

DARES

résultats

Les ruptures conventionnelles individuelles en 2018

La hausse des homologations se poursuit

En 2018, 437 700 ruptures conventionnelles individuelles ont été homologuées, soit une augmentation de 3,9 % par rapport à 2017. Elles augmentent dans chaque secteur d'activité de façon plus ou moins marquée : la hausse du nombre de ruptures conventionnelles atteint ainsi 10,0 % dans le secteur de l'information et de la communication mais seulement 0,7 % dans celui des activités immobilières.

En termes de profils de salariés, les signataires de rupture conventionnelle sont plus jeunes et plus souvent employés que l'ensemble des salariés du secteur privé. À rémunération et ancienneté constantes, ce sont les cadres qui obtiennent, en 2018, les meilleures indemnités de rupture : 0,31 mois de salaire par année d'ancienneté, contre 0,25 pour les ouvriers et les employés (soit l'indemnité légale).

En vigueur depuis juin 2008, la rupture conventionnelle individuelle permet à un employeur et à un salarié de rompre un contrat à durée indéterminée (CDI) d'un commun accord, ouvrant droit pour le salarié à une indemnité de rupture (encadré 1) et, le cas échéant, aux allocations chômage.

En 2018, 437 700 ruptures conventionnelles ont été homologuées par les Directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Dirccte), soit 36 500 homologations en moyenne enregistrées chaque mois (1) (graphique 1). Leur nombre a ainsi progressé de 3,9 %. Cette hausse est moins soutenue qu'en 2017, où le nombre d'homologations avait augmenté de 8,0 %.

Une hausse marquée dans le secteur de l'information et de la communication

En 2018, le nombre de ruptures conventionnelles a augmenté dans tous les secteurs d'activité. Les progressions sont particulièrement marquées dans le secteur de l'information et de la communication (+10,0 %, tableau 1), les activités financières et d'assurance (+7,2 %) et les activités spécialisées, scientifiques et techniques (+6,7 %).

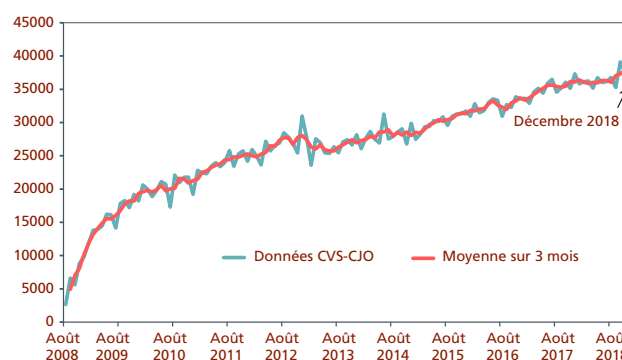
Des évolutions contrastées selon les régions

Les évolutions du nombre de ruptures conventionnelles varient selon les régions (carte). En 2018, le nombre d'homologations a fortement augmenté en Bourgogne-Franche-Comté (+7,4 %) et en Corse (+6,4 %). Huit régions affichent une hausse comprise entre 3 % et 6 %, dont l'Île-de-France (+3,8 %) qui représente à elle seule un quart de l'ensemble des ruptures enregistrées en France métropolitaine. En revanche, le nombre d'homologations a diminué en Normandie (-2,5 %).

Des salariés plutôt jeunes et plus souvent employés que cadres ou ouvriers

Parmi les personnes ayant signé une rupture conventionnelle en 2018, 26 % ont moins de 30 ans, alors qu'ils ne représentent que 16 % des salariés en CDI (hors fonctionnaires) (graphique 2). De la même façon, les personnes de 30 à 39 ans représentent 34 % des salariés ayant signé une rupture en 2018, alors que cette tranche d'âge ne représente que 26 % des salariés en CDI.

Graphique 1
Nombre mensuel de demandes homologuées de rupture conventionnelle



Lecture : en décembre 2018, 36 700 ruptures conventionnelles individuelles ont été homologuées en France métropolitaine.

