

Modalités juridiques des ruptures d'emploi et perception des salariés

Le cas de la France à la fin des années 1990

Thomas Amossé

Sociologue, administrateur de l'Insee au CEE

Corinne Perraudin

*Économiste, maître de conférences à l'Université
Panthéon-Sorbonne (Paris I), membre du laboratoire Matisse-CES*

Héloïse Petit

*Économiste, chercheure au CEE, maître de conférences à l'Université
Panthéon-Sorbonne (Paris I), membre du laboratoire Matisse-CES*

Depuis le début des années 1980, le développement du chômage et des emplois précaires (CDD et intérim) a profondément modifié la structure du marché du travail français. L'analyse des conséquences de ces transformations sur la mobilité des salariés a donné lieu, au début des années 2000, à un large débat. Une première série de travaux a introduit la thèse d'une déstabilisation généralisée des salariés sur le marché du travail¹. Parallèlement, d'autres études² ont avancé l'hypothèse d'une stabilité relative de la situation globale sur le marché du travail. Plutôt qu'une dérive structurelle vers plus d'instabilité, ils ont mis en avant la stabilité de l'ancienneté moyenne ou du risque de quitter son emploi (vers le chômage ou l'inactivité). D'autres recherches enfin³ ont souligné la dualisation des situations sur le

1. J.-F. Germe, « Au-delà des marchés internes : quelles mobilités, quelles trajectoires ? », *Formation et Emploi*, 2001, n° 76, p. 129-145 ; E. Maurin, *L'égalité des possibles. La nouvelle société française*, Éditions du Seuil, coll. « La République des idées », 2002 ; P. Givor et E. Maurin, « La montée de l'instabilité professionnelle et ses causes », *Revue économique*, 2003, vol. 54, n° 3, p. 617-626.

2. V. not., P. Auer et S. Cazes, « L'emploi durable persiste dans les pays industrialisés », *RI trav.* 2000, vol. 139, n° 4, p. 427-459.

3. T. Amossé, « Vingt-cinq ans de transformation des mobilités sur le marché du travail », *Données sociales*, Insee, 2002-2003, p. 235-242 ; C. Ramaux, « Les emplois ne sont plus instables : expli-

marché du travail, avec à la fois une instabilité croissante pour un volant de main-d'œuvre flexible et le développement d'emplois stables pour une part croissante de salariés intégrés à des marchés internes protecteurs (en particulier dans la fonction publique et les grandes entreprises). Au-delà des questions de diffusion de l'instabilité de l'emploi, ces différents travaux s'accordent pour constater la modification profonde des formes de mobilité. Un des changements principaux tient évidemment à l'accroissement tendanciel de la part des mobilités emploi-chômage relativement aux mobilités emploi-emploi⁴. La forme juridique des transitions aurait également changé. Plusieurs auteurs soulignent alors la substitution de mobilités subies liées aux fins de contrats et aux licenciements, aux mobilités choisies, associées aux démissions⁵. Cependant, il existe encore peu de travaux cherchant à quantifier et à qualifier les mobilités selon qu'elles sont choisies ou non.

Sans entrer dans le débat sur la dynamique de l'instabilité de l'emploi en France, notre objectif est de mieux cerner les enjeux sous-jacents à la dualité opposant mobilités contraintes et mobilités volontaires. Nous examinons ainsi les situations de rupture de la relation employeur-salarié, et ceci à travers les prismes complémentaires que sont leur initiative et leur forme juridique. Les mobilités de sorties d'emploi sont considérées quelle que soit la destination des salariés affectés par la mobilité (le chômage, l'inactivité ou un autre emploi). Cette analyse est permise par l'exploitation de l'enquête FQP conduite par l'Insee en 2003 et qui recense l'ensemble des changements de poste connus pendant les cinq années ayant précédé l'enquête. Elle est la seule source qui interroge en France un large échantillon de salariés à la fois sur la nature juridique des changements d'emploi qu'ils ont connus et sur leur caractère volontaire, ou non⁶. D'un point de vue juridique, trois types de rupture de la relation d'emploi seront analysés (le licenciement, la fin de contrat et la démission). C'est selon cette grille de lecture que le questionnaire résume en effet la variété des formes de ruptures existant en droit du travail⁷. En matière d'initiative, une question posée au salarié permet de dépasser la représentation binaire qui oppose le choix à la contrainte et distingue trois cas : le changement de situation a pu être effectué « à [son] initiative », « à l'initiative de [son] employeur avec [son] accord » ou « à l'initiative de [son] employeur alors qu'[il] n'était pas d'accord ». À partir de ces informations, nous qualifierons les ruptures

cations et incidences sur la régulation de l'emploi », *Économies et Sociétés*, Série « Socio-économie du travail », 2005, n° 26/8, p. 1443-1470 ; Y. L'Horty, « Instabilité de l'emploi : quelles ruptures de tendance ? », *Les Papiers du CERC*, 2004, n° 1 ; G. de Larquier et D. Rémillon, « Assiste-t-on à une transformation uniforme des carrières professionnelles vers plus de mobilité ? Une exploitation de l'enquête "Histoire de vie" », *Travail et Emploi*, 2008, n° 113.

4. T. Amossé, préc., 2002 ; G. de Larquier et D. Rémillon, préc.

5. D. Sauze, « La progression des CDD et le rôle dans les variations de l'emploi en France entre 1985 et 2000 », Com. aux XXIII^e Journées de l'Association d'Économie sociale, Grenoble, 2003 ; C. Ramaux, préc.

6. Depuis le début des années 1990, l'information sur la nature juridique des pertes d'emploi connues l'année passée est néanmoins également fournie par l'enquête *Emploi*.

