

# LES RUPTURES CONVENTIONNELLES EN AUVERGNE-RHÔNE-ALPES

Au cours de l'année 2014, environ 38 000 personnes se sont inscrites à Pôle Emploi dans la région Auvergne-Rhône-Alpes suite à une rupture conventionnelle. Ces inscriptions correspondent à près de 16 600 sorties pour ce même motif dans des établissements de plus de 10 salariés et à 48 300 ruptures enregistrées dans le système d'information du ministère<sup>1</sup>.

Après une substitution importante des licenciements et des démissions à cette forme de rupture de contrat entre 2008 et 2010, le phénomène se ralentit à partir de 2011. Toutefois, la proportion de ruptures conventionnelles parmi les inscriptions à Pôle Emploi suite à une rupture de contrat (démission, licenciement, rupture conventionnelle) continue d'augmenter de 1 point chaque année, pour s'établir approximativement à 30% en 2014.

Toutes choses égales par ailleurs, les hommes, les personnes âgées de 25 à 49 ans et les cadres et professions intermédiaires s'inscrivent proportionnellement plus à Pôle Emploi suite à une rupture conventionnelle qu'à un autre type de rupture de contrat.

La proportion de ruptures conventionnelles parmi le total des sorties pour ruptures dans les établissements de 10 salariés ou plus diminue lorsque la taille de l'établissement augmente.

## Encadré 1 : Les ruptures conventionnelles

La loi n°2008-596 du 25 juin 2008, portant sur la modernisation du marché du travail et résultant de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 a créé un nouveau mode de rupture de contrat de travail à durée indéterminée. Il s'agit de la rupture conventionnelle, qui permet à l'employeur et au salarié de mettre fin au contrat de travail d'un commun accord. Sont exclus du champ des ruptures conventionnelles, les ruptures de contrat amiables intervenant dans le cadre des accords de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) ou dans le cadre de la mise en œuvre des plans de sauvegarde de l'emploi (PSE).

La loi impose le versement d'une indemnité spécifique de rupture conventionnelle, d'un montant minimum égal à l'indemnité légale de licenciement. Comme le licenciement, la rupture conventionnelle ouvre droit pour le salarié aux indemnités chômage (contrairement à la démission).

<sup>1</sup> cf. encadré 2 pour plus de précisions sur les sources utilisées et les différents champs qu'elles couvrent

## SOMMAIRE

<b>1. Le nombre de ruptures conventionnelles</b>	<b>4</b>
1.1 Le nombre de ruptures conventionnelles homologuées par la Direccte	4
1.2 Les entrées à Pôle Emploi suite à une rupture conventionnelle	5
1.3 Les ruptures conventionnelles parmi les mouvements de main d'œuvre des établissements de 10 salariés ou plus	8
<b>2. Caractéristiques des salariés et entreprises ayant eu recours à une rupture conventionnelle</b>	<b>9</b>
2.1 Genre et âge des salariés ayant recours à ce mode de rupture de contrat	9
2.2 Taille et secteur des établissements de 10 salariés ou plus dans lesquels ont été signés des ruptures conventionnelles	11
<b>Bibliographie</b>	<b>13</b>
<b>Table des illustrations</b>	<b>14</b>
<b>Annexe : Evolution du poids des inscriptions par motif de rupture de contrat dans le total des motifs de rupture, par tranche d'âge</b>	<b>15</b>

## Encadré 2 : Sources et Méthodologie

L'analyse des ruptures conventionnelles peut s'effectuer à travers diverses sources : la source issue des remontées rapides faites par les unités départementales à la Dares, qui comptabilise toutes les ruptures validées par la Direccte, la source des déclarations de mouvements de main d'œuvre, qui permet de replacer les ruptures conventionnelles parmi tous les motifs de sorties d'établissements de 10 salariés ou plus, et la source Demande d'emploi, qui dénombre les inscriptions à Pôle Emploi suite notamment à une rupture conventionnelle. Chacune de ces sources couvre un champ sensiblement différent, et leur exploitation est complémentaire. Le champ pour chaque source est détaillé au fil du document.

L'objet de cette analyse, en plus d'estimer le volume des ruptures conventionnelles signées dans la région, est de regarder, grâce à ces diverses sources, si ces ruptures conventionnelles se sont substituées ou non aux autres motifs de ruptures de contrat depuis leur création, et si elles sont sur ou sous-représentées dans certaines catégories de population (suivant l'âge, le genre) et/ou d'entreprises (suivant la taille, le secteur).

Les résultats sur le profil des salariés ayant recours à une rupture conventionnelle ont été confortés par des tests statistiques de deux types :

- Neutralisation des effets de structure par des tests statistiques de type Chi <sup>2</sup>
- Neutralisation des effets imbriqués par une analyse de régression logistique et le calcul d'odds ratio. Cette technique permet d'évaluer la probabilité qu'un événement se produise en estimant l'influence de facteurs définis dans le modèle (estimation de type «toutes choses égales par ailleurs»)

Les analyses statistiques ont été réalisées à partir de la source Demande d'emploi, qui permet de mettre en regard toutes les formes de rupture de contrat. Cependant, une comparaison des trois sources a été faite, afin de s'assurer que les constats sur les ruptures conventionnelles étaient similaires.

Enfin, afin de consolider l'analyse statistique et de disposer d'un échantillon suffisant, les tests statistiques ont été réalisés sur l'ensemble des inscriptions à Pôle Emploi suite à rupture de contrat depuis 2008, date de création du dispositif.

## 1. Le nombre de ruptures conventionnelles

### 1.1 Les ruptures conventionnelles homologuées par la Direccte

Les résultats présentés ci-dessous sont issus des remontées rapides transmises par les unités départementales de la Direccte à la Dares, dans le cadre de leur suivi mensuel.

Cette source devrait donc donner la vision la plus exhaustive des ruptures conventionnelles signées dans la région. Cependant, les données pour le département de l'Allier n'étant pas disponibles, elles ont été remplacées par les chiffres issus du système d'information du ministère (dont les premières expertises montrent qu'il sous-estime le nombre de ruptures conventionnelles).

