

Quels salariés parviennent à négocier leur indemnité de rupture conventionnelle ?

La rupture conventionnelle, mise en place en juin 2008, est un mode de rupture du contrat de travail négociée entre l'employeur et le salarié qui donne droit aux allocations chômage au même titre qu'un licenciement. Elle permet au salarié de bénéficier d'une indemnité spécifique de rupture conventionnelle au moins égale à un minimum légal. Ce dernier dépend de l'ancienneté et du salaire.

En 2015, les cadres sont les seuls à percevoir, de façon généralisée, des indemnités significativement supérieures aux indemnités légales. Cette situation s'explique par deux éléments : des conventions collectives plus favorables et une négociation qui aboutit en outre à des indemnités supérieures à celles prévues par la branche. Dans certains secteurs néanmoins – hébergement et restauration, commerce ou construction –, les cadres, comme les autres catégories socioprofessionnelles, n'obtiennent pas des indemnités plus importantes que celles prévues par les conventions collectives. Par ailleurs, âge et sexe semblent avoir peu d'influence sur les montants obtenus, à salaire et ancienneté donnés.

Ces résultats peuvent s'expliquer par une connaissance plus approfondie du dispositif par les cadres. Ils pourraient être également liés au fait que, chez les ouvriers comme chez les employés, la rupture conventionnelle se substituerait plus souvent à une démission qu'à un licenciement.

La rupture conventionnelle permet à un employeur et un salarié de rompre un contrat à durée indéterminée (CDI) d'un commun accord, tout en donnant droit aux allocations chômage si le salarié a suffisamment cotisé, avec néanmoins un délai de carence lorsque l'indemnité est supérieure au minimum légal (1). Ce mode de rupture a été introduit par la loi « portant modernisation du marché du travail » de juin 2008. Il s'est rapidement développé puisque, en 2015, hors salariés protégés (2) [1], 360 000 demandes (3) de rupture conventionnelle ont été homologuées par l'administration. Cela représente environ 14 % de l'ensemble des fins de CDI [2].

Dans le cadre d'une rupture conventionnelle, le salarié perçoit une indemnité spécifique de rupture dont le montant, éventuellement négocié avec l'employeur, doit au moins être égal à l'indemnité légale de licenciement et, le cas échéant, à l'indemnité conventionnelle de licenciement prévue par la convention collective de branche ou par l'accord professionnel ou interprofessionnel concerné.

Quels sont les montants effectivement perçus par les salariés ? Parviennent-ils à négocier des indemnités plus élevées que celles prévues par le Code du travail et la convention de la branche du salarié ?

Cette étude est fondée sur une exploitation des formulaires de demandes d'homologation de rupture conven-

tionnelle (4) qui sont transmis à l'unité territoriale départementale de la Direccte (5) dont relève l'établissement où est employé le salarié (encadré 3 pour la méthodologie retenue).

Les salariés ayant de fortes rémunérations obtiennent plus facilement des indemnités de rupture conventionnelle favorables

Dans la première partie de cette étude, l'indemnité spécifique de rupture (indemnité reçue par le salarié dans le cadre de la rupture conventionnelle) sera comparée à l'indemnité légale de licenciement qui correspond au montant minimum auquel peut prétendre un salarié selon la loi.

(1) La durée de carence s'obtient en divisant par 90 le montant de l'indemnité supra-légale (ou montant versé au-delà du minimum légal). Ce délai de carence est plafonné à 180 jours (arrêté du 19 février 2016 relatif à l'indemnisation du chômage, article 3).

(2) Les salariés protégés correspondent aux délégués syndicaux, délégués du personnel, membres du comité d'entreprise (CE), conseillers prud'homaux et représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). Les ruptures les concernant ne sont pas analysées dans cette étude ; elles sont cependant relativement peu nombreuses (un peu moins de 7 000 en 2014).

(3) Sources : formulaires CERFA de demande d'homologation reçus en 2015 et validés par l'administration. Les statistiques mensuelles nationales sont diffusées sur le site de la Dares à l'adresse suivante : <http://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/statistiques-de-a-a-z/article/les-ruptures-conventionnelles>

(4) CERFA n°14598*01.

(5) Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

Cette indemnité légale (encadré 1) est proportionnelle à l'ancienneté du salarié et à sa rémunération; elle est donc habituellement exprimée en « mois de salaire par année d'ancienneté ». C'est l'unité qui sera utilisée durant toute la première partie de l'étude pour comparer indemnité reçue et indemnité légale.