7. V. l'encadré, p. 101 et s.

Les différents modes de rupture du contrat de travail en 1998-1999 et en 2009

	1998-1999	2009
Licenciement pour motif personnel	Acte unilatéral de rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur reposant sur des motifs liés à la personne du salarié. Art. L. 122-14 s. anc. C. trav.	Idem Art. L. 1232-1 s. C. trav.
Licenciement pour motif économique et ruptures assimilées	Acte unilatéral de rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur reposant sur des motifs économiques non inhérents à la personne du salarié. Plan de départ volontaire. Art. L. 321-1 anc. C. trav.	Idem Art. L. 1233-1 s. C. trav. Art. L. 1233-3 al. 2 C. trav.
Démission	Acte unilatéral de rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié. Art. L. 122-4 s. anc. C. trav.	Idem Art. L. 1237-1 s. C. trav.
Convention de conversion	Convention proposée au salarié lors de l'entretien préalable au licenciement économique. Des mesures d'accompagnement et de formation sont prévues au bénéfice du salarié en vue de favoriser sa réinsertion professionnelle.	Remplacé par d'autres dispositifs : contrat de transition professionnelle, convention de reclassement personnalisé, congé de mobilité.
	Dès lors qu'un salarié licencié pour motif économique accepte de bénéficier de cette convention, la rupture du contrat de travail est considérée comme intervenant d'un commun accord. Le salarié peut cependant contester le caractère réel et sérieux du motif économique générant la rupture (Soc. 29 juin 1992, <i>Bull. civ.</i> V. n° 52).	
Rupture d'un commun accord	Jurisprudence incertaine en 1998 sur les ruptures d'un commun accord pour motif non économique. Validité de principe de ce mode de rupture, mais incertitudes sur son régime et sur les voies de contestation.	Incertitude sur le maintien de ce mode de rupture du contrat, compte-tenu de l'existence des ruptures conventionnelles homologuées.
Rupture conventionnelle homologuée		Rupture exclusive du licenciement ou de la démission. Elle permet à l'employeur et au salarié de mettre fin au contrat de travail d'un commun accord, avec homologation administrative. L'employeur et le salarié conviennent en commun des conditions de la rupture. Art. L. 1231-1 C. trav.; Art. L. 1237-11 C. trav.

Congé de mobilité		<p>Concerne les entreprises d'au moins 1 000 salariés ayant conclu un accord de GPEC. Le congé peut être mis en œuvre avant, pendant, ou après la procédure de licenciement économique. Si le salarié accepte la proposition de congé de mobilité, la rupture des relations contractuelles est réputée être d'un commun accord.</p> <p>Art. L. 1233-77 s. C. trav.</p>
Convention de reclassement personnalisé		<p>Les entreprises de moins de 1 000 salariés doivent proposer aux salariés concernés par un licenciement économique le bénéfice d'une convention de reclassement personnalisé afin de favoriser leur reclassement externe. Art. L. 1233-65 C. trav.</p> <p>Si le salarié accepte la convention, le contrat de travail est réputé rompu d'un commun accord des parties, mais le salarié conserve le droit de contester le motif économique de la rupture (Soc. 5 mars 2008, n° 07-41.964).</p>
Contrat de transition professionnelle		<p>Remplace le dispositif de la convention de reclassement personnalisé à titre expérimental dans certains bassins d'emploi. En cas d'acceptation par le salarié de ce contrat, le contrat initial de travail est réputé rompu d'un commun accord.</p>

Ce tableau recense les différents modes de rupture existants en 1998 et 2009, leurs régimes juridiques ont pu évoluer entre les deux dates.

Nous remercions R. Dalmasso et É. Serverin pour la réalisation de ce tableau.

correspondantes de choisies, acceptées⁸ et subies. La double qualification juridique et ressentie des mobilités nous permettra d'étudier précisément la façon dont ces deux dimensions s'associent. L'enquête *FQP* nous permet de tracer le portrait des

8. Il ne s'agit pas de la notion juridique de « rupture acceptée » qui existe aujourd'hui sous la forme du Congé de reconversion professionnelle ou du Congé de mobilité et, à l'époque de l'enquête, sous le régime du licenciement économique.

différentes ruptures de la relation d'emploi selon leur forme juridique et leur caractère choisi ou non pour un échantillon de 23 000 individus représentatifs de l'ensemble des personnes âgées de 18 à 59 ans en 1998⁹ et qui occupaient un emploi salarié (y compris fonctionnaires) à cette période.

Nous étudions dans un premier temps les différentes formes de ruptures de la relation d'emploi entre le printemps 1998 et le printemps 1999 (I) pour ensuite analyser plus précisément les profils des salariés, des postes et des entreprises qui leur correspondent (II).

I. INITIATIVE DE LA RUPTURE ET FORME JURIDIQUE : COHÉRENCE ET DISSONANCES

Le questionnaire de l'enquête FQP permet de distinguer plusieurs types de changement : les démissions, les licenciements, les fins de contrats, les suspensions temporaires de contrat ou les départs en retraite¹⁰. Nous avons exclu de l'analyse les situations de suspension du contrat (dues à des congés formation ou congé maternité, par exemple), puisque par définition, le salarié est en droit de retrouver son emploi. Nous avons également exclu les départs en retraite, considérant qu'ils traduisent une rupture avec le marché du travail dans son ensemble plutôt qu'avec un employeur en particulier. Une telle mobilité ne constitue pas, *a priori*, une étape intermédiaire dans une carrière individuelle. Finalement, on ne retient que la distinction entre les démissions, les licenciements et les fins de contrat.

A. FORMES JURIDIQUES DES RUPTURES

D'après l'enquête, entre le printemps 1998 et le printemps 1999, 9,6 % des salariés ont connu une rupture de contrat¹¹, soit 2 150 000 salariés. Cette proportion d'environ un salarié sur dix quittant son employeur sur un an (en dehors des départs en retraite et des suspensions de contrat de travail) est cohérente avec d'autres sources,

9. Précisément, l'enquête FQP a interrogé entre avr. et juill. 2003 un échantillon représentatif de 38 000 personnes habitant en France métropolitaine et âgées de 18 à 64 ans. Ont été posées des questions relatives à leur situation sur le marché du travail à la date d'enquête (en 2003) et cinq ans auparavant, c'est-à-dire entre mars et avr. 1998. La représentativité de l'échantillon est assurée, uniquement en 1998, par le plan de sondage aléatoire de l'enquête. Toutefois, compte tenu de l'interrogation rétrospective, les personnes décédées ou ayant quitté la France depuis 1998 sont exclues du champ.

10. Une dernière modalité, la faillite, est proposée dans le questionnaire. Mais elle apparaît très marginale (et ne sera donc pas prise en compte dans notre analyse) car la question n'est posée qu'aux personnes à leur compte ou salarié, chef de leur entreprise.

11. Lorsqu'un salarié a connu plusieurs ruptures, nous prenons en compte uniquement la première survenue dans l'année.

notamment l'enquête *Emploi*¹². Compte tenu de l'orientation favorable de la conjoncture de l'emploi à la fin des années 1990 et du caractère procyclique des mobilités d'emploi à emploi, elle se situe par ailleurs dans le haut de la fourchette des taux de mobilité observés depuis une trentaine d'années. L'effet de la situation sur le marché du travail se lit également dans la proportion des démissions, qui représentent près d'un tiers des personnes ayant connu une rupture de la relation d'emploi contre moins d'un quart pour les licenciements (*Tableau 1*). Par-delà les variations conjoncturelles, un des premiers enseignements de cette répartition des ruptures d'emploi par forme juridique est la place importante des salariés en contrat court dans les flux de mobilités : près de la moitié des salariés ayant quitté leur emploi sur un an l'ont fait à l'occasion d'une fin de contrat.

