



## **Bilan des ruptures conventionnelles et effets sur l'action syndicale**

*Gwendal Roblin, doctorant en sociologie, GRESCO, Université de Poitiers*

### **Synthèse**

**(Juin 2024)**

Créée en 2008, la rupture conventionnelle officialise une troisième voie de rupture du CDI aux côtés du licenciement et de la démission. La perspective d'une séparation d'un commun accord et le bénéfice d'une indemnité de rupture et de l'allocation chômage font rapidement gagner en popularité ce mode de rupture chez les salariés. Du côté du patronat, la possibilité de rompre un CDI à tout moment sans crainte d'un contentieux attire principalement les employeurs de petites entreprises. Le recours aux ruptures conventionnelles est croissant, jusqu'à franchir la barre des 500 000 conclues en 2022, faisant de ce mode de rupture du CDI l'un des plus utilisés.

Mais loin de constituer l'idéal d'un « commun accord », sans conflit, que la rupture conventionnelle sous-tend, les travaux universitaires ont mis en évidence sa flexibilité, mettant en doute la garantie du consentement libre et éclairé dont est censé disposer le salarié. Ces travaux s'attardent cependant moins sur les modalités d'accompagnement de ce mode de rupture pourtant opaque. Cette étude a donc pour objectif de tirer un bilan de l'accompagnement syndical des ruptures conventionnelles. Quelles en sont ses modalités ? Quels sont les effets des ruptures conventionnelles sur l'accompagnement syndical ?

Pour répondre à ces questions, ce travail s'appuie sur une méthode mixte. Il mobilise d'un côté une base de données sur les ruptures conventionnelles conclues entre 2016 et 2019 ainsi qu'un corpus issu de la littérature syndicale de l'organisation Force Ouvrière. De l'autre, il fait appel

à des entretiens menés avec des syndicalistes issus de diverses organisations syndicales accompagnant régulièrement des ruptures conventionnelles, au premier rang desquels se trouvent les conseillers du salarié.

La première partie de cette recherche est consacrée aux positionnements des organisations syndicales vis-à-vis de la rupture conventionnelle. Parmi les organisations syndicales représentatives à ce moment-là, seule la CGT a refusé de signer l'accord national interprofessionnel (ANI) contenant la rupture conventionnelle. L'accord des autres organisations à la signature de l'ANI est à recontextualiser, car il s'inscrit au sein d'autres enjeux : sa ratification signifiait la suppression officielle du Contrat Nouvelle Embauche ainsi que l'abandon du contrat unique défendu depuis un long moment par les libéraux. En outre, la création de la rupture conventionnelle s'accompagnait d'une procédure précise censée rééquilibrer le rapport de force entre les deux parties, s'assurant ainsi de garantir le consentement du salarié en contrepartie de la réduction de ses possibilités de recours en contentieux. Étudier le positionnement de Force Ouvrière *via* sa littérature syndicale permet de saisir les mutations rencontrées par la rupture conventionnelle et de comprendre pourquoi on considère, au niveau confédéral, que les positions des partenaires sociaux ont été bafouées. En effet, la jurisprudence a accru les configurations autorisant la signature d'une rupture conventionnelle tout en modifiant le statut des règles encadrant sa procédure. Celles-ci passent de garanties de fond à garanties de forme, de sorte que leur non-respect n'entraîne plus l'annulation de la rupture et sa requalification en licenciement sans cause réelle et sérieuse. Ce mode de rupture amiable a donc connu une mutation vers davantage de flexibilité et une sécurisation accrue des employeurs, à l'instar des politiques de flexicurité mises en place depuis 2008.

La seconde partie de l'étude se centre sur l'accompagnement syndical au sein des petites entreprises, là où les ruptures conventionnelles sont surreprésentées et pose donc la question de l'intervention syndicale dans ce tissu particulier du monde du travail. Les salariés de ces entreprises ne disposent pas d'instances représentatives du personnel (IRP). Le seul accompagnement syndical dont ils bénéficient est celui des conseillers du salarié qui peuvent les assister lors de l'entretien préalable à rupture du contrat de travail. Ce mandat, peu connu, dispose de faibles moyens de fonctionnement au premier rang desquels se trouve une enveloppe de quinze heures par mois, en pratique bien rigide. Pour corriger ce déséquilibre, les conseillers du salarié mettent en place diverses stratégies, dont la principale passe par le cumul de mandats, notamment comme représentant du personnel, ce qui permet un accroissement du volume

d'heures de délégation. Ces stratégies restent cependant fragiles et dépendantes des réformes issues du champ politique. Si ce mandat s'avère difficile à tenir, il est pour autant porteur de fortes rétributions symboliques permettant malgré tout son maintien dans la durée. Étudier les modalités d'assistance des conseillers du salarié lors des ruptures conventionnelles offre un éclairage sur deux échelons peu visibles du syndicalisme que sont les unions départementales et locales et illustre leur rôle majeur dans le maintien du tissu syndical local et le soutien aux salariés les plus isolés.