Champ : France métropolitaine.

Source : formulaires Cerfa de demande d'homologation reçus et validés par l'administration ; traitement Dares.

(1) Les chiffres de cette étude sont corrigés des variations saisonnières et des jours ouvrables (voir encadré 2 sur les données utilisées).

Tableau 1
Les ruptures conventionnelles individuelles en 2018 par secteur d'activité

Secteur d'activité	Niveau 2018	Évolution annuelle	
	En milliers	En milliers	En %
AZ : Agriculture, sylviculture et pêche.....	6 420	90	1,4
BE : Industrie manufacturière, industries extractives et autres.....	47 350	2 030	4,5
FZ : Construction	40 210	2 320	6,1
GZ : Commerce ; réparation automobile & motorcycle	87 100	950	1,1
HZ : Transports et entreposage	17 600	950	5,7
IZ : Hébergement et restauration	48 300	860	1,8
JZ : Information et communication.....	18 880	1 710	10,0
KZ : Activités financières et d'assurance	12 460	840	7,2
LZ : Activités immobilières	8 790	60	0,7
MN : Activités spécialisées, scientifiques et techniques, services administratifs et soutien.....	73 520	4 590	6,7
OQ : Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale	39 160	900	2,4
RU : Autres activités de services	37 900	990	2,7
Ensemble des secteurs	437 670	16 290	3,9

Lecture : entre 2017 et 2018, le nombre de ruptures conventionnelles individuelles a augmenté de 16 290, soit +3,9 %.

Champ : France métropolitaine.

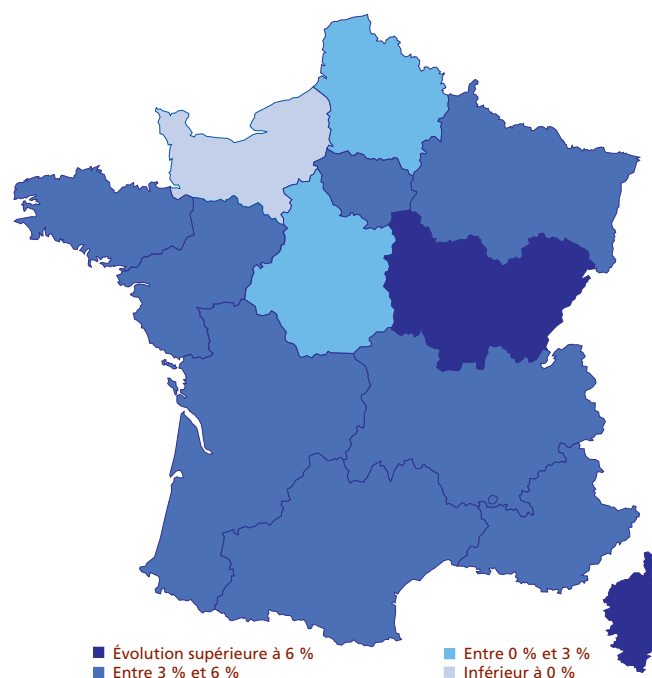
Source : formulaires Cerfa de demande d'homologation reçus et validés par l'administration en 2017 et en 2018.

Ce sont en majorité les employés (53 %) qui signent une rupture conventionnelle avec leur employeur (graphique 3), alors qu'ils ne représentent que 34 % des salariés en CDI (hors fonctionnaires). Les cadres constituent 18 % de l'ensemble des salariés ayant signé une rupture, tout comme les ouvriers, alors qu'ils représentent respectivement 24 % et 30 % de la population salariée en CDI. Les techniciens, contremaîtres et agents de maîtrise recourent moins fréquemment à la rupture conventionnelle (11 %), leur proportion parmi les signataires étant comparable à celle dans la population active (12 %).

