

Tour de vis pour les ruptures conventionnelles ?

Titre(s) : Tour de vis pour les ruptures conventionnelles ? [[périodique]]

Ensemble : Alternatives économiques 466

Editeur, producteur : 01/01/26

Description matérielle : pp.38-41

ISSN : 0247-3739

Note sur la description matérielle : 4

Résumé ou extrait : En 2024, 515 000 ruptures conventionnelles (RC) ont été signées en France, contre 88 000 en 2015, représentant entre 15% et 18% de toutes les fins de CDI depuis 2020, derrière les démissions et les licenciements. Ce dispositif, introduit en 2008 pour faciliter la séparation à l'amiable entre salarié et employeur, a coûté 9,4 milliards d'euros à l'Unédic en 2024, soit un quart de ses dépenses. Les employés sont surreprésentés parmi les bénéficiaires des RC : en 2019, ils représentaient 51% des RC, alors qu'ils ne constituent que 30% des salariés en CDI. Les cadres, eux, comptent pour 20% des RC, proportionnellement à leur poids dans les CDI. La RC est devenue un moyen privilégié pour quitter un emploi tout en bénéficiant du chômage, sans passer par une procédure judiciaire longue et incertaine, d'autant plus que les ordonnances Macron de 2017 ont plafonné les indemnités prud'homales et qu'un décret d'avril 2023 a requalifié l'abandon de poste en démission. La moitié des RC sont conclues dans des petites entreprises, où la procédure est simple et les conditions négociables. L'utilisation de la RC comme préretraite déguisée est notable : 7% des RC concernent des seniors, alors qu'ils ne représentent que 6% des CDI. Les demandeurs d'emploi de plus de 55 ans peuvent toucher une indemnisation pendant 27 mois, voire jusqu'à 67 ans dans certains cas. Selon l'Institut des politiques publiques (IPP), 37% des licenciements remplacés par des RC interviennent dans les trois ans précédant la retraite, contre 12% pour l'ensemble des licenciements. Les trentenaires restent toutefois les plus nombreux à recourir à la RC. Contrairement à une idée reçue, les RC n'ont pas remplacé les démissions, qui restent, avec les licenciements, les principaux motifs de fin de CDI. Tous les signataires de RC ne sont pas indemnisés : seuls ceux ayant suffisamment cotisé y ont droit. Pour limiter le coût des RC, le gouvernement envisage plusieurs pistes : alourdir le coût des indemnités de départ pour l'employeur, ou rallonger le différé d'indemnisation (délai de carence avant de toucher le chômage) pour le salarié. Actuellement, ce différé peut atteindre 150 jours (cinq mois) pour un tiers des demandeurs d'emploi ayant perçu une indemnité supralégale, dont la médiane était de 16 euros et la moyenne de 1 812 euros entre 2016 et 2019. Le gouvernement envisage de porter ce différé à six mois, ce qui, selon l'Unédic, permettrait d'économiser 300 millions d'euros par an (contre 180 millions si seule l'indemnité légale était prise en compte). Les syndicats, notamment la CGT, restent prudents et demandent une évaluation précise des abus potentiels, notamment des licenciements déguisés en RC. Les critiques du gouvernement sur la " générosité " du régime d'assurance chômage rappellent celles qui ont conduit à des réformes antérieures, notamment la révision du calcul des indemnités pour les contrats courts avant 2019. L'indemnité journalière moyenne après une RC est de 49 euros, contre 55 euros après un licenciement économique et 69 euros pour les

frontaliers. En résumé, la RC, initialement conçue pour fluidifier le marché du travail, est aujourd'hui un outil central de gestion des fins de CDI, particulièrement utilisé par les employés et dans les petites entreprises, mais aussi par les seniors en fin de carrière. Les pistes de réforme visent principalement à réaliser des économies sur l'assurance chômage, alors que la question de l'amélioration des conditions de travail est également soulevée comme alternative pour limiter le recours à ce dispositif.

Sujet - Nom commun : Rupture conventionnelle