La troisième partie du rapport s'attarde sur les ruptures conventionnelles conclues dans des entreprises de plus de 10 salariés, là où elles s'avèrent sous-représentées. Cette différence de pratique de modalité de rupture s'explique par le facteur taille de l'entreprise, lui-même corrélé à tout un ensemble d'autres facteurs. Ainsi les entreprises de taille plus élevée disposent souvent de ressources humaines qui réduisent le risque de contentieux à l'issue d'un licenciement, ce qui limite l'intérêt de la rupture conventionnelle pour les employeurs. En outre, les indemnités de rupture conventionnelle croissent avec la taille de l'entreprise et représentent par conséquent un coût plus important. Le taux d'assistance à l'entretien de rupture croît également avec la taille de l'entreprise, allant du simple (2,8 % dans les entreprises de moins de 10 salariés) au triple (12,4 % dans les entreprises de plus de 249 salariés) et contribue à faire augmenter le montant de l'indemnité. Les représentants syndicaux dans ces entreprises ont une fonction accrue d'intermédiaire, relativement aux conseillers du salarié qui ne figurent pas dans les effectifs, et peuvent de ce fait davantage anticiper et jauger les situations. Cependant, un nombre très important de ruptures conventionnelles conclues dans ces entreprises se déroule à l'ombre des organisations syndicales qui n'apprennent la rupture du contrat qu'après le départ du salarié.

S'attarder sur la situation des représentants du personnel et leurs modalités d'accompagnement des ruptures conventionnelles met en lumière la marge de manœuvre dont dispose l'employeur afin de rompre un CDI. La rupture conventionnelle consacre donc un peu plus le pouvoir discrétionnaire de l'employeur dans la mesure où aucune règle légale n'encadre son consentement. Celui-ci est au cœur d'un affrontement entre les représentants des salariés et de l'employeur afin d'en expliciter les contours. Soucieux de préserver ce pouvoir discrétionnaire, l'employeur a intérêt à en révéler le moins possible. Ainsi présentée, la rupture conventionnelle apparaît avant tout comme un outil de flexibilisation puisque l'employeur y consent ou non selon sa stricte bonne volonté.

La dernière partie de l'étude cherche enfin à décortiquer les garanties qu'entraîne un accompagnement syndical de la rupture conventionnelle. D'un point de vue matériel, toute chose égale par ailleurs, l'accompagnement syndical de la rupture conventionnelle accroît le montant de l'indemnité de rupture. Sur le plan juridique, l'assistance syndicale permet de préserver le consentement du salarié. Cet élément n'est pas anodin dans la mesure où le non-respect des garanties permises par la procédure ne permet pas automatiquement de requalifier la rupture lors d'un contentieux. L'accompagnement syndical de ce mode de rupture contient également une garantie symbolique en ce que, lors de l'accompagnement, les syndicalistes offrent une reconnaissance des souffrances vécues par le salarié et participent à lutter contre une forme d'anomie. Un éclairage de l'accompagnement syndical « par le bas » des ruptures conventionnelles souligne enfin que c'est la modalité même de rupture du contrat de travail qui peut faire l'objet d'une négociation. L'assistance syndicale peut en effet permettre de transformer une rupture conventionnelle en un licenciement pour, par exemple, permettre au salarié de saisir plus facilement les prud'hommes. À l'inverse, transformer un licenciement en rupture conventionnelle peut avoir pour intérêt de maximiser une indemnité en échange d'une absence de contentieux ou d'atténuer la violence symbolique d'un licenciement pour faute.

Finalement, c'est lorsqu'un salarié est accompagné par un syndicaliste que la rupture conventionnelle prend le plus les traits d'un mode de rupture « amiable » et équilibré. Le travail mené par les organisations syndicales n'est donc pas vain en la matière. Néanmoins, cette étude pose aussi la question de la capacité des unions départementales et locales (UD et UL), parents pauvres du syndicalisme, à accompagner les salariés lors de leurs ruptures conventionnelles. La majorité d'entre elles interviennent dans des entreprises sans IRP : ce sont les conseillers du salarié, rattachés à ces UD et UL, qui se retrouvent ainsi en première ligne pour y faire face. Or, l'étude a permis de montrer qu'ils n'étaient pas assez nombreux : d'où l'enjeu, sans doute, d'en former davantage et de promouvoir cette modalité d'engagement syndical. Cela nécessiterait que les confédérations appuient davantage le développement de cet échelon syndical.

La rupture conventionnelle promeut une pratique syndicale du compromis et de la négociation qui conduit à marginaliser les pratiques les plus conflictuelles que peuvent parfois privilégier les organisations appartenant au pôle contestataire du champ syndical. Derrière la promotion d'un « dialogue social » plus apaisé, que permettrait notamment la rupture conventionnelle, se niche souvent en réalité un accroissement de la flexibilité des travailleurs qui joue non seulement sur la faiblesse des garanties juridiques, matérielles et symboliques liées à la rupture

de leur contrat de travail, mais profite également des difficultés à s'organiser collectivement et à opposer une résistance par l'intermédiaire des organisations syndicales.

L'ANI contenant la rupture conventionnelle a permis de réaffirmer la reconnaissance explicite du CDI comme forme normale de l'emploi alors menacée par la potentielle mise en place d'un contrat unique. Pour autant, la possibilité offerte à l'employeur, de rompre un contrat de travail avec un risque de contentieux si faible n'a-t-elle pas affaibli le statut de forme de l'emploi la plus protectrice initialement prêtée au CDI ? La rupture conventionnelle et les réformes suivantes du Code du travail doivent être pensées conjointement et dans leur globalité : n'ont-elles pas contribué à galvauder la forme normale de l'emploi en nivelant progressivement ses garanties par le bas ? Et sommes-nous alors encore si loin du contrat unique tant désiré par le patronat et une partie du champ politique ?