Pour réaliser l'analyse, l'ensemble des ruptures conventionnelles sont divisées en 4 groupes de taille égale selon le salaire reçu par le bénéficiaire de la rupture (quartiles de la distribution). Le dernier groupe (salaire supérieur à 2520 euros; 25 % des ruptures) est, de plus, divisé en deux pour faire apparaître une catégorie de salaires très élevés (salaire supérieur à 4500 euros; 5 % des ruptures).

L'indemnité reçue en mois de salaire dans le cadre d'une rupture de contrat peut dépendre de différentes caractéristiques individuelles: ancienneté, salaire, catégorie socioprofessionnelle, sexe, âge, ainsi que du fait d'être assisté ou non lors de l'entretien. Le niveau du salaire apparaît être un facteur très important [3] (graphique 1).

Il apparaît que pour les salaires bruts inférieurs à 2520 euros par mois (75 % de l'ensemble des salariés ayant signé une rupture en 2015), l'indemnité médiane reçue ne dépasse pas de plus de 5 % l'indemnité légale. Ainsi, un salarié percevant un salaire de 2000 euros par mois avec 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise recevra, dans plus de la moitié des cas, une indemnité comprise entre 2000 euros (6) (minimum légal) et 2100 euros.

Concernant la tranche de salaires compris entre 2520 et 4500 euros brut (20 % des salariés ayant signé une rupture), l'écart entre l'indemnité médiane de rupture conventionnelle et l'indemnité légale de licenciement se situe aux alentours de 25 % entre trois et dix années d'ancienneté. Ainsi, pour un salarié percevant une rémunération brute de 3000 euros avec 5 ans d'ancienneté, l'indemnité reçue sera dans la moitié des cas supérieure à 3720 euros brut, contre une indemnité légale de 3000 euros.

Au-dessus de 4500 euros brut par mois (5 % des salariés ayant signé une rupture), les indemnités deviennent très favorables au salarié. À ce niveau de salaire, l'indemnité de rupture conventionnelle médiane est supérieure de plus de 60 % à l'indemnité légale, quelle que soit l'ancienneté du salarié. Ainsi, pour un salarié percevant 5000 euros brut par mois avec une ancienneté de 5 ans, l'indemnité reçue sera dans plus de la moitié des cas supérieure à 8500 euros, contre une indemnité légale de 5000 euros. L'écart entre indemnité reçue et indemnité légale est particulièrement important pour les 1 % des salariés les mieux rémunérés (salaire supérieur à 8150 euros), qui reçoivent dans la majorité des cas une indemnité supérieure au double de l'indemnité légale.

À salaire donné, percevoir une indemnité significativement supérieure à l'indemnité légale dépend peu de l'ancienneté du salarié, hormis pour les salaires très élevés.

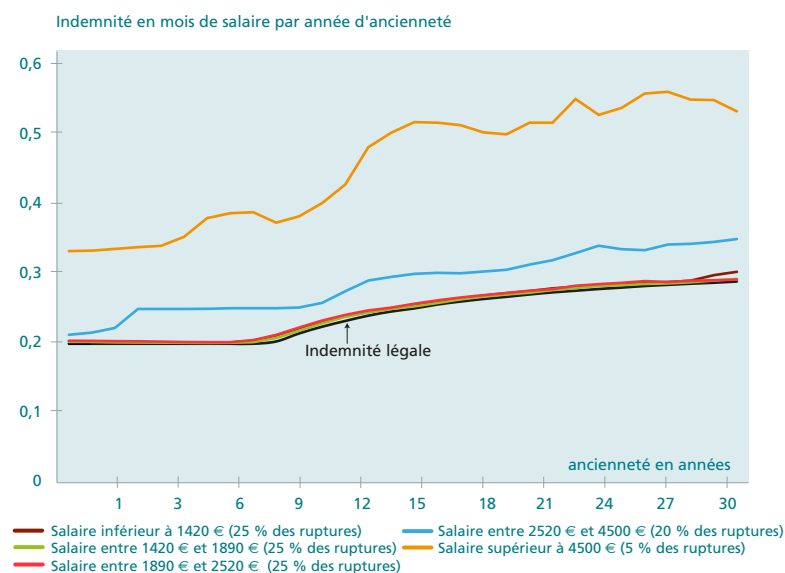
Les cadres obtiennent les meilleures indemnités de rupture

La catégorie socioprofessionnelle (7) est déterminante également dans la propension à obtenir une indemnité de rupture élevée (graphique 2), ce qui se reflète dans les résultats précédents. Alors que les indemnités des employés et des ouvriers sont très proches de l'indemnité légale, et ce quelle que soit l'ancienneté du salarié, les cadres obtiennent des indemnités nettement plus favorables. Les techniciens, contremaîtres et agents de maîtrise se trouvent dans une situation intermédiaire: des indemnités significativement supérieures au minimum légal mais malgré tout faibles en comparaison des cadres, à rémunération et ancienneté identiques.