Tableau 1. Forme juridique des ruptures d'emploi et type de contrat de travail (%)

	Démission	Fin de contrat	Licenciement	Total des ruptures
Salarié en CDD	4,2	41,8	1,2	47,3
Salarié en CDI	27,2	5,2	20,3	52,7
Ensemble des salariés ayant connu une rupture	31,4	47,1	21,5	100,0

Champ : Salariés de 18 à 59 ans ayant connu une rupture d'emploi (hors départs en retraite et suspensions de contrat) entre le printemps 1998 et le printemps 1999.

Source : Insee, enquête FQP, 2003.

Lorsque l'on croise la forme juridique de la rupture et le type de contrat de travail, on observe bien que les fins de contrats concernent presque exclusivement des personnes en contrats à durée limitée (contrat à durée déterminée ou saisonnier, intérim et contrats d'apprentissage) alors que l'essentiel des démissions et licenciements sont le fait de salariés en CDI. Une cohérence qui concerne près de neuf salariés sur dix et qui confirme que la nature juridique de la rupture n'a de sens qu'à travers le type de contrat de travail. C'est un autre enseignement notable qui ressort des données statistiques et qui nous conduira à focaliser l'analyse des situations de démissions et de licenciements sur les salariés en CDI et symétriquement, à examiner les situations de fin de contrat à partir des seuls salariés en contrat à durée limitée.

Dans le même temps cependant, 10,6 % de l'échantillon est concerné par des combinaisons atypiques, sans être forcément incohérentes juridiquement, entre forme contractuelle et forme de rupture de la relation d'emploi. Ainsi, plus d'un salarié sur dix déclarant avoir quitté son employeur à l'occasion d'une fin de contrat se dit en CDI, ce qui peut tenir à différentes causes. Soit le salarié méconnaît le type de contrat de travail ou la nature juridique de la rupture. Soit il s'agit d'un

12. T. Amossé, préc., 2002.

contrat de chantier, CDI qui prend fin avec la mission et qui donne lieu à un licenciement automatiquement « causé ». Cette seconde hypothèse est peut-être la bonne dans la mesure où cette situation est plus fréquente pour les cadres et professions intermédiaires de la fonction publique ainsi que les professeurs et professions scientifiques¹³. D'autres situations restent exceptionnelles. Ainsi d'après les déclarations des salariés, un licenciement sur vingt concernerait un emploi en contrat à durée limitée : il s'agit alors plus souvent de jeunes, employés ou ouvriers, en apprentissage ou en CDD. En dernier lieu, 13 % des démissions concernent des contrats à durée limitée, ce qui peut notamment renvoyer aux salariés en CDD mettant fin à leur contrat avant arrivée de l'échéance pour conclure un CDI. Elles sont plutôt le fait de jeunes diplômés et dans près de quatre cas sur dix appartiennent au secteur de l'éducation-santé-social.

Au-delà de leurs formes juridiques *stricto sensu*, les ruptures d'emploi peuvent être présentées en fonction de la manière dont elles ont été vécues : lorsqu'elle est subie, une fin de contrat pourrait être présentée comme un licenciement et *a contrario*, elle serait plus souvent présentée comme une démission lorsqu'elle est choisie. Une interprétation qui invite à considérer la manière dont les salariés identifie l'initiative de la rupture.

B. INITIATIVE DES RUPTURES : DU CHOISI AU SUBI

S'agissant de qualifier le caractère contraint des changements de situation sur le marché du travail en fonction de leur définition juridique, la situation des fins de contrats présente un caractère ambigu. On peut *a priori* considérer que les fins de contrats sont nécessairement volontaires parce que, pensées dans un cadre intertemporel, elles s'appuient sur un accord signé entre le salarié et l'employeur lors de la conclusion du contrat de travail. Cependant les contrats à durée limitée, dérogatoires par rapport à la norme juridique (et sociale) que constitue le CDI, peuvent être envisagés comme des situations subies indépendamment même des modalités de ruptures qui les accompagnent. Comme le montre la question sur l'initiative des ruptures d'emploi posée de façon originale dans l'enquête FQP, la réalité se situe entre les deux. Il ne s'agit pas de dire que ces déclarations constituent un compte rendu objectif du caractère contraint des ruptures. Pour autant, elles constituent la représentation qu'en a construit le salarié, représentation qui, nous le verrons, complète utilement leur catégorisation juridique.

Les réponses au questionnaire montrent en premier lieu que les ruptures d'emploi sont loin d'être majoritairement présentées comme des contraintes (Tableau 2). En effet, plus de deux salariés sur cinq déclarent être eux-mêmes à l'initiative du

13. Soc. 7 févr. 2007, pourvoi n° 05-45282, *Bull. soc.* V, n° 19. Cet arrêt évoque le cas d'une chargée de recherche recrutée sur un « contrat de chantier » pour une durée de 36 mois par une société filiale de l'université Claude Bernard Lyon I, pour participer à la réalisation d'un contrat de recherche pour le compte d'une société privée.

changement de situation et seulement un sur cinq déclare qu'il est en désaccord avec l'initiative ainsi prise par son employeur. La situation médiane, correspondant à une initiative de l'employeur suivie d'un accord du salarié, se trouve dans un gros tiers des cas. Ces proportions sont largement influencées par la nature de la rupture, et avec elle par la conjoncture de l'emploi qui, comme nous l'avons précédemment indiqué, était orientée favorablement à la fin des années 1990. De plus, sans doute faut-il nuancer le caractère positif des opinions des salariés dans la mesure où il peut y avoir une réticence à déclarer ne pas avoir été à l'initiative des changements ayant affecté sa trajectoire professionnelle.

Tableau 2. Initiative et forme juridique des ruptures d'emploi (%)

Rupture...	Démission	Fin de contrat	Licenciement	Total des ruptures
... à l'initiative du salarié	30,1	11,9	1,5	43,5
... à l'initiative de l'employeur avec l'accord du salarié	1,2	26,7	7,8	35,8
... à l'initiative de l'employeur sans l'accord du salarié	0,0	8,5	12,2	20,6
Ensemble des salariés	31,4	47,1	21,5	100,0

Champ : Salariés de 18 à 59 ans ayant connu une rupture d'emploi (hors départs en retraite et suspensions de contrat) entre le printemps 1998 et le printemps 1999.

Source : Insee, enquête FQP, 2003.