En 2014, 48 300 ruptures conventionnelles ont été homologuées par la Direccte en Auvergne-Rhône-Alpes. Près d'1 rupture sur 3 a été réalisée dans le département du Rhône, dans des proportions identiques à la part départementale de l'emploi salarié dans le total régional.

De façon générale, la répartition départementale des ruptures conventionnelles est cohérente avec la répartition des emplois salariés dans la région.

Enfin, comme pour l'emploi salarié, le Cantal, avec moins de 600 ruptures signées en 2014, constitue le département au poids le plus faible dans le total régional.

**Tableau 1 – Répartition départementale des ruptures conventionnelles homologuées et de l'emploi salarié en 2014**

	Ruptures conventionnelles		Emploi salarié total
	Nombre	Part	
Ain	2 768	6%	7%
Allier	1 418 <sup>2</sup>	3%	3%
Ardèche	1 330	3%	3%
Cantal	583	1%	1%
Drôme	3 708	8%	6%
Isère	7 252	15%	16%
Loire	4 211	9%	8%
Haute-Loire	1 003	2%	2%
Puy-de-Dôme	2 855	6%	8%
Rhône	15 469	32%	30%
Savoie	2 703	6%	6%
Haute-Savoie	4 953	10%	9%
Auvergne Rhône-Alpes	48 253	100%	100%

Source : Remontées rapides, Direccte – Enquête Emploi, Insee

<sup>2</sup> Données extraites du système d'information des ruptures conventionnelles, le résultat n'étant pas disponible dans les remontées rapides de la Dares pour le département de l'Allier.

### Encadré 3: Les ruptures conventionnelles enregistrées en 2015 par les unités départementales

Entre janvier et novembre 2015, 46 011 ruptures conventionnelles ont été enregistrées par les unités départementales, soit une hausse annuelle de 5% (43 649 ruptures avaient été enregistrées au cours de la même période en 2014). La répartition par département ne présente pas d'évolution notable par rapport à 2014.

**Tableau 2 – Répartition départementale des ruptures conventionnelles homologuées (de janvier à novembre) et de l'emploi salarié (4<sup>ème</sup> trimestre) en 2015**

	Ruptures conventionnelles		Emploi salarié total
	Nombre	Part	
<b>Ain</b>	2 739	6%	7%
<b>Allier</b>	1 289	3%	3%
<b>Ardèche</b>	1 245	3%	3%
<b>Cantal</b>	519	1%	1%
<b>Drôme</b>	3 409	7%	6%
<b>Isère</b>	6 938	15%	16%
<b>Loire</b>	3 848	8%	8%
<b>Haute-Loire</b>	903	2%	2%
<b>Puy-de-Dôme</b>	2 945	6%	8%
<b>Rhône</b>	14 969	33%	30%
<b>Savoie</b>	2 600	6%	6%
<b>Haute-Savoie</b>	4 607	10%	9%
<b>Auvergne Rhône-Alpes</b>	46 011	100%	100%

Source : Remontées rapides, Direccte – Enquête Emploi, Insee

## 1.2 Les entrées à Pôle Emploi suite à une rupture conventionnelle

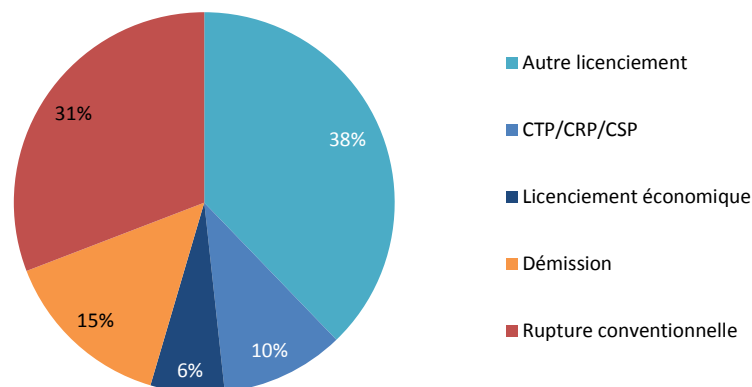
Les résultats présentés ci-dessous sont issus de la source Demandeurs d'emploi en fin de mois de Pôle Emploi, qui permet de comptabiliser les nouvelles inscriptions à Pôle Emploi au cours de l'année 2014. Ces données ont fait l'objet de retraitements, afin de limiter les surestimations suites aux réinscriptions rapides (dans la journée) et aux bascules entre les différentes catégories de demandeurs d'emploi (A, B, C, D et E).

Dans cette source, seules sont comptabilisées les personnes signataires d'une rupture conventionnelle qui se sont inscrites à Pôle Emploi ; leur volume est donc très probablement sous-estimé.

En 2014, un peu plus de 38 000 personnes se sont inscrites à Pôle Emploi suite à une rupture conventionnelle en Auvergne-Rhône-Alpes, ce qui représente 31% des entrées à Pôle emploi suite à

une rupture de contrat<sup>3</sup>. Ces résultats (en volume et en proportion) sont très nettement supérieurs aux volumes de sorties d'établissements de 10 salariés ou plus pour ce motif, présentés dans la partie suivante (16 600), au détriment notamment des démissions.

**Graphique 1 - Ventilation des inscriptions suite à une rupture de contrat, par motif en 2014 dans la région**



Source: STMT- Direccte, Pôle Emploi

Ceci s'explique par les différences de champ de ces deux sources. En effet, les déclarations de mouvements de main d'œuvre ne comptabilisent que les sorties dans les établissements de 10 salariés et plus. Une enquête de la Dares montre ainsi qu'en France métropolitaine, « 55% des salariés ayant signé une rupture conventionnelle travaillaient au sein d'un établissement de 10 salariés ou plus »<sup>4</sup>. Environ 45% des ruptures conventionnelles échappent donc à la source des mouvements de main d'œuvre traitée ici.