Quel que soit leur niveau de salaire, ouvriers et employés obtiennent de faibles indemnités

Niveau de salaire et catégorie socioprofessionnelle affectent la propension à bénéficier d'une indemnité de départ élevée, ces deux caractéristiques étant, bien sûr, liées. Une façon simple de déterminer laquelle de ces deux variables a le plus d'importance dans la capacité à obtenir de fortes indemnités consiste à analyser les indemnités conventionnelles par tranches de salaires pour chaque catégorie socioprofessionnelle (graphiques 3a à 3d).

Graphique 1
Indemnité de rupture conventionnelle médiane selon le niveau de salaire et l'ancienneté dans l'entreprise



Remarque : l'indemnité de rupture conventionnelle est lissée : elle est calculée comme la moyenne par tranches glissantes de 5 années d'ancienneté.

Lecture : parmi les salariés ayant 5 ans d'ancienneté et dont la rémunération mensuelle est comprise entre 2520 et 4500 euros, la moitié perçoit une indemnité supérieure à 0,25 mois de salaire par année d'ancienneté alors que le minimum légal se situe à 0,20 mois de salaire par année d'ancienneté. Si le salarié perçoit 3000 euros par mois, l'indemnité légale (minimum légal hors convention collective) est donc de $3\,000 \times 5$ (années d'ancienneté) $\times 0,20$ (mois de salaires par année d'ancienneté) = 3000 euros. L'indemnité médiane reçue est de $3\,000 \times 5 \times 0,25 = 3\,750$ euros.

Champ : France métropolitaine (hors Hérault et Moselle), salariés non protégés ayant connu une rupture conventionnelle en 2015.

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

(6) Dans ce cas, l'indemnité légale est calculée comme suit : $0,2$ mois de salaire $\times 5$ ans d'ancienneté = 1 mois de salaire.

(7) En revanche, la proportion de ruptures conventionnelles dans les motifs de fin de CDI varie peu par catégorie socioprofessionnelle (entre 13 % et 16 %).

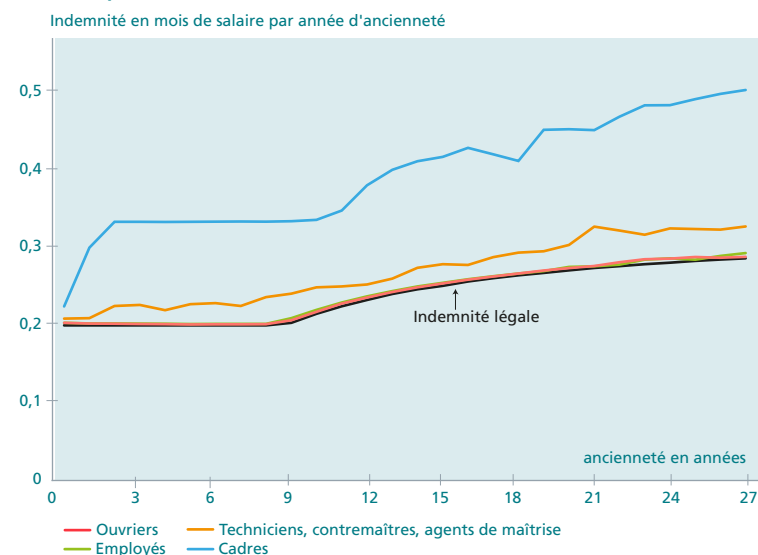
Il apparaît alors que la majorité des ouvriers et des employés n'obtiennent pas des indemnités de départ supérieures à l'indemnité légale, quelles que soient leur tranche de salaire et leur ancienneté (graphiques 3a et 3b). Ainsi, pour un employé ou un ouvrier ayant 5 ans d'ancienneté et percevant une rémunération mensuelle brute de 2 000 euros, l'indemnité médiane sera équivalente à l'indemnité légale, soit environ 2 000 euros. Le résultat est quasiment le même pour les employés et les ouvriers figurant parmi les 5 % les mieux rémunérés : l'écart entre indemnité médiane de rupture et indemnité légale se situe globalement en dessous de 5 %, même si celui-ci est légèrement plus élevé après 20 ans d'ancienneté pour cette tranche de salaire (l'écart atteint 11 % pour une ancienneté de 23 ans notamment).