Quelles qu'elles soient, les déclarations des salariés concernant l'initiative des ruptures apparaissent le plus souvent comme cohérentes avec leur forme juridique. Le caractère choisi des démissions est ainsi nettement confirmé, même s'il existe une fraction minime de cas (un sur trente) où l'employeur en aurait eu l'initiative. S'agissant des licenciements, on retrouve également le fait que la décision émane essentiellement de l'employeur : elle peut alors être acceptée, dans une minorité de cas, ou subie, ce qui demeure la situation la plus fréquente (61 % des licenciements ; 12,2 % de l'ensemble des ruptures). On constate par ailleurs que les cas de licenciements qu'on pourrait qualifier de « négociés », c'est-à-dire qui seraient à l'initiative du salarié dans le but d'avoir accès à l'indemnisation du chômage (et constituent ainsi des alternatives aux transactions¹⁴) ou qui seraient acceptés par les salariés dans le cadre d'un plan de départ volontaire, représentent une très faible proportion des licenciements et une fraction marginale du total des ruptures d'emploi (1,5 %). La question de l'initiative dans les situations de fin de contrat est plus partagée. De fait, dès la signature d'un contrat à durée limitée, les parties prenantes sont, par définition, d'accord sur la date de sa fin. Dans près de six cas sur dix, les salariés

14. V., R. Mélot, *infra*, p. 199.

considèrent ainsi que le changement se fait à l'initiative de l'employeur et avec leur accord. Bien que minoritaires, les cas de divergence peuvent être interprétés comme des situations où les salariés auraient souhaité un renouvellement de contrat (le changement se ferait alors « sans leur accord ») ou, au contraire, pour d'autres, où ils ne l'ont pas souhaité (ils indiquent alors que le changement s'est fait à leur initiative). Les deux situations existent dans des proportions comparables, même si la seconde est la plus fréquente.

Ainsi, type de contrat, initiative de la rupture et forme juridique constituent un ensemble d'informations complémentaires et globalement cohérentes. Les cas de dissonances montrent certes que la perception des notions juridiques est variable, et que les normes applicables peuvent faire l'objet d'interprétations variées. Mais ces cas restent minoritaires, et c'est bien la cohérence d'ensemble qui se dégage de ce tableau statistique et permet d'identifier différents profils de mobilité. Si les démissions apparaissent bien comme essentiellement volontaires et les licenciements comme majoritairement contraints, la mobilité subie ne semble pas se limiter aux licenciements : en effet, une part importante (de l'ordre de 40 %) des mobilités déclarées comme subies sont en réalité des fins de contrat. Ceci nous conduit à distinguer deux formes de mobilité subies : la précarité structurelle mais non toujours acceptée des fins de contrat d'une part, les accidents de parcours, plus rares mais aussi marquants, que représentent les licenciements d'autre part. Entre les ruptures subies et choisies existe une zone grise, où la contrainte est acceptée soit parce qu'elle est anticipée — c'est notamment le cas d'une partie des fins de contrat court —, soit parce qu'elle est considérée comme normale ou inévitable dans l'environnement professionnel — c'est le cas d'une partie des licenciements.

Nous proposons de répartir les trois types — choisies, acceptées et subies — en distinguant, d'un côté, les contrats à durée limitée (CDD ou contrat saisonnier, intérim et apprentissage) et les CDI, de l'autre. Parmi les personnes en CDI, les démissions sont considérées comme des ruptures choisies¹⁵ et opposées aux configurations de ruptures acceptées (licenciements à l'initiative du salarié ou à l'initiative de l'employeur avec l'accord du salarié) ou subies (licenciements à l'initiative de l'employeur sans l'accord du salarié). Au sein des contrats à durée limitée, on différencie les ruptures choisies, acceptées ou subies selon que la fin de contrat est, respectivement, à l'initiative du salarié, de l'employeur avec accord du salarié ou de l'employeur sans accord du salarié. Les situations associant des types de contrats à des formes de ruptures de façon atypique, trop rares, ne peuvent être considérées directement. Elles sont donc assimilées, *ex post*, à l'une des catégories définies : les CDI qui disent avoir eu une fin de contrat à leur initiative sont associés aux cas de CDI démissionnaires ; les contrats à durée limitée qui déclarent avoir démissionné sont assimilés aux fins de contrats choisies ; ceux qui déclarent avoir été licenciés sont classés parmi les fins de

15. Environ 4 % des démissions sont considérées par les salariés comme à l'initiative de l'employeur avec leur accord. La faiblesse des effectifs concernés nous empêche d'isoler ces cas. Ils ont été regroupés avec les démissions directement vécues comme à l'initiative du salarié.

contrat acceptées si le salarié se déclare en accord ou bien parmi les fins de contrats subies si le salarié se dit en désaccord avec cette rupture.

Différentes à la fois par leur initiative et leur forme juridique, ces ruptures sont loin de concerner de la même manière tous les salariés. Comme nous allons le montrer, les types de ruptures de la relation d'emploi sont fortement liés aux caractéristiques individuelles des salariés et aux postes qu'ils occupent.

II. PROFILS DES SALARIÉS SELON LES MODALITÉS DE RUPTURES DE LEUR RELATION D'EMPLOI

Les analyses de la mobilité sur le marché du travail soulignent le fait que la mobilité touche davantage certains salariés, certains types d'emploi et certains secteurs : les jeunes, ceux ayant une faible ancienneté, sur des postes non qualifiés, dans l'hôtellerie-restauration ou les services aux particuliers, etc.¹⁶. Mais les profils associés aux différents types de rupture de la relation d'emploi restent encore méconnus. Au-delà du fait qu'elles sont mobiles, comment se différencient les personnes touchées par des mobilités selon qu'elles sont choisies, acceptées ou subies ?

Nous décrivons les individus qui connaissent tel ou tel type de rupture selon leurs caractéristiques, celles du poste qu'ils occupent et de l'entreprise dans laquelle ils travaillent avant la rupture. Nous considérons d'abord les situations de fin de contrat, et donc la population des salariés en contrat court, avant d'envisager les profils des salariés en CDI.

A. RUPTURES POUR CAUSE DE FIN DE CONTRAT : UNE SEGMENTATION EN AMONT DE LA RUPTURE

Connaître une rupture d'emploi pour fin de contrat implique d'avoir été en contrat à durée limitée. Avant de différencier les profils de ruptures pour fin de contrat selon leur caractère plus ou moins contraint, nous décrivons les profils des salariés susceptibles de connaître une fin de contrat, c'est-à-dire ceux qui sont en emploi à durée déterminée ou contrat saisonnier, en intérim, ou en apprentissage (*Tableau 3*, 1^{re} col.). D'après les données de l'enquête *FQP*, ces profils apparaissent très différenciés de ceux en CDI, tant du point de vue des caractéristiques individuelles (âge et diplôme), que du poste occupé (catégorie socioprofessionnelle) ou de l'entreprise (secteur et taille).

16. S. Chapoulie, « Une nouvelle carte de la mobilité professionnelle », *Économie et Statistiques*, 2000, n° 331, p. 25-45; T. Amossé, « Interne ou externe, deux visages de la mobilité professionnelle », *Insee Première*, 2003, n° 921; L. Behaghel, « Insécurité de l'emploi : le rôle protecteur de l'ancienneté a-t-il baissé en France? », *Économie et Statistiques*, 2003, n° 366, p. 3-29; A. Dupray, « Les mobilités en début de vie professionnelle », *Bref Cereq*, févr. 2005, n° 216; M. Bruyère et L. Lizé, « Career curriculum und job security », présenté au *Second Aspen Etui Conference, Activation and Security*, Brno 20-21, 2009.