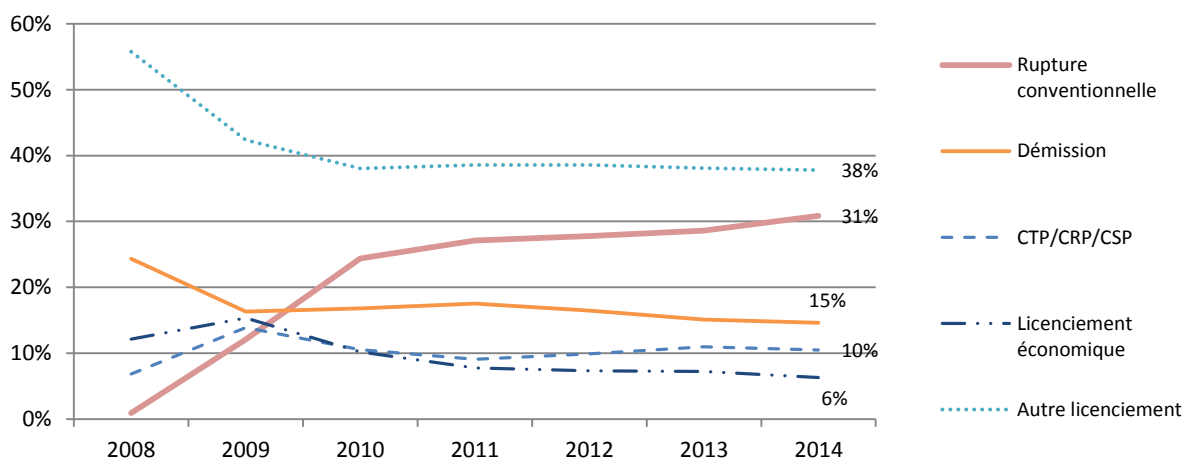
Par ailleurs, la source Pôle Emploi ne comptabilise que les personnes ayant fait l'objet d'une inscription auprès de ce même organisme : on peut supposer que le nombre de démissions (et donc sa proportion) est sous-estimé, une partie des démissionnaires ayant retrouvé un emploi immédiatement d'une part, la démission n'ouvrant pas droit à indemnisation d'autre part.

Sur la base de cette source, le volume des ruptures conventionnelles est en constante augmentation depuis l'entrée en vigueur du dispositif en 2008, d'abord forte jusqu'en 2010 puis plus modérée jusqu'en 2013 et présentant une accélération en 2013 et 2014.

<sup>3</sup> Les ruptures de contrat regroupent les démissions, les ruptures conventionnelles et les licenciements (économiques ou autres). Les autres motifs d'inscription à Pôle Emploi sont les fins de contrats courts, les reprises d'activité et les autres cas (autres que ruptures conventionnelles)

<sup>4</sup> Page 2 In Dares Analyses N°064 – Octobre 2013 : les salariés ayant signé une rupture conventionnelle – une pluralité de motifs conduit à la rupture de contrat.

**Graphique 2 - Evolution du poids des inscriptions par motif de rupture dans le total des motifs de rupture, entre 2008 et 2014**



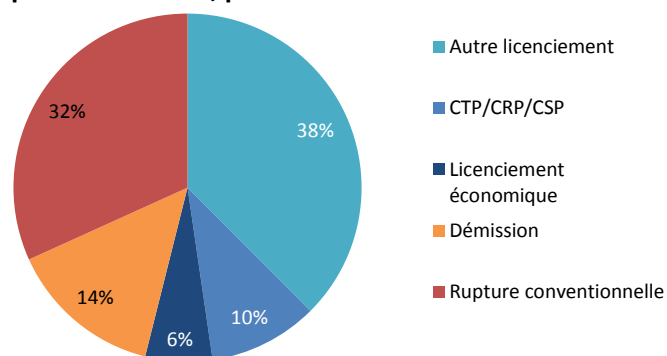
Source: STMT- Direccte, Pôle Emploi

En proportion, un phénomène de substitution avec les autres formes de rupture de contrat, à l’initiative d’une des deux parties (démission et licenciement notamment autres) s’est opéré de façon très nette au lancement de la mesure entre 2008 et 2010, entraînant une baisse relative des licenciements et des démissions (respectivement -16 pts et - 8 pts). Cette substitution s’est ensuite ralentie à partir de 2011, la proportion de ruptures conventionnelles augmentant de 1 point chaque année principalement au détriment des démissions (- 3pts entre 2011 et 2014, -1 pt pour les licenciements). Les autres licenciements demeurent cependant majoritaires.

**Encadré 4 : Les demandeurs d’emploi inscrits à Pôle Emploi en 2015 suite à une rupture conventionnelle**

En 2015, 39 300 personnes se sont inscrites à Pôle Emploi dans la région suite à une rupture conventionnelle, soit une hausse de 2,9% par rapport à 2014 – en net ralentissement en comparaison des années précédentes.

**Graphique 3 - Ventilation des inscriptions suite à une rupture de contrat, par motif - 2015**



Source: STMT- Direccte, Pôle Emploi

Cependant, la proportion des ruptures conventionnelles dans le total des entrées à Pôle Emploi suite à une rupture de contrat continue d’augmenter suivant le rythme régulier observé depuis 2011 (+1 pt chaque année). Au final, les entrées suite à une rupture de contrat se répartissent en 2015 comme suit : 32% pour les ruptures conventionnelles, 14% pour les démissions, et 54% pour les licenciements.