Les cadres obtiennent des indemnités élevées, d'autant plus que leur salaire est important

Quel que soit le niveau de salaire, l'indemnité reçue est, pour les cadres, très supérieure à l'indemnité légale. Cependant, ce résultat dépend assez largement du salaire (graphique 3c). Pour un cadre dont l'ancienneté dans l'entreprise est de l'ordre de 5 à 10 ans avec une rémunération brute inférieure à 2 950 euros (25 % des cadres), l'indemnité médiane reçue est d'environ 0,29 mois de salaire par année d'ancienneté. Elle est donc supérieure à l'indemnité légale (dans ce cas, 0,20 mois de salaire) mais aussi à l'indemnité médiane des ouvriers et employés (0,20) à catégorie de revenu équivalente. Cet écart s'accroît fortement avec le salaire. L'indemnité reçue est de l'ordre de 0,33 mois de salaire par année d'ancienneté si le salaire est compris entre 3 650 et 4 850 euros et de

0,38 mois de salaire par année d'ancienneté pour un salaire brut compris entre 4 850 et 8 600 euros. Enfin, pour les très hauts revenus (salaire brut supérieur à 8 600 euros), la moitié des salariés obtient une indemnité de départ supérieure à trois fois l'indemnité légale.

Graphique 2
Indemnité médiane selon la catégorie socioprofessionnelle et l'ancienneté du salarié dans l'entreprise



Remarque : L'indemnité de rupture conventionnelle est lissée par une moyenne mobile d'ordre 3 sur l'ancienneté.

Lecture : parmi les cadres ayant 5 ans d'ancienneté, la moitié perçoit une indemnité supérieure à 0,33 mois de salaire par année d'ancienneté, alors que le minimum légal (hors convention collective) se situe à 0,20 mois de salaire par année d'ancienneté.

Champ : France métropolitaine (hors Hérault et Moselle), salariés non protégés ayant connu une rupture conventionnelle en 2015.

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

Encadré 1 - L'indemnité spécifique de rupture conventionnelle

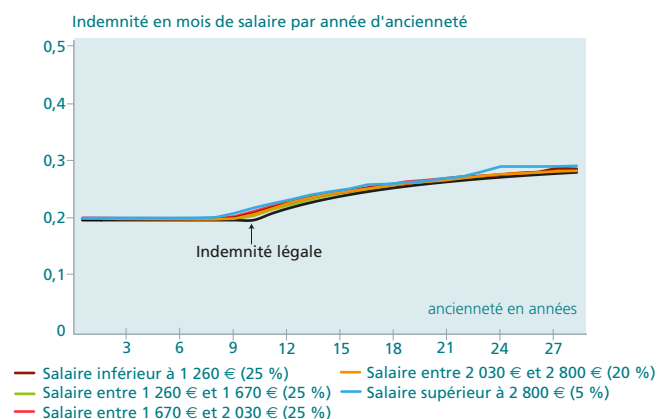
Lors d'une rupture conventionnelle d'un contrat à durée indéterminée (CDI), établie d'un commun accord entre l'employeur et le salarié dans une convention homologuée, le salarié est en droit de recevoir une indemnité spécifique, dont le calcul et les exonérations sociales et fiscales correspondent à 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^{es} d'1 mois de salaire par année supplémentaire*. Si le salarié est employé depuis moins d'un an, l'employeur calcule l'indemnité au prorata 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 $(2\ 000 \times 0,2) \times 4 = 1\ 600$ euros.

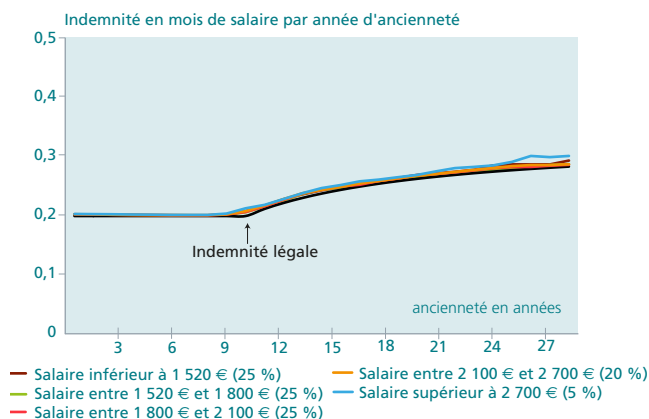
Par ailleurs, l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle doit également être supérieure à l'indemnité conventionnelle de licenciement, lorsque cette dernière a été prévue dans le cadre de la convention collective de la branche à laquelle appartient l'entreprise.

(*) 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.

