Doit-on mettre fin aux ruptures conventionnelles ?

Dans son programme pour l'élection présidentielle de 2017, Emmanuel Macron promettait d'indemniser les démissions afin de fluidifier le marché du travail. Cette proposition traduisait la volonté d'accroître la *« flexicurité »*, en suivant le modèle scandinave : pouvoir facilement mettre fin aux emplois improductifs, faciliter les transitions professionnelles et les réallocations de main d'œuvre tout en garantissant une assurance chômage généreuse et de bonnes perspectives de formation et requalification.

Totalement à rebours des propositions de 2017, il est aujourd'hui question, recherche d'économies oblige, de raboter le dispositif de rupture conventionnelle créé en 2008 avec la même philosophie : permettre aux salariés de quitter leur emploi en gardant leur droit à l'assurance-chômage si leur employeur est prêt à leur payer une indemnité de départ. La rupture conventionnelle semble victime de son succès : près d'un demi-million de salariés l'utilisaient en 2024 pour un coût de 9 milliards d'euros.

La difficulté à évaluer un tel dispositif tient à ce que les exemples d'abus et le coût pour l'assurance chômage sont immédiatement visibles alors que les bénéfices indirects pour le marché du travail sont plus difficiles à quantifier. On dispose néanmoins de quelques éléments.

D'abord, les économistes Cyprien Batut et Éric Maurin montrent que l'objectif de fluidification a bien été atteint : le taux global de ruptures augmente de près de 20 % après la mise en place du dispositif en 2008. Dans le même temps, les embauches augmentent également mais dans une moindre mesure, ce qui induit aussi une légère réduction de l'emploi total.

Mais pour quels gains en termes de productivité et d'efficacité ? Selon une représentation aujourd'hui répandue du marché du travail comme un problème d'appariement entre les besoins des entreprises et les compétences des salariés, les réallocations devraient être source d'efficacité accrue. Tout simplement parce que ce sont les salariés les moins bien appariés qui devraient partir à la recherche d'emploi plus productifs et rémunérateurs. Cependant, la réalité est comme toujours plus complexe : en analysant une réforme autrichienne augmentant la générosité de l'assurance-chômage, l'économiste Simon Jäger et ses coauteurs démontrent que les séparations effectivement induites par des conditions de rupture de contrat plus généreuses ne détruisent que rarement les emplois censés être les moins productifs. Cette conclusion pourrait s'appliquer à la rupture conventionnelle, même si celle-ci obéit à une logique un peu différente.

La rupture conventionnelle devrait aussi permettre de limiter le très volumineux contentieux lié au licenciement abusif en offrant une opportunité aux parties de se mettre d'accord en amont. Une note récente de l'Institut des politiques publiques montre que cela n'est que rarement le cas, les nombreux licenciements conflictuels n'étant presque jamais substitués par des ruptures à l'amiable.

Bilan peu conclusif donc quant aux bénéfices du dispositif, si l'on s'en tient aux considérations purement économiques.

Il reste cependant qu'offrir aux salariés insatisfaits de leur emploi les moyens de se réorienter vers un travail qui leur convient mieux et leur permet de s'épanouir devrait être un objectif de premier plan pour une société avancée et progressiste comme la nôtre. C'est en ce sens que la rupture conventionnelle devrait être pensée, avec la nécessité de rendre le dispositif plus équitable et plus largement accessible, quitte à limiter les droits qu'il ouvre afin de demeurer à budget constant.

Thomas Breda, Professeur à l'Ecole d'Economie de Paris, Directeur de recherche au CNRS et économiste à l'Institut des politiques publiques.