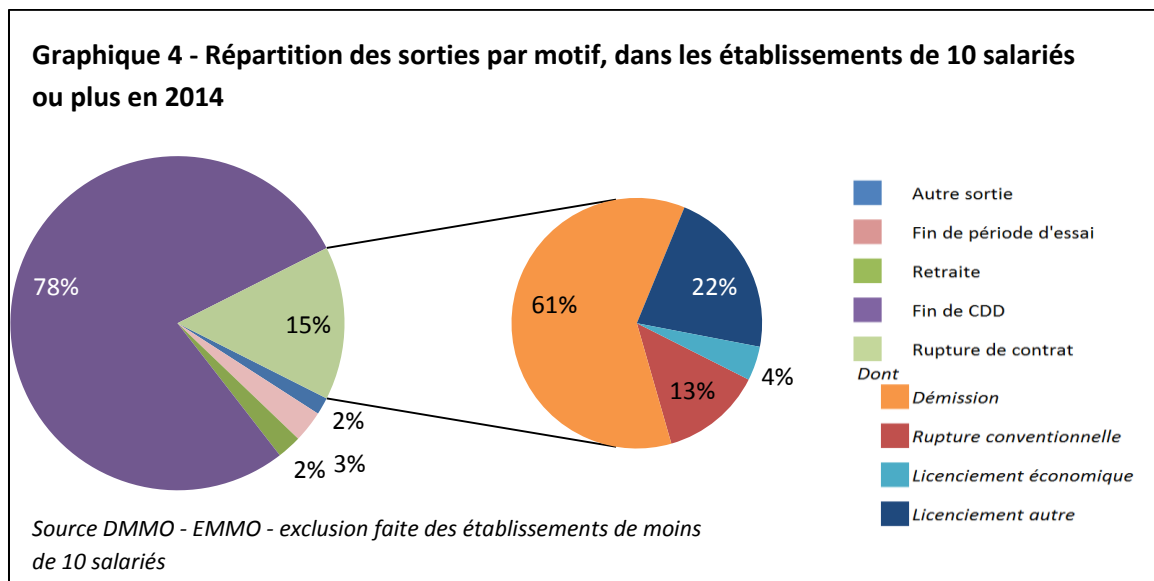
### 1.3 Les ruptures conventionnelles, parmi les mouvements de main d'œuvre des établissements de 10 salariés et plus

Les résultats présentés ci-dessous sont issus des déclarations de mouvement de main d'œuvre (DMMO, pour les entreprises de 50 salariés et plus) et de l'enquête sur les mouvements de main d'œuvre (EMMO, pour les entreprises de moins de 50 salariés).

Les établissements de moins de 10 salariés sont exclus du champ de cette analyse, puisque l'enquête sur les mouvements de main d'œuvre n'y est pas suffisamment représentative.

En 2014, selon cette source, les ruptures de contrat du fait de l'une des deux parties (licenciement ou démission), ou des deux (rupture conventionnelle) sont estimées à 126 000, soit 15 % des sorties dans les établissements de 10 salariés et plus en Auvergne-Rhône-Alpes. Cette proportion est en diminution constante depuis 2008 (- 12 pts). La très large majorité des sorties d'établissement de 10 salariés et plus (près de 4 sorties sur 5) sont des fins de contrat à durée déterminée (CDD).

Parmi ces sorties pour rupture de contrat, la majorité (61%) concerne des démissions. Les licenciements représentent 26% des sorties et les ruptures conventionnelles 13%, soit un volume total de 16 600 ruptures pour l'année 2014.

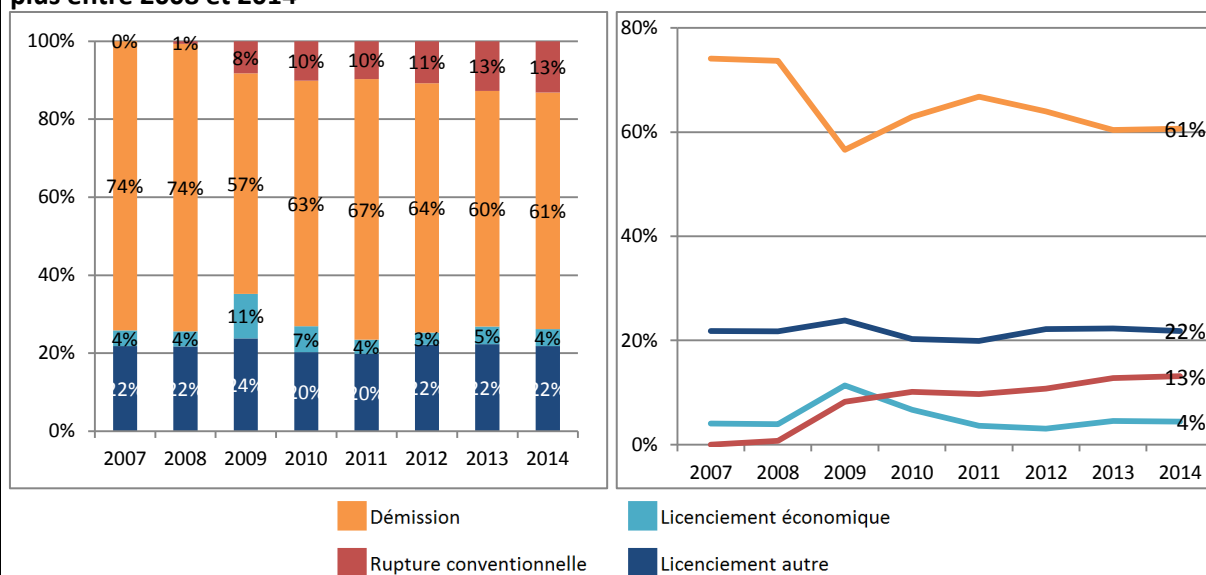


Entre 2008 – date de création du dispositif – et 2010, la proportion des ruptures conventionnelles a augmenté de façon continue, d'abord en compensation de la diminution des démissions en proportion, en 2009 puis de la baisse des licenciements économiques à partir de 2010.

Après une période de stabilisation entre 2010 et 2012, la proportion de ruptures conventionnelles a augmenté en 2013 et 2014 pour s'établir à 13%. Cette hausse en 2013 est intervenue parallèlement à une réduction de la proportion des démissions (-4 pts).



**Graphique 5 - Evolution de la part des sorties par motif, dans les établissements de 10 salariés ou plus entre 2008 et 2014**



Source DMMO - EMMO - exclusion faite des établissements de moins de 10 salariés

## 2. Caractéristiques des salariés et entreprises ayant eu recours à une rupture conventionnelle

### 2.1 Genre et âge des salariés ayant recours à ce mode de rupture de contrat (source Pôle Emploi)

Dans la région, les hommes recourent un peu plus fréquemment aux ruptures conventionnelles que les femmes : près de 54 % des demandes de ruptures déposées auprès de la Direccte Auvergne-Rhône-Alpes depuis 2008 concernent des hommes<sup>5</sup>.

De même, les ruptures conventionnelles concernent plus fréquemment les personnes âgées entre 25 et 49 ans : 72% des inscriptions à Pôle Emploi suite à une rupture conventionnelle, sont faites par des personnes de cette tranche d'âge, contre 66% pour les autres motifs de rupture (démissions, licenciements économiques ou autres, dispositifs de type CSP/CTP/CRP).