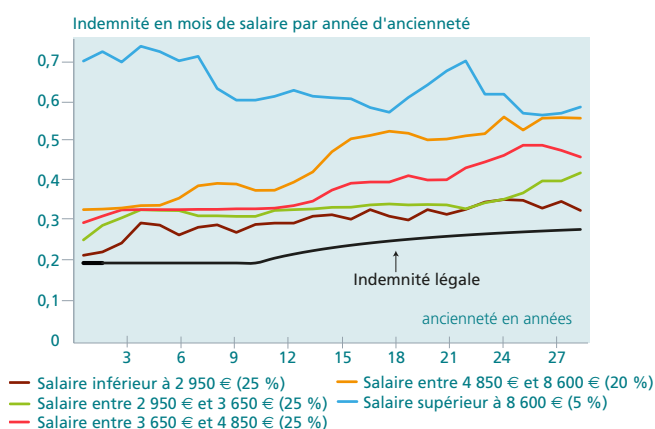
Graphique 3a - Employés



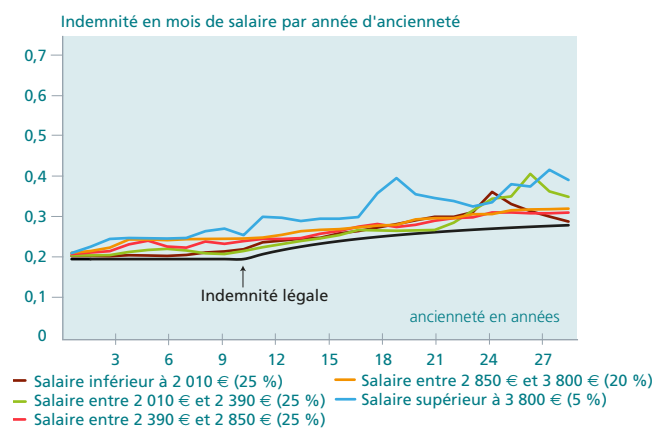
Graphique 3b - Ouvriers



Graphique 3c Cadres



Graphique 3d - Techniciens, contremaîtres, agents de maîtrise



Remarque : les pourcentages entre parenthèses indiquent la part de salariés que cette tranche de salaire représente parmi les salariés de la CSP étudiée ayant signé une rupture conventionnelle. Par exemple, parmi les cadres ayant signé une rupture conventionnelle en 2015, 25 % ont un salaire mensuel brut compris entre 2 950 € et 3 650 €.

Lecture : parmi les cadres ayant 5 ans d'ancienneté dont la rémunération mensuelle brute est égale à 4 000 €, la moitié perçoit une indemnité supérieure à 0,33 mois de salaire par année d'ancienneté (soit 6 600 €), alors que le minimum légal est de 0,20 mois de salaire par année d'ancienneté (soit 4 000 €).

Champ : France métropolitaine (hors Hérault et Moselle), salariés non protégés ayant connu une rupture conventionnelle en 2015.

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

Les techniciens perçoivent des indemnités légèrement supérieures au seuil légal

Les techniciens, contremaîtres et agents de maîtrise sont dans une situation intermédiaire. Les indemnités qu'ils reçoivent sont clairement au-dessus du seuil légal, mais restent malgré tout limitées. L'écart entre indemnité médiane reçue et indemnité légale est à peu près stable selon l'ancienneté (graphique 3d), y compris pour les hauts revenus. En particulier, les revenus élevés perçoivent les indemnités les plus favorables sur les premières années d'ancienneté, mais l'impact du revenu s'estompe avec le temps, hormis pour les 5 % les mieux rémunérés (salaire mensuel brut supérieur à 3 800 euros) qui conservent une indemnité supérieure aux autres tranches de salaire. Ainsi, pour un technicien dont le salaire brut est compris entre 2 850 et 3 800 euros, l'écart entre minimum légal et indemnité reçue augmente avec le temps pour les quatre premières années d'ancienneté, puis reste

