

Nouveau record du nombre de ruptures conventionnelles en 2015 : pourquoi c'est un signe que l'économie a besoin d'aller plus loin dans l'assouplissement du contrat de travail



Dispositif unique en Europe, la rupture conventionnelle connaît un beau succès comme en témoigne les chiffres communiqués par le ministère du Travail pour 2015. Néanmoins, des améliorations doivent y être apportées pour éviter certaines dérives.

Avec François  
Taquet

**Atlantico : Le ministère du Travail a publié il y a quelques jours les chiffres liés aux ruptures conventionnelles pour la période janvier-novembre 2015 qui sont en hausse par rapport à 2014, considérée comme l'année record en la matière (+20 000 par rapport à la même période en 2014, pour s'établir à 319 848). Cette hausse doit-elle être interprétée comme le signe d'une efficacité de ce dispositif visant à assouplir la rupture du contrat de travail ? Quelles seraient éventuellement les améliorations à apporter à ce dispositif ?**

**François Taquet :** Effectivement, la rupture conventionnelle ne cesse de se développer depuis sa création en août 2008. La barre des 2 millions de ruptures a même été franchie en octobre 2015. On relèvera que ce système est né d'un accord national interprofessionnel approuvé par l'ensemble des syndicats (hormis la CGT). Il est intéressant de constater que ceux qui ont approuvé ce processus il y a quelques années sont les premiers à le critiquer aujourd'hui. Soyons clair : **si ce système a été adopté, c'est avant tout parce qu'il permettait de faire échec à un fléau français : celui de l'insécurité juridique en matière sociale** (une législation monstre et changeante, une jurisprudence rétroactive, des indemnités de licenciement abusif non plafonnées, des délais de contestation longs...). **Il est d'ailleurs remarquable de constater que les autres pays européens, qui ne sont pas atteints des mêmes imperfections que le système français, ne connaissent pas ce mode de rupture.** Qui plus est, les professionnels du droit savent qu'avant 2008 existaient des processus de licenciement transactionnel permettant de garantir également l'intérêt des parties. **La loi de 2008 n'a fait qu'entériner des pratiques antérieures, en les simplifiant.**

**Quels sont les objectifs poursuivis par la rupture conventionnelle depuis sa mise en place ? Quelle est sa singularité en tant que dispositif visant à assouplir les règles du licenciement en France ?**

La rupture conventionnelle n'est pas un licenciement. **Elle est une espèce de troisième voie originale entre la rupture à l'initiative de l'employeur (licenciement) et celle à l'initiative du salarié (démission).** Dans le cadre d'un Droit où la complexité est la règle,

---

où même la ministre du Travail ne s'y retrouve plus, le but est de créer moins de complexité en garantissant **la sécurité juridique pour l'employeur et le droit à l'assurance chômage pour le salarié**. Et on notera que la jurisprudence est venue apporter sa pierre à l'édifice en rejetant dans la plupart des cas les demandes de nullité formulées par les salariés. Finalement, les entreprises ont trouvé dans ce mode de rupture la sécurité juridique dont elles ont nécessairement besoin.

### **Dans quelle mesure les chiffres évoqués plus haut peuvent-ils et doivent-ils inciter le gouvernement à aller plus loin dans l'assouplissement des règles et démarches régissant le marché du travail ?**

Je persiste à penser que cette rupture conventionnelle est révélatrice d'un **mal français**. C'est parce que le Code du travail est source de complexité et d'insécurité juridique que la rupture conventionnelle est autant prisée. **Faites une législation sociale, plus simple, plus compréhensible, moins changeante et moins la rupture conventionnelle sera nécessaire**. Encore une fois, l'étude du droit comparé est révélatrice sur ce point. Cependant, force est de constater que malgré les annonces, on ne change rien et on ne simplifie rien. Et ce n'est pas en se débarrassant du problème auprès des partenaires sociaux que la solution sera trouvée. Que les pouvoirs publics assument leurs responsabilités en créant un cadre juridique clair et qui protège les parties.

### **Encore aujourd'hui, le coût du licenciement constitue l'une des principales raisons avancées par les entrepreneurs pour expliquer leur frilosité à embaucher. Plutôt que la rupture conventionnelle en l'état, ne conviendrait-il pas de passer directement à un mode de rupture unique régi par le contrat unique de travail ? N'est-ce pas la réelle solution ? Peut-on espérer une avancée du gouvernement sur le sujet du contrat de travail unique ?**

Le contrat de travail unique est une piste de simplification intéressante proposée en 2007 par le président Sarkozy, mais jamais réalisée. Ce qui est clair, c'est que **la France ne peut pas rester avec 38 formes de contrat de travail**. Peut-on encore soutenir que le CDI est la norme lorsque l'on sait que les trois quarts des recrutements se font en CDD. Nous avons un Droit du travail totalement déconnecté de la réalité et paradoxalement, des syndicats peu représentatifs et conservateurs. Sans aller jusqu'au contrat de travail unique, il serait indispensable de faire le ménage en la matière et d'offrir aux entreprises un cadre juridique sécurisant. Ce qui n'est guère le cas aujourd'hui ! Ce qui est paradoxal dans ce pays, c'est que plus on parle de simplification, plus notre droit se complexifie !

### **Les ruptures conventionnelles représentent 25% des fins de contrats chez les 58-60 ans, faisant dire aux syndicats que la rupture conventionnelle sert en fait de déguisement aux pré-retraites. Les syndicats proposent ainsi une nouvelle taxe sur les indemnités de rupture des seniors afin d'alimenter les caisses de retraite des régimes complémentaires de l'Agirc-Arrco. Est-ce là une mesure réellement efficace pour lutter contre ce phénomène qui coûte beaucoup d'argent aux caisses de retraite ?**

Là encore, on est face à un réflexe qui est très français : **plutôt que de modifier un système, de le faire évoluer, on préfère taxer**. Sans refaire la genèse de la rupture conventionnelle, deux mesures ont impacté récemment ce système : d'abord un délai de carence plus important pour les salariés vis-à-vis de l'assurance chômage ; ensuite, l'obligation pour les employeurs de payer un forfait social de 20%. Aujourd'hui, les syndicats réclament qu'une cotisation soit instaurée sur les ruptures conventionnelles des seniors pour alimenter les caisses (vides) de l'Agirc-Arrco. Sans d'ailleurs savoir si une éventuelle taxe aurait une incidence quelconque sur le nombre de ruptures conventionnelles formalisées. Après tout, on se souvient que la soumission de la rupture conventionnelle au forfait social n'avait été d'aucune influence en la matière. Plutôt que de créer des taxes, qui vont encore complexifier notre droit, il serait plus utile que les partenaires sociaux mettent leur énergie à adapter notre législation du travail à l'économie du XXIème siècle comme le font nos partenaires européens (Allemagne, Italie...). Mais la France en est très loin, faute de volonté politique.