À rémunération constante, des indemnités de rupture plus fortes chez les cadres

L'entreprise verse une indemnité de rupture dont le montant doit être supérieur ou égal à un minimum légal proportionnel à la rémunération du salarié et à son ancienneté. Comparativement aux autres catégories socioprofessionnelles, ce sont les cadres qui bénéficient des indemnités les plus avantageuses, et ce quelle que soit l'ancienneté du salarié considéré (tableau 2). L'indemnité médiane (2) s'élève ainsi à 5 900 euros environ pour les cadres, contre un peu moins de 1 000 euros pour les employés.

Carte
Évolution annuelle du nombre de ruptures conventionnelles individuelles par région



Lecture : entre 2017 et 2018, le nombre de ruptures conventionnelles individuelles a diminué en Normandie, alors qu'il a augmenté dans les autres régions de l'Hexagone.

Champ : France métropolitaine.

Source : formulaires Cerfa de demande d'homologation reçus et validés par l'administration en 2017 et en 2018.

Tableau 2
Indemnité de rupture conventionnelle reçue en 2018 selon l'ancienneté du salarié et sa catégorie socioprofessionnelle

Catégorie socioprofessionnelle	Indemnité médiane reçue (en euros)			
	Ensemble des salariés	Salariés d'ancienneté inférieure à 3 ans	Salariés d'ancienneté comprise entre 3 et 10 ans	Salariés d'ancienneté supérieure à 10 ans
Employés.....	950	510	2 236	8 091
Ouvriers.....	1 128	573	2 450	8 800
Techniciens, contremaîtres, agents de maîtrise.....	2 575	900	3 606	14 000
Cadres	5 893	1 721	7 000	30 000
dont cadres dirigeants.....	13 000	2 568	11 769	60 553
Total	1 390	626	2 842	12 017

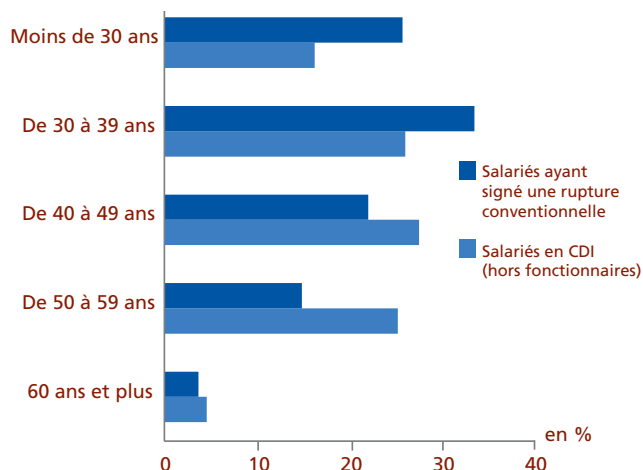
Note : l'indemnité médiane est l'indemnité minimale reçue par la moitié de la population.

Lecture : en 2018, la moitié des employés ayant une ancienneté comprise entre 3 et 10 ans perçoit une indemnité de 2 236 € au moins.

Champ : France métropolitaine.

Source : formulaires Cerfa de demande d'homologation reçus et validés par l'administration en 2018.

Graphique 2
Les ruptures conventionnelles en 2018 par tranche d'âge

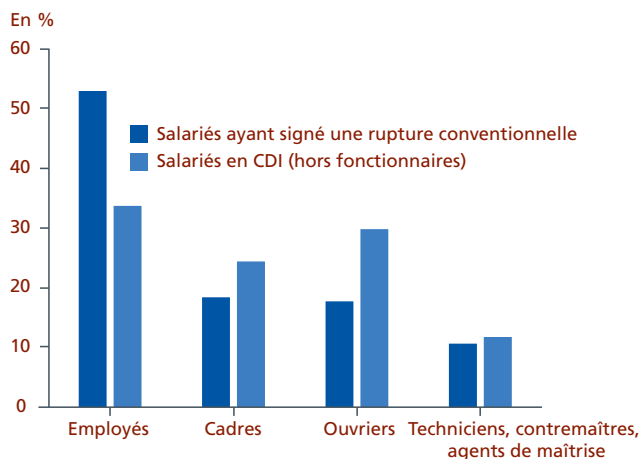


Lecture : en 2018, 33,6 % des salariés qui ont signé une rupture conventionnelle ont entre 30 et 39 ans, alors qu'ils représentent 26 % des salariés en CDI (hors fonctionnaires).