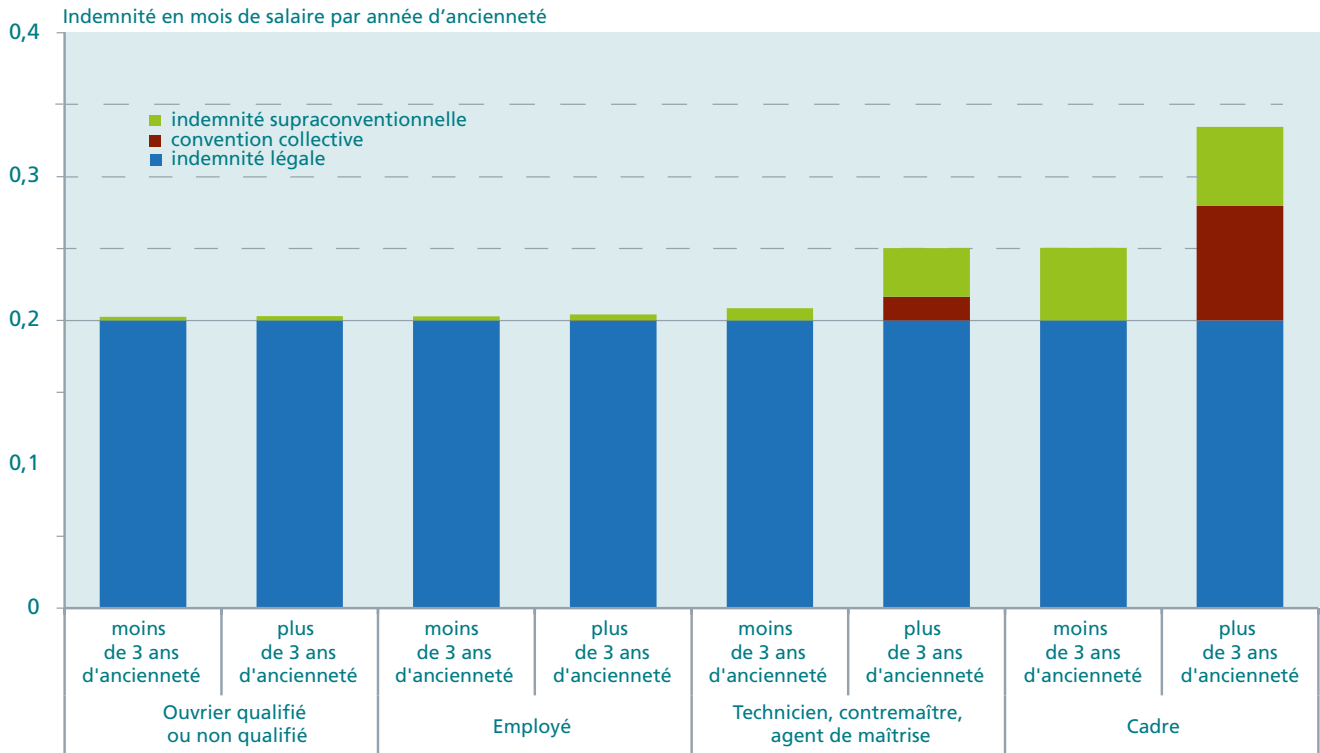
stable (ne dépassant pas 23 %). En revanche, pour les revenus les moins élevés (inférieurs à 2 390 euros), l'indemnité reçue reste proche du minimum légal pour les sept premières années d'activité puis augmente progressivement pour rejoindre l'indemnité reçue par les tranches des revenus plus élevés.

Des conventions collectives nettement favorables aux cadres

Les indemnités prévues par la grande majorité des conventions collectives ont été rassemblées et analysées à partir des informations présentes sur le site Légifrance. Il apparaît que plusieurs conventions prévoient des indemnités conventionnelles de licenciement très avantageuses qui s'appliquent aux ruptures conventionnelles (encadré 1), dans certaines branches d'activité, à partir d'une certaine ancienneté, et souvent pour des catégories ciblées (le plus souvent les cadres et parfois les techniciens, contremaîtres et agents de maîtrise).

Graphique 4

Indemnités médianes par catégorie socioprofessionnelle, réparties selon le minimum légal, la négociation conventionnelle et supraconventionnelle du salarié



Lecture : l'indemnité médiane reçue par un cadre ayant plus de 3 ans d'ancienneté est de 0,33 mois de salaire par année d'ancienneté environ. Alors que le minimum légal lui permet de recevoir 0,2 mois de salaire par année d'ancienneté, la convention collective dont il relève lui assure un surplus de 40 % du minimum légal et la négociation avec l'employeur un surplus de 27 %, ce qui lui permet en médiane d'obtenir *in fine* une indemnité supérieure de 67 % à l'indemnité prévue par la loi.

Champ : France métropolitaine (hors Hérault et Moselle), salariés non protégés ayant connu une rupture conventionnelle en 2015.

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

Méthodologie : pour construire ce graphique, huit sous-populations ont été déterminées en croisant la catégorie socioprofessionnelle du salarié avec sa tranche d'ancienneté (moins de 3 ans, 3 ans et plus). Pour chaque sous-population, trois indemnités médianes ont été calculées : l'indemnité légale médiane, l'indemnité conventionnelle médiane et l'indemnité totale médiane. L'indemnité légale médiane est représentée sur le graphique en bleu, l'indemnité conventionnelle médiane est représentée par le cumul bleu + rouge, l'indemnité totale médiane est représentée par le cumul bleu + rouge + vert.

