

Rupture conventionnelle : une modalité privilégiée pour mettre fin à un CDI

Issue de l'accord national interprofessionnel (ANI) sur la « modernisation du marché du travail » du 11 janvier 2008 et introduite dans le Code du travail par la loi du 25 juin 2008, la rupture conventionnelle (RC) est entrée en vigueur le 1^{er} août 2008.

Elle constitue une troisième forme de rupture du contrat de travail à durée indéterminée (CDI), qui se différencie à la fois du licenciement et de la démission. Contrairement au premier, elle ne comporte

aucune indication sur la personne à l'initiative de la rupture ni sur ses motifs, et se distingue de la seconde en ouvrant droit à une indemnité légale et à l'assurance-chômage.

Dans le souci de prévenir les litiges, elle doit en outre être validée par voie d'homologation administrative.

Cette forme de rupture, recommandée en 2004 par la Commission de Virville afin de « sécuriser » la rupture de la relation de travail, en offrant une alternative à certains « faux » licenciements, constitue désormais une modalité privilégiée pour mettre fin à un CDI : plus de 25 000 ont été homologuées par mois en moyenne en 2012 !

Ce qui pose la question des circonstances dans lesquelles ce double consentement est intervenu.

Raphaël Dalmaso (Université de Lorraine), Bernard Gomel (Centre d'études de l'emploi), Dominique Méda (Université Paris-Dauphine), Évelyne Serverin (Université Paris 10) y répondent dans une étude remarquable et très documentée, parue dans le numéro 97 de « La connaissance de l'emploi », publié par le Centre d'étude de l'Emploi (CEE).

Une étude de référence à lire dans notre base « Ressources », rubrique Divers, France, documents, dossiers, études et analyses, Centre d'étude de l'Emploi.