Quelle que soit la tranche d'âge<sup>6</sup>, la majeure partie des inscriptions suite à une rupture de contrat (entre 37% et 46%, en moyenne entre 2008 et 2014) sont des licenciements autres qu'économiques. Ensuite le deuxième motif d'inscription diverge suivant l'âge : les jeunes (moins de 25 ans) démissionnent plus fréquemment, alors que les personnes âgées de 50 ans et plus s'inscrivent à Pôle Emploi plus fréquemment suite à un licenciement économique ou à l'entrée dans un dispositif de type CSP. Les ruptures conventionnelles constituent, quant à elles, le deuxième motif d'inscription suite à une rupture de contrat chez les 25-49 ans.

<sup>5</sup> Cette caractéristique ne se retrouve pas au niveau national, pour lequel les taux sont similaires suivant le genre. Ce résultat peut éventuellement s'expliquer par un effet secteur d'activité (surreprésentation de l'industrie dans la région), il n'est cependant pas possible de confirmer cette hypothèse à partir de la source à notre disposition.

<sup>6</sup> Pour reprendre les tranches standards de la statistique de la Demande d'emploi

**Tableau 3 – Inscriptions à Pôle Emploi selon le motif de rupture de contrat entre 2008 et 2014**

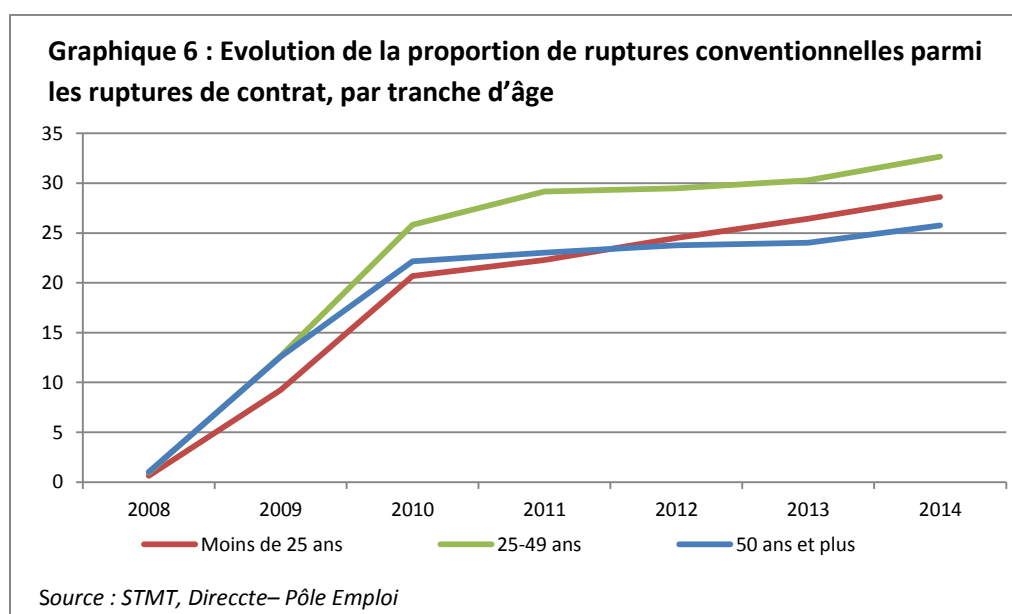
	Part des motifs de sortie par tranche d'âge			
	Moins de 25 ans	25-49 ans	50 ans et plus	Total
<b>Autre licenciement</b>	37%	40%	46%	41%
<b>Démission</b>	33%	17%	6%	17%
<b>Licenciement économique, CSP, CRT, CTP</b>	11%	20%	29%	20%
<b>Rupture conventionnelle</b>	19%	23%	19%	22%
<b>Total des ruptures</b>	100%	100%	100%	100%

Source : STMT, Direccte – Pôle Emploi

Ce constat se vérifie chaque année depuis la mise en place de cette forme de rupture de contrat<sup>7</sup> : en proportion, les ruptures conventionnelles sont plus fréquentes chez les personnes âgées de 25 à 49 ans. Depuis 2010, leur proportion augmente dans cette tranche d'âge (+ 7 pts entre 2010 et 2014), pour s'établir à près de 33% en 2014.

La tranche demandeurs d'emploi âgés de 50 ans et plus présente quant à elle la proportion la plus faible de ruptures conventionnelles depuis 2012 (de l'ordre de 25%). Cette forme de rupture demeure entre 2009 et 2013, le 3<sup>ème</sup> mode de rupture du contrat, après les licenciements (autres et économiques). Leur proportion augmente également depuis le lancement du dispositif, mais dans une moindre mesure (+ 4 pts sur 4 ans). En 2014, la proportion de ruptures conventionnelles a connu une hausse annuelle plus marquée (+ 2pts), pour s'établir à un niveau légèrement supérieur aux licenciements économiques<sup>8</sup>.

Enfin, la proportion de ruptures conventionnelles chez les personnes âgées de moins de 25 ans présente l'évolution la plus forte entre 2009 et 2014 (+8 pts), pour s'établir en 2014 à près de 30%, soit une proportion identique aux démissions.



<sup>7</sup> Et se confirme en 2015

<sup>8</sup> Cette répartition ne se confirme pas en 2015 : pour cette tranche d'âge, les ruptures conventionnelles représentent 26% des ruptures contre 28% pour les licenciements économiques.

Les ouvriers et employés qualifiés représentent la moitié des entrées à Pôle Emploi suite à une rupture de contrat, la proportion est similaire s'agissant des ruptures conventionnelles. En revanche, plus d'une inscription à Pôle Emploi suite à une rupture conventionnelle sur 3 est réalisée par un cadre ou une personne relevant d'une profession intermédiaire, alors que ces catégories socio-professionnelles ne représentent que 24% des entrées à Pôle Emploi suite à une rupture de contrat. A contrario, les ouvriers et employés non qualifiés représentent 15% des ruptures conventionnelles contre 21% tous motifs de rupture confondus. Toutes choses égales par ailleurs, les cadres et les professions intermédiaires ont plus de 2 fois plus de probabilité de rompre leur contrat de travail par une rupture conventionnelle que les salariés non qualifiés.