Les cadres bénéficient ainsi des conventions collectives les plus intéressantes en termes d'indemnité (graphique 4). Ils sont quasiment les seuls à avoir des conventions collectives plus favorables que le minimum légal. Alors que l'impact de la convention collective est quasi inexistant pour les salariés de moins de 3 ans d'ancienneté (peu importe leur catégorie socioprofessionnelle), la négociation collective permet un surplus de 40 % par rapport au minimum légal pour les cadres de plus de 3 ans d'ancienneté et de 8 % pour les techniciens, contremaîtres et agents de maîtrise. En revanche, l'effet de la convention est quasi nul chez les ouvriers et les employés, un nombre élevé de conventions collectives ne leur assurant que le minimum légal.

Une fois que l'on a tenu compte de l'indemnité légale et conventionnelle, le reste dépend (8) de la négociation avec l'employeur. Ouvriers et employés n'ont qu'un faible pouvoir de négociation sur le montant des indemnités qu'ils reçoivent. L'indemnité négociée représente ainsi, en médiane, moins de 3 % de surplus d'indemnité. *A contrario*, les cadres, en plus de bénéficier de conventions collectives souvent avantageuses, parviennent à négocier des indemnités très favorables, et ce quelle que soit leur ancienneté. La négociation avec l'employeur représente ainsi un surplus de

27 % du minimum légal chez les cadres de plus de 3 ans d'ancienneté et de 25 % chez les cadres de moins de 3 ans d'ancienneté. Pour les techniciens, contremaîtres et agents de maîtrise, la négociation avec l'employeur est également significative, bien que plus marquée pour les salariés ayant plus de 3 ans d'ancienneté (surplus de 17 %) que pour les autres (4 % seulement).

Dans la suite de l'étude, nous cherchons à déterminer les facteurs favorisant la négociation individuelle, ce qui suppose de neutraliser l'effet « convention collective ». Pour cela, l'indemnité reçue ne sera pas comparée à l'indemnité légale mais à une indemnité dite « de référence » égale à l'indemnité légale ou à l'indemnité conventionnelle si celle-ci est supérieure.

Des indemnités plus élevées pour les 5,6 % de salariés « assistés »

La procédure de rupture conventionnelle prévoit, si le salarié en fait la demande, la possibilité d'être assisté par toute personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise. Cette personne peut être un collègue de travail, un salarié titulaire d'un mandat représentatif ou bien un supérieur

(8) On nomme « indemnité supraconventionnelle » le montant qui, le cas échéant, vient s'ajouter à l'indemnité légale et/ou conventionnelle. L'indemnité supraconventionnelle peut être assimilée à une négociation du salarié avec l'employeur. Le cas éventuel d'une négociation collective proposée par l'entreprise offre toujours la possibilité au salarié de refuser l'offre dès lors que celle-ci ne lui convient pas, la rupture conventionnelle nécessitant obligatoirement l'accord des deux parties.

hiérarchique (9). En l'absence d'institution représentative du personnel dans l'entreprise, le salarié peut se faire aider par un conseiller choisi sur une liste (10) établie par l'unité départementale de la Direccte dont il relève. En 2015, seuls 5,6 % des salariés ont bénéficié d'une assistance au cours d'un entretien préalable à la rupture.

Le fait d'être assisté ou non est une caractéristique fortement discriminante dans la capacité de négociation. De manière générale, les salariés ayant eu recours à une assistance sont plus fréquemment parvenus à négocier leur indemnité de rupture. Parmi les salariés ayant reçu une assistance (11) dans le cadre de leur rupture conventionnelle, 24,7 % sont parvenus à négocier significativement (12) leur indemnité, alors que seuls 13,9 % des salariés non assistés y sont parvenus (tableau 1). Ce recours bénéficie nettement aux cadres, qui sont un peu moins de la moitié à négocier significativement leur indemnité quand ils ont bénéficié d'une assistance, tandis qu'ils ne sont qu'un tiers dans le cas contraire. Les techniciens, contremaîtres et agents de maîtrise voient aussi leurs capacités de négociation augmenter en cas d'aide extérieure (33,1 % contre 18,5 %). Les effets du recours existent également pour les employés et les ouvriers, qui sont respectivement 19,7 % et 16,8 % à négocier significativement leur indemnité en étant bénéficiaires d'une assistance contre 9,6 % et 7,7 % lorsqu'ils n'en ont pas reçu.