Champ : France métropolitaine.

Sources : formulaires Cerfa de demande d'homologation reçus et validés par l'administration en 2018 ; enquête Emploi 1^{er} et 2^e trimestres 2018.

Graphique 3
Les ruptures conventionnelles en 2018 par catégorie socioprofessionnelle



Lecture : en 2018, 53 % des salariés qui ont signé une rupture conventionnelle sont des employés, alors que les employés représentent 34 % des salariés en CDI (hors fonctionnaires).

Champ : France métropolitaine.

Sources : formulaires Cerfa de demande d'homologation reçus et validés par l'administration en 2018 ; enquête Emploi 1^{er} et 2^e trimestres 2018.

Tableau 3
Indemnité médiane reçue en 2015 et en 2018 exprimée en mois de salaire par année d'ancienneté, selon la catégorie socioprofessionnelle du salarié

Catégorie socioprofessionnelle	Indemnité médiane reçue en mois de salaire par année d'ancienneté	
	En 2015	En 2018
Employés.....	0,20	0,25
Ouvriers.....	0,20	0,25
Techniciens, contremaîtres, agents de maîtrise.....	0,24	0,26
Cadres.....	0,33	0,31
dont cadres dirigeants.....	0,35	0,33
Total.....	0,21	0,25

Note : l'indemnité médiane correspond au montant de l'indemnité pour lequel 50 % des personnes gagnent plus et 50 % gagnent moins. En outre, le minimum légal est passé de 0,20 mois de salaire par année d'ancienneté à 0,25 mois en septembre 2017.

Lecture : en 2018, 50 % des salariés ont reçu une indemnité de rupture conventionnelle supérieure à 0,25 mois de salaire par année d'ancienneté.

Champ : France métropolitaine.

Source : formulaires Cerfa de demande d'homologation reçus et validés par l'administration en 2015 ou en 2018.

Pour neutraliser l'effet de la rémunération, il est possible de mesurer l'indemnité en mois de salaire par année d'ancienneté. À rémunération identique, les cadres perçoivent encore des indemnités supérieures aux autres catégories (tableau 3) [1]. Ainsi, alors que l'indemnité médiane chez les cadres s'élève en 2018 à 0,31 mois de salaire par année

d'ancienneté, celle-ci est proche de 0,25 mois de salaire par année d'ancienneté chez les employés et les ouvriers, ce qui correspond au minimum légal.

Anthony Bouvier (Dares).

Pour en savoir plus

[1] Bouvier A. (2018), « Quels salariés parviennent à négocier leur indemnité de rupture conventionnelle ? », *Dares Analyses* n° 006, janvier.

Encadré 1 – L'indemnité spécifique de rupture conventionnelle individuelle

Lors de la rupture conventionnelle individuelle d'un contrat à durée indéterminée (CDI), établie d'un commun accord entre l'employeur et le salarié dans une convention homologuée, le salarié est en droit de recevoir une indemnité spécifique, dont le calcul et les exonérations sociales et fiscales correspondent à l'indemnité légale de licenciement. L'indemnité de rupture conventionnelle doit donc être au moins égale à l'indemnité légale de licenciement, qui dépend du salaire brut mensuel et de l'ancienneté du salarié.

Plus précisément, pour toute rupture conventionnelle signée avant le 27 septembre 2017, l'indemnité doit être supérieure ou égale à 1/5^e d'1 mois de salaire multiplié par le nombre d'années d'ancienneté. Au-delà de dix ans d'ancienneté, il faut y ajouter 2/15^e d'1 mois de salaire par année supplémentaire. Depuis le 27 septembre 2017, l'indemnité doit être supérieure à un quart de mois de salaire par année d'ancienneté pour les dix premières années et un tiers à partir de la onzième année. Si le salarié est employé depuis moins d'un an, l'employeur calcule l'indemnité au *pro rata* du nombre de mois de présence.

