entreprise. . .

M. E.

**Dialogue social au pays des hypocrites**

Is n'ont que le mot « dialogue social » à la bouche. Mais ils ne prennent que des mesures qui vont contre ledit « dialogue social ». Déjà, avec l'ANI du 11 janvier 2013, accord signé, reconnu et transformé en loi alors qu'il n'était soutenu que par une minorité de syndicats. Déjà le 21 novembre 2014, lorsqu'ils ont supprimé les élections prud'homales. Déjà dans les lois Macron du 7 août 2015 et Rebsamen du 17 août 2015, lorsqu'ils ont diminué les moyens d'information, de réunion, d'action des institutions représentatives du personnel.

Comme ils voulaient donner la priorité aux accords d'entreprise « dérogatoires » à la loi, ils ont quand même souligné que ceux-ci ne pourraient être mis en œuvre qu'avec des syndicats majoritaires. C'est-à-dire avec des syndicats obtenant plus de 50 % des voix. Mais quand chez Smart Daimler, à Hambach, en Moselle, entreprise prospère, les actionnaires et le patron ont imposé, par le chantage à l'emploi, lors d'un

**LES SYNDICATS MAJORITAIRES REFUSENT UN « ACCORD » SUR LE TRAVAIL DU DIMANCHE ? LES PARTISANS DU « DIALOGUE SOCIAL » CHANGENT LA LOI !**

référéndum, « 39 heures payées 37 », les partisans du « dialogue social » n'ont rien dit. À la FNAC, les syndicats majoritaires ont refusé un « accord » dérogatoire pour travailler le dimanche. Alors les partisans du « dialogue social » modifient la loi pour contourner cela: ils proposent de rendre légaux des « référendums » qui seraient initiés par les syndicats minoritaires afin qu'ils puissent remettre en cause le refus de signature des syndicats qui pèsent 50 % ! Ce cynisme-là existe et est au pouvoir. Pareil pour la dégressivité des allocations dues par l'assurance chômage: le patronat l'exige, les syndicats s'y opposent. Les partisans du « dialogue social » et en l'occurrence Myriam El Khomri, ministre du Travail, affirment tranquillement que si « les partenaires » ne se mettent pas d'accord, ils se passeront de majorité et l'appliqueront. Pourquoi le patronat négocierait-il un accord si, en refusant, il est certain que la loi lui donnera raison? ★