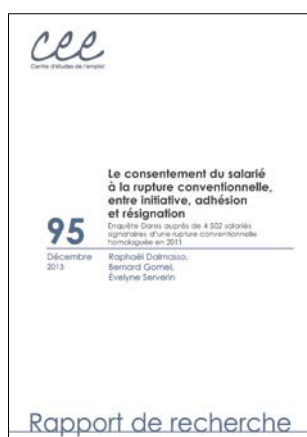


Vient de paraître au CEE

Le Centre d'études de l'emploi vient de publier le **rapport de recherche n° 95** :
« Le consentement du salarié à la rupture conventionnelle, entre initiative, adhésion et résignation ».



La rupture conventionnelle est porteuse d'un idéal de rupture pacifiée qui a assuré son succès. Entièrement orientée vers l'échange des consentements, elle a placé hors du champ d'observation les motifs pour lesquels chacune des parties y consent.

L'exploitation d'une enquête téléphonique réalisée en 2012 par la Dares auprès de 4 500 salariés montre l'ambivalence de leur consentement à rompre. Elle permet de comprendre ce qui conduit un salarié à abandonner un emploi à durée indéterminée pour entrer dans un régime d'indemnisation du chômage, et un employeur à accorder une rupture conventionnelle à un salarié qui veut démissionner.

Cette forme de rupture est à la fois un substitutif et un facilitateur des ruptures de CDI. Dans une moitié des cas, elle sécurise des ruptures qui auraient eu lieu, qu'elles soient voulues par le salarié ou par l'employeur. Dans l'autre moitié, elle facilite des ruptures dont les motifs ne sont pas

clairement identifiables, ce qui soulève la question de sa contribution à l'évolution du chômage et, au-delà, de la pertinence du choix actuel de sécuriser les parcours au détriment de la pérennisation des contrats de travail.

Rapport de recherche, n° 95, décembre 2015, **Raphaël Dalmasso, Bernard Gomel, Évelyne Serverin.**

<http://www.cee-recherche.fr/publications/rapport-de-recherche/le-consentement-du-salarie-la-rupture-conventionnelle-entre-initiative-adhesion-et-resignation>