Tableau 3. Profils des salariés en contrat à durée limitée et selon le type de rupture

	Part des contrats à durée limitée		Répartition des fins de contrats selon qu'elles sont...					
			choisies		acceptées		subies	
	En % des salariés	Estimation	En % des fins de contrats	Estimation	En % des fins de contrats	Estimation	En % des fins de contrats	Estimation
Ensemble	12,1		30,5		51,2		18,3	
Secteur d'activité de l'entreprise								
Agriculture et IAA	17,5		29,0		56,9		14,1	
Industrie des biens de consommation	8,8		10,7		47,2		42,1	
Industrie automobile	11,5		6,2		65,6		28,2	
Industrie des biens d'équipement	9,7	ref.	29,2	ref.	49,1	ref.	21,7	ref.
Industrie des biens intermédiaires	11,2		17,1		49,0		33,9	
Énergie	4,1		47,4		36,7		15,9	
Construction	12,3		38,2		46,4		15,4	
Commerce	8,8	-	29,4		51,2		19,4	
Transports	7,4	-	30,7		41,9		27,5	
Services financiers	3,8	-	40,7		49,6		9,7	
Immobilier	4,2	-	43,3		42,2		14,5	
Services aux entreprises :								
– conseil, assistance, recherche et développement;	8,4		44,6		38,7		16,7	
– postes et télécommunications (services opérationnels)	13,0		41,1		46,4		12,5	
Services aux particuliers	25,4	+	25,0		65,1		10,0	
Éducation, santé, sociale	14,3		37,1		45,6		17,3	
Administration	12,2		23,6		61,2		15,2	
Ne sait pas	15,6		40,1		46,0		13,9	
Taille de l'entreprise								
De 0 à 2 salariés	17,8		25,7		63,6		10,7	
De 3 à 9 salariés	17,4		32,8		49,9		17,2	
De 10 à 49 salariés	14,4	ref.	26,3	ref.	57,3	ref.	16,4	ref.
De 50 à 99 salariés	14,6		26,8		58,6		14,5	
De 100 à 199 salariés	12,6		31,3		49,0		19,7	
De 200 à 499 salariés	11,6		35,2		39,5	-	25,3	
500 salariés et plus	9,4	-	32,1		47,9		20,0	
Ne sait pas ou travail à domicile	14,8		32,0		49,2		18,8	
Catégorie socioprofessionnelle								
Cadre du public	11,9		32,9		59,5		7,6	
Cadre du privé	3,0	-	61,2		34,6		4,1	
Profession intermédiaire du public	13,0		40,7		47,0		12,1	

	Part des contrats à durée limitée		Répartition des fins de contrats selon qu'elles sont...					
			choisies		acceptées		subies	
	En % des salariés	Estimation	En % des fins de contrats	Estimation	En % des fins de contrats	Estimation	En % des fins de contrats	Estimation
Profession intermédiaire du privé	4,9	-	33,8		53,9		12,2	
Employé du public	16,4	+	34,3		41,0	-	24,7	+
Employé administratif d'entreprise	11,3		24,0		58,1		17,9	
Employé de commerce	13,8		27,5		51,4		21,1	
Personnel des services directs aux particuliers	17,2		31,0		57,4		11,6	
Ouvrier qualifié	9,8	ref.	25,9	ref.	53,3	ref.	20,8	ref.
Ouvrier non qualifié	26,7	+	27,5		51,2		21,3	
Travail à temps partiel	24,1	+	33,7		49,5		16,8	
Être une femme	13,6		28,6		52,8		18,6	
Âge								
Moins de 35 ans	29,6	+	34,2	+	48,6		17,2	
De 35 à moins de 45 ans	9,4	+	27,9		53,0		19,1	
De 45 à moins de 55 ans	5,7	ref.	19,4	ref.	59,7	ref.	20,9	ref.
55 ans et plus	4,5		22,0		56,1		21,9	
Diplôme								
Bac + 4	12,4	+	43,9		41,4		14,7	
Bac + 2	10,8		43,2	+	46,4		10,4	
Bac	13,6		29,8		50,3		19,9	
BEP-CAP	11,3	ref.	26,7	ref.	53,3	ref.	20,0	ref.
CEP-BEPC	10,0	+	28,2		49,4		22,4	
Sans diplôme	14,5	+	26,9		55,9		17,3	
Nationalité								
Français de naissance	12,1	ref.	30,8	ref.	51,5	ref.	17,8	ref.
Français par acquisition	13,3		17,0		62,6		20,4	
D'un pays d'émigration vers la France (Europe du Sud ou de l'Est, Maghreb, Afrique Sub-Saharienne, Proche-Orient, Asie du Sud-Est)	12,4		29,7		39,2		31,0	+
D'un pays d'Europe du Nord ou de l'Ouest, ou d'autres pays	12,3		67,4		32,6		0,0	
Ancienneté dans le poste								
Moins de 2 mois			25,1	ref.	59,2	ref.	15,7	ref.
De 2 à moins de 6 mois			28,0		52,4	-	19,5	
De 6 à moins de 18 mois			34,0		43,9	-	22,1	+
18 mois et plus			38,5	+	46,0	-	15,4	
Nombre d'observations	22 287		1 076					

Lecture du tableau 3 : Dans l'ensemble des salariés de 18 à 59 ans en 1998, on compte 12,1 % de contrats courts; parmi ceux qui ont connu une rupture d'emploi entre le printemps 1998 et le printemps 1999, 30,5 % sont des fins de contrat choisies, 51,2 % des fins de contrats acceptées et 18,3 % des fins de contrat subies. Ces proportions sont respectivement de 17,5 %, 29,0 %, 56,9 % et 14,1 % pour les salariés de l'agriculture et des industries agro-alimentaires (IAA). Les colonnes « Estimation » correspondent aux résumés des résultats d'estimation de modèles logit : la première correspond à l'estimation de la probabilité d'être en contrat à durée limitée *versus* en CDI, les trois suivantes estiment la probabilité d'avoir connu un type de rupture *versus* les deux autres lorsque l'on a quitté son employeur. Les « + » et les « - » correspondent aux effets positifs et négatifs lorsqu'ils sont significatifs (à 5 %). Les modèles estimés comprennent un contrôle pour la région de résidence de l'individu. Reprenant l'exemple précédent, la probabilité de connaître un type de rupture quand on travaille dans le secteur de l'agriculture et des IAA n'est pas significativement différente de celle des salariés du secteur de l'industrie des biens d'équipement qui a été choisi comme référence.