**Tableau 4 – Répartition des ruptures par catégorie socio-professionnelle entre 2008 et 2014**

	Rupture Conventionnelle	Tous motifs de rupture
Qualification inconnue	n.s	1%
Ouvriers ou Employés non qualifiés	15%	21%
Ouvriers ou Employés qualifiés	53%	54%
Professions intermédiaires	16%	12%
Cadres	16%	12%
Total	100%	100%

Source : STMT, Direccte – Pôle Emploi

Les sources à notre disposition ne permettent pas d'expliquer ces disparités suivant la catégorie socio-professionnelle, dans les motifs d'inscription à Pôle Emploi. Cependant, une enquête auprès des salariés ayant signé une rupture conventionnelle a été menée par la Dares en 2011<sup>9</sup>. Elle interroge notamment sur l'origine et les causes de la rupture et montre que dans 48% des cas, les salariés déclarent que le choix de rompre provient d'un accord commun salarié / employeur, sans différence significative selon la catégorie socio-professionnelle des salariés. Par ailleurs, les cadres et professions intermédiaires citent plus fréquemment comme circonstances à l'origine de la rupture, des mésententes avec la hiérarchie et des changements de méthode de management. A l'inverse, la pénibilité du poste est citée par une plus grande part d'ouvriers.

## 2.2 Taille et secteur des établissements de 10 salariés ou plus dans lesquels ont été signés des ruptures conventionnelles (source Mouvements de main d'œuvre)

**Tableau 5 - Part des ruptures conventionnelles dans le total des sorties suite à rupture de contrat en 2014, par taille d'établissement**

	Part (en %)
10 - 49 salariés	16%
50 - 99 salariés	12%
100 - 249 salariés	11%
plus de 250 salariés	9%

Source DMMO - EMMO - exclusion faite des établissements de moins de 10 salariés

<sup>9</sup> Dares Analyses N°064 – Octobre 2013 : les salariés ayant signé une rupture conventionnelle – une pluralité de motifs conduit à la rupture de contrat.

La proportion de ruptures conventionnelles dans le total des sorties suite à une rupture de contrat décroît lorsque la taille de l'établissement augmente pour passer de 16% dans les établissements de 10 à 49 salariés à 9% pour les établissements de plus de 250 salariés. Ce résultat doit cependant être nuancé puisque nous ne disposons pas d'informations pour les établissements de moins de 10 salariés. On peut cependant noter pour mémoire qu'entre 2009 et 2011, près d'une rupture conventionnelle sur deux en Auvergne-Rhône-Alpes a eu lieu dans une entreprise de moins de 10 salariés<sup>10</sup>.

La proportion de ruptures conventionnelles, selon le secteur, dans le total des sorties suite à une rupture de contrat varie dans la région entre 6% et 25%.

**Tableau 6 - Part des ruptures conventionnelles dans le total des sorties suite à rupture de contrat en 2014, par secteur d'activité (en 17 postes)**

	Part (en %)
<b>AZ : Agriculture, sylviculture et pêche</b>	6%
<b>IZ : Hébergement et restauration</b>	6%
<b>Z : Non renseigné</b>	9%
<b>OQ : Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale</b>	10%
<b>HZ : Transports et entreposage</b>	11%
<b>MN : Activités scientifiques et techniques ; services administratifs et de soutien</b>	11%
<b>C1 : Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac</b>	13%
<b>GZ : Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles</b>	13%
<b>DE : Industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution</b>	15%
<b>RU : Autres activités de services</b>	17%
<b>FZ : Construction</b>	17%
<b>KZ : Activités financières et d'assurance</b>	19%
<b>C5 : Fabrication d'autres produits industriels</b>	20%
<b>C4 : Fabrication de matériels de transport</b>	20%
<b>JZ : Information et communication</b>	21%
<b>C3 : Fabrication d'équipements électriques, électroniques, informatiques ; fabrication de machines</b>	22%
<b>LZ : Activités immobilières</b>	23%
<b>C2 : Cokéfaction et raffinage</b>	25%

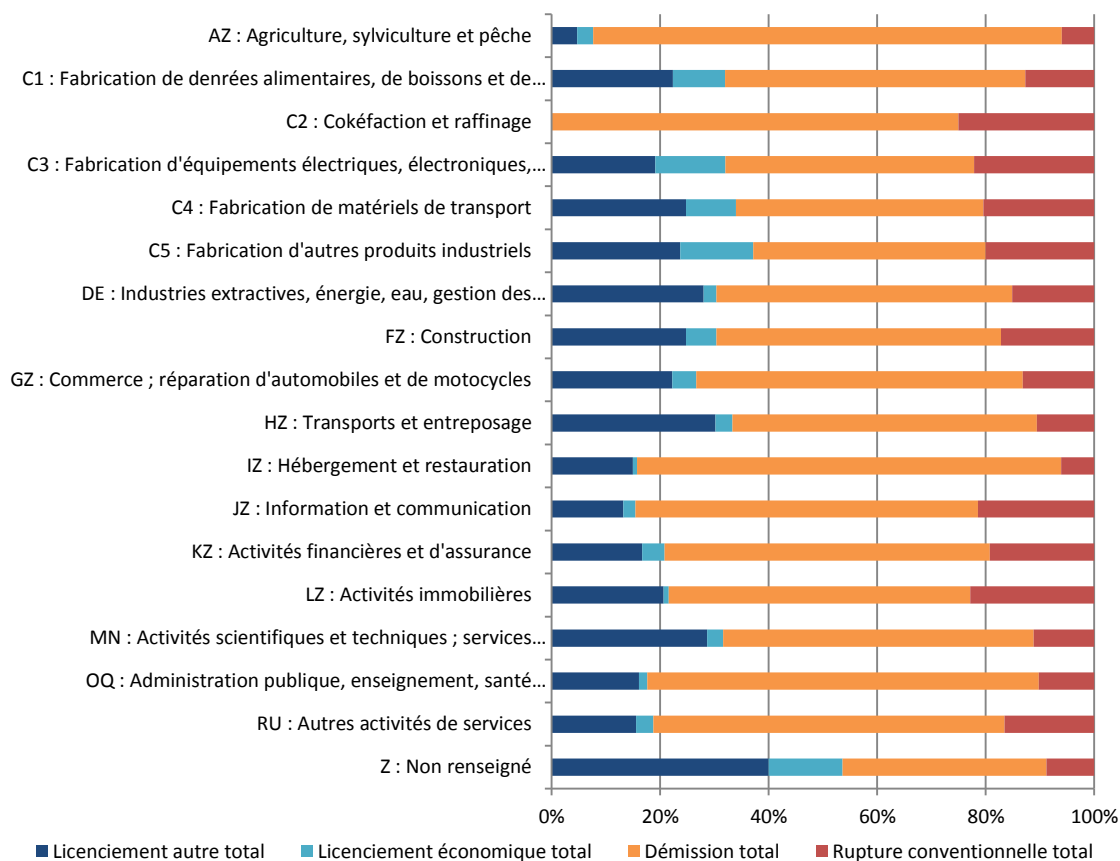
Source DMMO - EMMO - exclusion faite des établissements de moins de 10 salariés