À titre d'exemple, pour 4 années d'ancienneté et un salaire de 2 000 euros par mois, un salarié pourra bénéficier d'une indemnité au moins égale à $(2\ 000 \times 0,25) \times 4 = 2\ 000$ euros.

Par ailleurs, l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle doit également être supérieure à l'indemnité conventionnelle de licenciement, lorsque cette dernière a été prévue dans le cadre de la convention collective de la branche à laquelle appartient l'entreprise.

Encadré 2 – Données utilisées et traitements associés

Cette étude exploite les formulaires de demandes d'homologation de rupture conventionnelle individuelle saisis en 2018 par les unités départementales des Directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte). Ces formulaires concernent les salariés du secteur privé, hors salariés protégés. Plusieurs informations y sont collectées et exploitées : des données portant sur le salarié (âge, sexe, catégorie socioprofessionnelle, rémunération), ainsi que des données portant sur le montant de la rupture conventionnelle. Par ailleurs, les données portant sur l'établissement employeur (secteur d'activité, tranche d'effectif) proviennent d'un appariement avec le répertoire statistique d'établissements SIRUS géré par l'Insee.

Pour traiter ces données, une étape préalable de mise en cohérence (ou d'apurement) est effectuée, consistant à corriger les erreurs manifestes sur l'âge du salarié, son ancienneté ou sa rémunération (erreurs d'unité, notamment). Une correction statistique de la non-réponse est ensuite mise en œuvre, certaines informations n'ayant pu être saisies par certaines unités départementales. Cette correction est réalisée en deux étapes :

- Pour les cas où le formulaire de rupture est saisi partiellement dans l'outil dédié, un redressement par « hot-deck » est utilisé, permettant d'imputer à un « receveur » une valeur plausible à partir d'un « donneur » qui présente les mêmes caractéristiques. Par exemple, lorsque la catégorie socioprofessionnelle d'un salarié est manquante, la convention collective (fortement corrélée à la catégorie socioprofessionnelle) est utilisée lorsque celle-ci est disponible. Certaines variables sont peu impactées par le redressement, telles que le sexe du salarié ou le secteur d'activité. D'autres informations en revanche ont été davantage redressées car peu saisies sur l'outil dans certains départements : il s'agit notamment de données numériques telles que l'âge du salarié, sa rémunération ou l'indemnité de rupture ;

- Pour les cas où le formulaire de rupture n'est pas du tout saisi (non-réponse totale) ou lorsque la qualité du formulaire est insuffisante (indemnités, rémunération et catégorie socioprofessionnelle absentes), les ruptures concernées sont supprimées. Une repondération du fichier est alors effectuée via un calage sur marges pour réduire la variance et assurer la cohérence avec le nombre total de ruptures conventionnelles reçues dans chaque département (connu via un système de remontées rapides mensuelles effectuées par les unités départementales des Direccte).

DARES RÉSULTATS

est édité par le ministère du travail. Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares), 39-43, quai André Citroën, 75902 Paris cedex 15.
<http://dares.travail-emploi.gouv.fr>

(Rubrique Études, Recherches, Statistiques de la Dares)

Directrice de la publication : **Selma Mahfouz**

Rédactrice en chef : **Magali Madeira**

Secrétariat de rédaction : **Joris Aubrespin-Marsal, Marie Avenel, Hadrien Baer, Thomas Cayet**

Maquettistes : **Guy Barbut, Thierry Duret, Bruno Pezzali**

Conception graphique et impression : ministère du travail.

Réponse à la demande : dares.communication@travail.gouv.fr

Abonnement aux avis de parution de la Dares :

(<http://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/avis-de-parution/article/abonnement>)

Dépôt légal : à parution. Numéro de commission paritaire : 3124 AD.

ISSN 2109 - 4128 et ISSN 2267 - 4756.

Données des graphiques et tableaux
accessibles au format excel