Champ : Salariés de 18 à 59 ans pour la 1^{re} colonne et parmi eux ceux en emploi court qui ont connu une rupture d'emploi (hors départs en retraite et suspensions de contrat) entre le printemps 1998 et le printemps 1999 pour les colonnes suivantes.

Source : Insee, enquête FQP, 2003.

Les secteurs ayant des modes de gestion de la main-d'œuvre fortement diversifiés, il n'est pas surprenant qu'ils recourent de façon très inégale aux contrats courts : dans le secteur des services aux particuliers, qui comprend en particulier les hôtels-café-restaurants, plus d'un salarié sur quatre est en contrat à durée limitée; à l'opposé, moins d'un sur vingt l'est dans la banque, l'assurance, l'immobilier ou l'énergie¹⁷. Dans les transports (où de grandes entreprises nationales aux marchés internes développés demeurent) et dans le commerce (où la flexibilité de la main-d'œuvre, majoritairement féminine, est souvent obtenue par le recours généralisé au temps partiel), les contrats courts apparaissent également significativement plus rares. Dans les secteurs majoritairement publics que sont l'éducation, la santé, le social et l'administration, les contrats courts n'y sont pas rares, ce qui traduit à la fois la présence de contrats aidés (comme les emplois jeunes, qui étaient en plein développement entre 1998 et 1999) et l'utilisation croissante de personnels contractuels dans la fonction publique. En liaison avec les secteurs d'activité, mais pas uniquement, l'utilisation des contrats courts apparaît significativement plus développée dans les très petites entreprises et moins dans les très grandes (plus de 500 salariés), là où la capacité d'expression collective et de défense des salariés est plus formalisée¹⁸.

En termes de profils d'emploi, les contrats à durée limitée dessinent en partie les contours de la précarité d'aujourd'hui : à temps partiel et sur des emplois non qualifiés, qu'ils soient classés employés (de commerce, de service aux particuliers) ou ouvriers. Ils se trouvent également dans les emplois publics, ce qui correspond aux effets sectoriels mentionnés précédemment. Dans le privé, les positions de cadre

17. « Toutes choses égales par ailleurs », ce dernier secteur n'apparaît cependant pas significativement différent du secteur de référence, l'industrie des biens d'équipement, ce qui peut notamment s'expliquer par la faiblesse (relative) des effectifs qu'il comprend dans l'échantillon.

18. Ce résultat s'explique par un moindre recours aux CDD, l'intérim étant, quant à lui, croissant avec la taille de l'entreprise.

et de professions intermédiaires ont été le plus souvent épargnées par la généralisation de ce type de contrat.

Les caractéristiques individuelles, notamment l'âge, ont également une influence marquée sur la probabilité d'être en contrat à durée limitée, qui s'apparente de plus en plus souvent à un passage obligé de l'insertion professionnelle : près d'un tiers des salariés de moins de 35 ans n'étaient pas en CDI en 1998. À l'inverse, ces contrats demeurent particulièrement rares passé 55 ans (moins d'un salarié sur vingt est alors dans ce cas). Et si le genre n'a visiblement pas d'effet, c'est que l'usage des CDD, majoritairement féminins, s'équilibre avec le recours, plus masculin, à l'intérim. Les personnes diplômées de formations professionnelles sont significativement moins concernées par les contrats courts, du fait notamment des CDD. À l'inverse, en raison des déclassements constatés au cours des années 1990, les formations supérieures à « Bac + 4 » ne garantissent pas un CDI : « toutes choses égales par ailleurs » (en particulier à secteur et catégorie socioprofessionnelle donnés), ces diplômés sont même significativement associés aux contrats à durée limitée. C'est également le cas, de façon moins surprenante cette fois, des formations n'excédant pas le BEPC.

En résumé, apparaît une forte différenciation des profils socio-économiques selon qu'ils sont, ou non, exposés à des contrats de travail à durée limitée. En revanche, les types de ruptures, choisies, acceptées ou subies, que déclarent ces salariés semblent relativement peu liés aux caractéristiques des entreprises, postes et salariés correspondant à ces contrats (*Tableau 3*, 2^e, 3^e et 4^e col.). Le petit nombre de caractéristiques significatives peut certes s'expliquer par la relative faiblesse des effectifs. Il n'en demeure pas moins que le type de rupture semble secondaire, sans doute parce qu'elle est anticipée par le salarié et donc en partie intériorisée. Elle est d'ailleurs bien plus souvent acceptée (dans 51,2 % des cas) par ceux qui sont en contrat à durée limitée que par ceux qui sont en CDI (21,9 %, v. *Tableau 4*).

Quelques régularités statistiques peuvent néanmoins être établies¹⁹ : « toutes choses égales par ailleurs », les fins de contrat « choisies » sont plus souvent le fait des salariés jeunes et diplômés alors qu'à l'inverse les fins de contrat « subies » sont significativement plus fréquentes pour les salariés étrangers issus de l'Europe du Sud ou de l'Est, d'Afrique ou d'Asie du Sud-est. Au-delà de ces profils divergents qui témoignent de ressources inégales et de capacités à les faire valoir sur le marché du travail qui ne le sont pas moins, la situation des employés du public et l'effet de l'ancienneté dans l'emploi semble illustrer le jeu d'anticipation et de comparaison qui contribue à façonner la manière dont les ruptures sont déclarées et, c'est plus important, vécues. Lorsque l'ancienneté est faible, les attentes des salariés vis-à-vis d'un éventuel prolongement de l'emploi le sont également ce qui peut expliquer que la majorité des ruptures soient acceptées alors qu'elles apparaissent plus souvent subies lorsque l'ancienneté dans l'emploi augmente²⁰. S'agissant des employés du public, milieu professionnel

19. Compte tenu de la faiblesse des effectifs, les analyses « toutes choses égales par ailleurs » prennent plus d'importance, puisqu'elles permettent d'assurer la significativité des effets associés aux différences entre les lignes du *Tableau 3*.

20. Le lien positif des anciennetés supérieures à 18 mois avec les fins de contrat choisies peut

où les ruptures sont particulièrement rares (*Tableau 3*), les fins de contrat peuvent apparaître comme a-normales (au sens juridique et social du terme) et donc être perçues comme injustes.

B. UNE DIFFÉRENCIATION PLUS NETTE DES PROFILS DE SALARIÉS EN CDI SELON LEUR MODALITÉ DE RUPTURE

Une grande partie des caractéristiques associées aux ruptures de CDI (*Tableau 4*, 1^{re} col.), qu'ils s'agissent de démissions ou de licenciements, et que ces derniers soient acceptés ou subis, sont communes avec celles des salariés en contrat court. Elles constituent des traits communs aux différentes facettes de la mobilité, significativement plus fréquentes chez les salariés jeunes, sur des emplois non qualifiés, dans les petites entreprises et dans les services aux particuliers; elles sont à l'inverse bien plus rares pour les salariés âgés, dans les grandes entreprises, dans la banque-assurance et l'énergie.