Le secteur de l'hébergement et de la restauration présente avec le secteur agricole des proportions de ruptures conventionnelles assez faibles (moins de 10%), avec une forte prédominance des démissions.

<sup>10</sup> In Les ruptures conventionnelles en Rhône-Alpes – Décembre 2012, Direccte Rhône-Alpes - SESE

A contrario, le taux de ruptures conventionnelles est supérieur à 20% dans 6 secteurs : fabrication d'autres produits industriels (C5), fabrication de matériels de transport (C4), information et communication (JZ), fabrication d'équipements électriques et électroniques (C3), activités immobilières (LZ), cokéfaction et raffinage (C2).

**Graphique 7 - Ventilation des sorties par motif de rupture, en 2014 par secteur d'activité (en 17 postes)**



Source DMMO - EMMO - exclusion faite des établissements de moins de 10 salariés

## BIBLIOGRAPHIE

- Dares Analyses N°031 – Mai 2013 :
  - Les ruptures conventionnelles de 2008 à 2012
- Dares Analyses N°064 – Octobre 2013 :
  - Les salariés ayant signé une rupture conventionnelle : une pluralité des motifs conduit à la rupture de contrat
- Dares Indicateurs N°072 – Octobre 2012 :
  - Les mouvements de main-d'œuvre au 2<sup>ème</sup> trimestre 2012 : recul des entrées et des sorties
- Dares Indicateurs N°011 – Février 2015 :
  - Recul des taux d'entrée et de sortie dans les mouvements de main-d'œuvre au 3<sup>ème</sup> trimestre 2014
- Circulaire DGT n°2009-04 du 17 mars 2009 relative à la rupture conventionnelle d'un contrat à durée indéterminée
- Instruction DGT n°2009-25 du 08 décembre 2009 relative au régime indemnitaire de la rupture conventionnelle d'un contrat à durée indéterminée
- Les ruptures conventionnelles en Rhône-Alpes – Décembre 2012, Direccte Rhône-Alpes – SESE

## TABLE DES ILLUSTRATIONS

### Graphiques

Graphique n°1 : Ventilation des inscriptions suite à une rupture de contrat, par motif en 2014 dans la région	6
Graphique n°2 : Evolution du poids des inscriptions par motif de rupture dans le total des motifs de rupture, entre 2008 et 2014	7
Graphique n°3 : Ventilation des inscriptions suite à une rupture de contrat, par motif en 2015	7
Graphique n°4 : Répartition des sorties par motif, dans les établissements de 10 salariés ou plus en 2014	8
Graphique n°5 : Evolution de la part des sorties par motif, dans les établissements de 10 salariés ou plus entre 2008 et 2014	9
Graphique n°6 : Evolution de la proportion de ruptures conventionnelles parmi les ruptures de contrat, par tranche d'âge	10
Graphique n°7 : Ventilation des sorties par motif de rupture, en 2014 par secteur d'activité (en 17 postes)	13