Les types de ruptures en contrat à durée illimitée, comme en contrat à durée limitée, sont également liées aux ressources individuelles qui protègent des pertes d'emploi et peuvent être valorisées sur le marché du travail, ou du moins être anticipées comme telles par les salariés. Ainsi, « toutes choses égales par ailleurs », les démissions sont plus fréquentes pour les salariés ayant un diplôme du supérieur que pour ceux qui se sont arrêtés avant le Bac. C'est exactement l'inverse pour les licenciements subis. De même, le lien assez fort entre le fait d'être à temps partiel et le fait de démissionner suggère que des conditions d'emploi dégradées conduisent à quitter son emploi.

Dans le même temps pourtant, les facteurs associés respectivement aux contrats courts et aux ruptures de CDI ne sont pas toujours identiques. Alors que les contrats courts sont relativement fréquents dans l'administration, la santé, l'éducation et l'action sociale, les ruptures des salariés en CDI y sont particulièrement rares. Et au sein des salariés classés comme employés du public, on observe la même dualité entre emplois stables (titulaires et contractuels longs qui ne quittent que très rarement leur emploi) et emplois précaires (contractuels courts et bénéficiaires de contrats aidés). La présence de nombreux contrats courts et de CDI particulièrement stables concerne, dans le public, l'ensemble des niveaux de qualifications alors qu'elle se différencie selon la position hiérarchique dans le secteur concurrentiel : les contrats courts demeurent extrêmement rares en haut de la hiérarchie des emplois en entreprise; mais les ruptures de CDI sont plus fréquentes quelle que soit la position occupée, en particulier pour les cadres (et sans qu'elles prennent nécessairement la forme de démissions). Entre public et privé, c'est-à-dire dans des secteurs où les salariés ont été (ou sont encore) à statut et qui ont été (ou sont encore) peu ouverts à la concurrence, comme l'énergie, la banque-assurance, les transports (si l'on excepte leur composante routière), les ruptures de CDI, comme les contrats courts demeureraient rares à la fin des années 1990.

s'expliquer par un biais de sélection : ce serait principalement les relations d'emploi où l'employeur est satisfait qui n'auraient pas été rompues auparavant.

Tableau 4. Profils des salariés en CDI selon le type de ruptures

	Part des ruptures dans l'année		Répartition des ruptures de CDI selon qu'elles sont...					
			choisies		acceptées		subies	
	En % des CDI	Estimation	En % des ruptures	Estimation	En % des ruptures	Estimation	En % des ruptures	Estimation
Ensemble	6,4		54,7		21,9		23,4	
Secteur d'activité de l'entreprise								
Agriculture et IAA	8,3	-	61,4		19,3		19,3	
Industrie des biens de consommation	6,9	-	48,1		10,1	-	41,8	+
Industrie automobile	4,7		40,4		34,0		25,5	
Industrie des biens d'équipement	8,9	ref.	49,4	ref.	29,2	ref.	21,3	ref.
Industrie des biens intermédiaires	4,5	-	37,6		29,0		33,4	
Énergie	1,5	-	27,2		0,0		72,8	
Construction	10,4		47,1		24,0		28,8	
Commerce	8,7	-	50,6		26,4		23,0	
Transports	7,2		59,5		19,4		21,2	
Services financiers	3,5	-	63,6		24,1		12,3	
Immobilier	7,5		66,7		26,7		6,7	
Services aux entreprises :								
– conseil, assistance, recherche et développement;	9,6	-	50,0		21,9		28,1	
– postes et télécommunications (services opérationnels)	6,7		44,8		28,4		26,9	
Services aux particuliers	15,0		68,7		15,3		16,0	
Éducation, santé, sociale	2,5	-	64,0		24,0		12,0	
Administration	1,7	-	70,6		11,8	-	17,6	
Ne sait pas	10,8		61,1	+	18,5	-	20,4	
Taille de l'entreprise								
De 0 à 2 salariés	16,0	+	53,1		25,6		21,3	
De 3 à 9 salariés	13,3	+	57,1		20,3		22,6	
De 10 à 49 salariés	9,4	ref.	52,1	ref.	19,1	ref.	28,7	ref.
De 50 à 99 salariés	5,6	-	46,4		23,2		30,4	
De 100 à 199 salariés	6,5	-	60,0		16,9		23,1	
De 200 à 499 salariés	6,4	-	59,4		20,3		20,3	
500 salariés et plus	3,7	-	54,1		27,0	+	18,9	-
Ne sait pas ou travail à domicile	8,8	-	52,3		27,3	+	20,5	
Catégorie socioprofessionnelle								
Cadre du public	3,3		57,6		36,4		6,1	
Cadre du privé	8,6	+	52,3		22,1		25,6	

	Part des ruptures dans l'année		Répartition des ruptures de CDI selon qu'elles sont...					
			choisies		acceptées		subies	
Profession intermédiaire du public	2,8		78,6		14,3		7,1	
Profession intermédiaire du privé	6,9		53,6	-	18,8		27,5	+
Employé du public	1,9	-	57,9		15,8		26,3	
Employé administratif d'entreprise	5,7		43,9	-	28,1		28,1	+
Employé de commerce	10,5		61,9		25,7		12,4	
Personnel des services directs aux particuliers	10,4		59,6		20,2		20,2	
Ouvrier qualifié	6,8	ref.	57,4	ref.	19,1	ref.	23,5	ref.
Ouvrier non qualifié	10,7	+	44,9	-	29,9	+	25,2	
Travail à temps partiel	7,6		63,2	+	21,1		15,8	
Ancienneté dans le poste								
Moins de 12 mois	10,8	ref.	59,3	ref.	23,1	ref.	17,6	ref.
De 1 à 5 ans	8,0	-	62,5		16,3	-	21,3	
De 5 à 10 ans	5,2	-	51,9		23,1		25,0	
Plus de 10 ans	3,2	-	28,1	-	37,5		34,4	
Être une femme	6,2		54,8		25,8		19,4	
Âge								
Moins de 35 ans	12,3	+	69,9	+	16,3		13,8	-
De 35 à moins de 45 ans	6,9	+	53,6		23,2		23,2	
De 45 à moins de 55 ans	4,1	ref.	44,3	ref.	27,1	ref.	28,6	ref.
55 ans et plus	3,9		28,2	-	33,3		38,5	
Diplôme								
Bac + 4	6,7		70,1	+	16,4		13,4	-
Bac + 2	6,3		66,7	+	19,0		14,3	-
Bac	7,3	+	60,3	+	20,5		19,2	-
BEP-CAP	6,2	ref.	51,6	ref.	21,0	ref.	27,4	ref.
CEP-BEPC	4,8		43,8		31,3	+	25,0	
Sans diplôme	7,6		47,4		25,0		27,6	
Nationalité								
Français de naissance	6,2	ref.	54,8	ref.	22,6	ref.	22,6	ref.
Français par acquisition	7,3		41,1		31,5		27,4	
D'un pays d'émigration vers la France (Europe du Sud ou de l'Est, Maghreb, Afrique Sub-Saharienne, Proche-Orient, Asie du Sud-Est)	9,4		57,4		20,2		22,3	
D'un pays d'Europe du Nord ou de l'Ouest, ou d'autres pays	15,3		54,9		20,2		24,9	
Nombre d'observations	19 686		1 259					