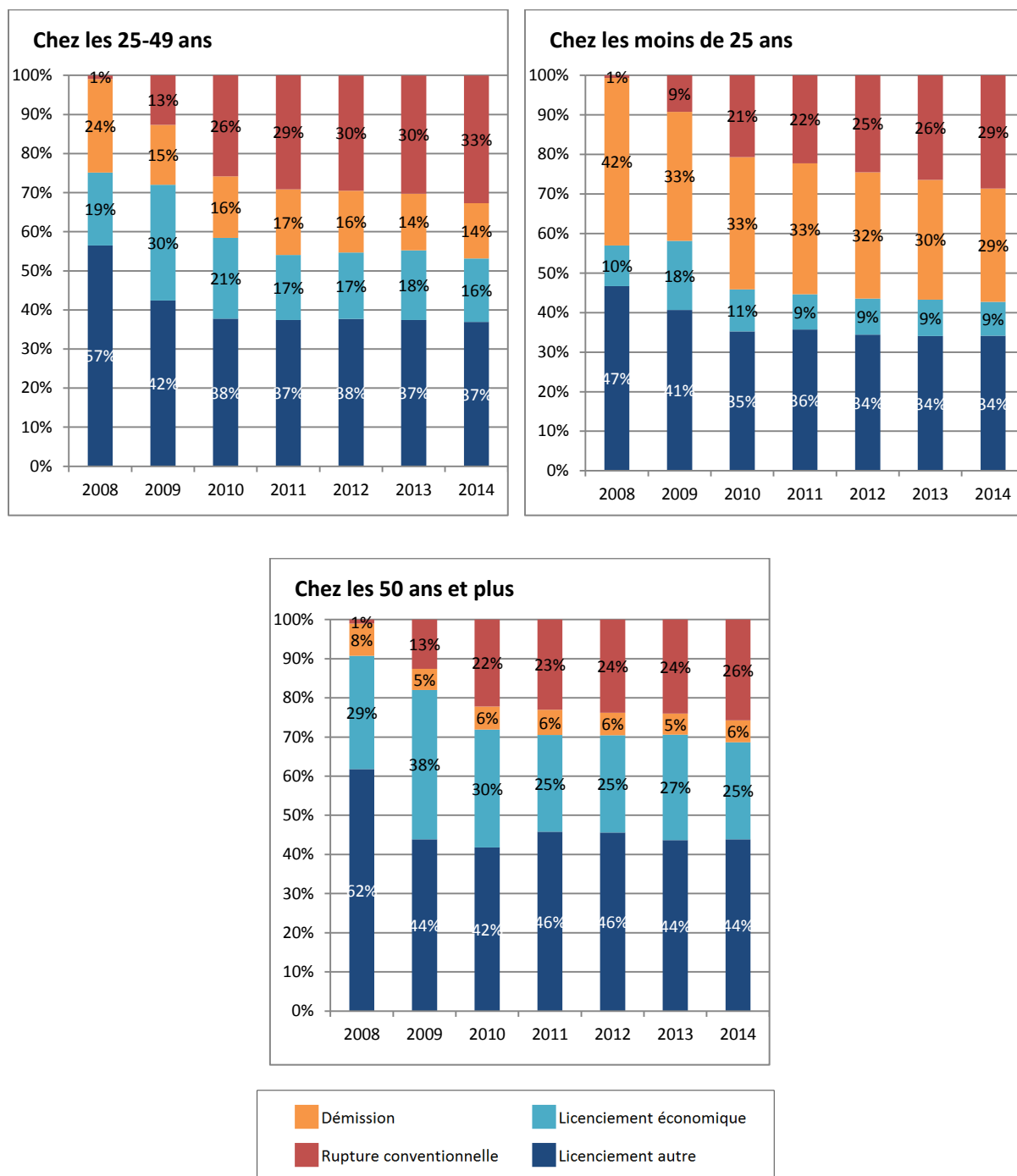
### Tableaux

Tableau n°1 : Répartition départementale des ruptures conventionnelles homologuées et de l'emploi salarié en 2014	4
Tableau n°2 : Répartition départementale des ruptures conventionnelles homologuées (de janvier à novembre) et de l'emploi salarié (4ème trimestre) en 2015	5
Tableau n°3 : Inscriptions à Pôle Emploi selon le motif de rupture de contrat entre 2008 et 2014	10
Tableau n°4 : Répartition des ruptures par catégorie socio-professionnelle entre 2008 et 2014	11
Tableau n°5 : Part des ruptures conventionnelles dans le total des sorties, suite à rupture de contrat en 2014, par taille d'établissement	11
Tableau n°6 : Part des ruptures conventionnelles dans le total des sorties, suite à rupture de contrat en 2014, par secteur d'activité (en 17 postes)	12

### Encadrés

Encadré n°1 : les ruptures conventionnelles	1
Encadré n°2 : Sources et Méthodologie	3
Encadré n°3 : Les ruptures conventionnelles enregistrées en 2015 par les unités départementales	5
Encadré n°4 : Les demandeurs d'emploi inscrits à Pôle Emploi en 2015 suite à une rupture conventionnelle	7

## ANNEXE : Evolution du poids des inscriptions par motif de rupture de contrat dans le total des motifs de rupture, par tranche d'âge



Source : STMT, Direccte – Pôle Emploi

## Les dernières publications du Service Etude, Statistique, Evaluation de la DIRECCTE

Accessibles sur <http://www.auvergne-rhone-alpes.direccte.gouv.fr>  
(Rubrique Etudes et Statistiques)

### Etudes :

[Les conseillers du salarié de Rhône-Alpes en 2015](#) – GRAFF Didier – Mai 2016

[Analyse des ruptures prématurées d'Emplois d'Avenir en Auvergne-Rhône-Alpes](#) - BONNET-PRADIER Vanina - Mai 2016

[Les secteurs producteurs de numérique dans la région Auvergne-Rhône-Alpes](#) – GRANDJEAN Daniel, JAKSE Christine - janvier 2016

[Les services à la personne en Rhône-Alpes et dans les départements de la région](#) - BONNET-PRADIER Vanina, GRAFF Didier, JAKSE Christine, YOUMBI Béatrice - septembre 2015

[Exposition et prévention des risques professionnels – Enquête SUMER, accords et plans – n°4 : la pénibilité dans le travail En Rhône-Alpes](#) - BONNET-PRADIER Vanina, GRAFF Didier - avril 2015

[La prise en compte du rural dans la mise en œuvre des politiques de l'emploi, in Portrait social 2015 : Le fait rural en Rhône-Alpes](#) - 3<sup>ème</sup> publication collective de la plate-forme de l'observation sociale en Rhône-Alpes - YOUMBI Béatrice - février 2015

[Situation socio-économique dans la Métropole de Lyon et du Nouveau-Rhône / situation socio-économique dans la métropole de Grenoble](#) - DUPONT Jean-Marc, JAKSE Christine - février 2015

[Devenir à 6 mois des titulaires d'un contrat de professionnalisation en Rhône-Alpes](#) - BONNET-PRADIER Vanina, YOUMBI Béatrice, février 2015

### Chiffres clés :

[La note de vigilance du 1<sup>er</sup> trimestre 2016](#) - BONNET-PRADIER Vanina, Christine JAKSE (Direccte), Taoufik Gara (DRFIP), juin 2016

Directeur de la publication : Philippe Nicolas  
Direction Régionale des entreprises, de la concurrence,  
de la consommation, du travail et de l'emploi Auvergne - Rhône-Alpes  
Service Etude, statistique, évaluation (SESE)  
Etude réalisée par Vanina BONNET-PRADIER  
Tour Swisslife – 1, Boulevard Vivier Merle – 69443 LYON CEDEX 03  
Téléphone : 04 72 68 29 00 – Télécopie : 04 72 68 29 29 –  
Internet : <http://www.auvergne-rhone-alpes.direccte.gouv.fr>

©DIRECCTE Auvergne - Rhône-Alpes - Mai 2016

En dehors de l'usage privé du copiste, toute reproduction totale ou partielle de cette publication est interdite.  
Pour toute citation, veuillez mentionner le nom de l'auteur et de la source.