Lecture du tableau 4 : Dans l'ensemble des salariés de 18 à 59 ans en 1998 et qui sont en CDI, on compte 6,4 % de ruptures entre le printemps 1998 et le printemps 1999 ; ces ruptures se répartissent en 54,7 % de démissions, en 21,9 % de licenciements acceptés et en 23,4 % de licenciements subis. Ces proportions sont respectivement de 8,3 %, 61,4 %, 19,3 % et 19,3 % pour les salariés de l'agriculture et des IAA. Les colonnes « Estimation » correspondent aux résumés des résultats d'estimation de modèles logit : la première correspond à l'estimation de la probabilité d'avoir connu une rupture lorsqu'on est salarié en CDI, les trois suivantes estiment la probabilité d'avoir connu un type de rupture *versus* les deux autres. Les « + » et les « - » correspondent aux effets positifs et négatifs lorsqu'ils sont significatifs (à 5 %). Les modèles estimés comprennent un contrôle pour la région de résidence de l'individu. Reprenant l'exemple précédent, la probabilité d'avoir connu une rupture lorsqu'on est en CDI est significativement plus faible dans le secteur de l'agriculture et des IAA que dans le secteur de l'industrie des biens d'équipement qui a été choisi comme référence.

Champ : Salariés de 18 à 59 ans en CDI pour la 1^{re} colonne et parmi eux ceux qui ont connu une rupture d'emploi (hors départs en retraite et suspensions de contrat) entre le printemps 1998 et le printemps 1999 pour les colonnes suivantes.

Source : Insee, enquête FQP, 2003.

Ainsi, et bien qu'elle prenne des formes différentes, la dualisation des emplois vis-à-vis de la mobilité semble bien établie dans le public comme dans le privé. Elle est encore confirmée par l'effet de l'ancienneté sur les ruptures connues par les salariés en CDI : plus l'ancienneté dans l'emploi est élevée, plus les ruptures de trajectoire sont rares ; un résultat qui est établi « toutes choses égales par ailleurs » (à âge donné en particulier), pour l'ensemble des ruptures comme pour les seules démissions (*Tableau 4*, 2^e col.). En d'autres termes, plus les salariés sont dans leur emploi depuis longtemps, plus faible est leur probabilité de le quitter volontairement. Plus rares en fin de carrière et lorsque l'ancienneté dans l'emploi est élevée, les mobilités sont, alors, en proportion, plus souvent des licenciements, et encore plus souvent des licenciements subis (*Tableau 4*, 4^e col.). Aux ruptures de début de carrière, fréquentes mais majoritairement choisies, s'opposent ainsi les ruptures en fin de carrière, plus rares mais davantage perçues comme subies. « Toutes choses égales par ailleurs », les ruptures sont également plus souvent subies que choisies pour les professions intermédiaires et les employés administratifs d'entreprise. Comme pour les employés du public, en entreprise ce sont dans des emplois où la mobilité est globalement peu fréquente que les ruptures sont le plus souvent mal vécues²¹.

L'empreinte subjective des mobilités sur les salariés ne semblent pas aller de pair avec leur fréquence, au contraire : c'est quand elles sont rares ou imprévues, que les ruptures sont plus souvent perçues comme subies. Un tel résultat n'a pas

21. De ce point de vue, la situation des grandes entreprises peut apparaître contradictoire. Une autre hypothèse d'interprétation, qui mériterait d'être confirmée par d'autres travaux, permet d'expliquer la faible proportion de départs subis dans les grandes entreprises également caractérisées par leur stabilité de l'emploi en CDI : principalement développées dans les grandes entreprises, les capacités collectives de défense des emplois s'accompagneraient à la fois d'une moindre survenue des licenciements et d'un meilleur accompagnement des salariés dans ce cas. On peut notamment évoquer en ce sens les plans sociaux avec convention de conversion qui entraînent un accord sur la rupture (V., E. Serverin et J. Valentin, *infra*, p. 121).

pour seule valeur de mettre en évidence le poids du ressenti des salariés²². Nos études statistiques montrent en effet que lorsqu'elles ne sont pas préparées ou qu'elles sont perçues comme injustes compte tenu des usages dans un milieu professionnel, les mobilités peuvent avoir des conséquences durables²³, alors même qu'elles concernent des salariés ayant visiblement davantage de ressources.

*
* *

In fine, on voit que les profils d'entreprises, de postes et de salariés concernés par les différentes formes de ruptures d'emploi sont bien différenciés : à la fois en amont de la rupture, par le type de contrat de travail établi, et par la forme juridique revêtu par la rupture. Sans surprise, les démissions de salariés en CDI sont plus souvent l'affaire de jeunes cadres diplômés et travaillant dans des petites entreprises, les fins de contrat et licenciements concernant de façon plus spécifique les travailleurs non qualifiés, respectivement lorsqu'ils sont jeunes et plus âgés. Mais au-delà de cette différenciation des profils, qui correspondent le plus souvent aux ressources individuelles et collectives des salariés considérés, la prise en compte du type de contrat et de la question relative à l'initiative de la rupture permet d'apporter un éclairage original et complémentaire sur les différentes formes de mobilité et leur perception, de celles qui sont choisies à celles qui sont subies. De fait, il ressort de nos analyses que le caractère subi ou choisi des ruptures d'emploi ne peut être résumé ni par leur seule forme juridique, ni par les ressources que peuvent ensuite mobiliser les salariés pour retrouver un emploi sur le marché du travail. Une part non négligeable des mobilités subies est constituée de fins de contrat, à côté des licenciements. Et la manière dont les salariés perçoivent la rupture semble aussi être une question d'anticipation et de contexte : les fins de contrat sont majoritairement acceptées sans doute parce qu'elles sont anticipées dans une très large mesure, à l'exception notable du secteur public où, perçues comme anormales, elles sont plus souvent déclarées comme subies ; les licenciements sont d'autant plus souvent vécus comme subis que les ruptures d'emploi sont rares, par exemple pour les salariés âgés ou pour les professions intermédiaires d'entreprise.

22. V., B. Gomel et D. Méda, *infra*, p. 37.

23. T. Amossé, C. Perraudin et H. Petit, « Ruptures in employment trajectories : What is the influence of their form on the future of workers ? », *Miméo CEE*, 2009.