Comparativement aux autres salariés, les salariés ayant reçu une assistance sont plus âgés, ont plus d'ancienneté et travaillent dans des entreprises de taille plus importante, ce qui structurellement augmente la propension du salarié à recevoir une indemnité importante. Cependant, une analyse économétrique, toutes choses égales par ailleurs, indique que recevoir une assistance dans le cadre d'un entretien préalable à la rupture conventionnelle multiplie par deux les chances de pouvoir négocier son indemnité (encadré 2). Ce résultat doit, malgré tout, être interprété avec prudence car il est très possible qu'un salarié faisant appel à une assistance ait plus d'attente vis-à-vis de sa rupture conventionnelle – et soit donc dès le départ mieux préparé –, ce qui en soi peut permettre d'obtenir une meilleure indemnisation.

L'âge et le sexe influent peu sur la capacité à négocier

Les autres caractéristiques individuelles des salariés (sexe et âge) n'ont que très peu d'influence sur la capacité de négocier une rupture conventionnelle. À salaire donné, hommes et femmes perçoivent une indemnité de rupture conventionnelle comparable, ce qui reste vrai par catégorie socioprofessionnelle (tableau 2).

De la même façon, les résultats montrent une faible influence de l'âge dans la capacité à négocier son indemnité de rupture à ancienneté donnée. L'effet de l'âge est notamment négligeable chez les ouvriers, les employés et les techniciens, contremaîtres et agents de maîtrise, puisque l'indemnité

Tableau 1

Salariés bénéficiant d'une indemnité de rupture au moins 50 % supérieure au minimum de référence, selon la présence ou non d'une assistance préalable à la rupture

Catégorie socioprofessionnelle du salarié	Part de salariés ayant négocié significativement* leur indemnité (en %)		Part de salariés assistés (en %)
	salariés non assistés	salariés assistés	
Ouvrier	7,7	16,8	6,3
Employé	9,6	19,7	5,2
Technicien, contremaître, agent de maîtrise	18,5	33,1	7,8
Cadre	33,5	47,8	4,8
Ensemble	13,9	24,7	5,6

Lecture : parmi les cadres qui ont été assistés au cours d'un entretien préalable à la rupture conventionnelle, 47,8 % ont reçu une indemnité au moins 50 % supérieure au minimum légal contre 33,5 % parmi les cadres non assistés.

Champ : France métropolitaine (hors Hérault et Moselle), salariés non protégés ayant connu une rupture conventionnelle en 2015.

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

(*) On considère que « négocier significativement son indemnité » consiste à obtenir une indemnité de rupture au moins 50 % supérieure à l'indemnité de référence (indemnité légale, ou conventionnelle si celle-ci est supérieure au minimum légal).

Tableau 2

Indemnité rapportée au minimum de référence*, par catégorie socioprofessionnelle et sexe du salarié

Catégorie socioprofessionnelle du salarié	Sexe du salarié	Indemnité reçue rapportée à l'indemnité de référence*	
		en moyenne	en médiane
Employé	Hommes	1,4	1,0
	Femmes	1,3	1,0
Ouvrier	Hommes	1,2	1,0
	Femmes	1,3	1,0
Technicien, contremaître, agent de maîtrise	Hommes	1,7	1,0
	Femmes	1,7	1,0
Cadre	Hommes	2,6	1,1
	Femmes	2,4	1,1
Ensemble	Hommes	1,6	1,0
	Femmes	1,5	1,0

Lecture : en moyenne, les hommes cadres perçoivent une indemnité 2,6 fois supérieure au minimum de référence, alors que les femmes cadres reçoivent une indemnité 2,4 fois supérieure en moyenne.

Champ : France métropolitaine (hors Hérault et Moselle), salariés non protégés ayant connu une rupture conventionnelle en 2015.

Source : formulaires CERFA de demande d'homologation reçus en 2015 et validés par l'administration

(*) indemnité de référence : indemnité minimale à laquelle peut prétendre le salarié. Il s'agit de l'indemnité légale ou de l'indemnité conventionnelle lorsque celle-ci est supérieure à l'indemnité légale. Le rapport de l'indemnité reçue sur l'indemnité de référence est donc nécessairement supérieur ou égal à 1.

médiane reçue est comparable entre chaque classe d'âge (graphique 5). En revanche, chez les cadres, le pouvoir de négociation augmente avec l'âge à ancienneté identique, même si cet écart reste très faible comparé aux écarts observés entre les différentes catégories socioprofessionnelles.

Ce constat d'une faible influence de l'âge et du sexe sur le pouvoir de négociation du salarié est confirmé par une analyse toutes choses égales par ailleurs, en contrôlant de l'effet d'autres para-

(9) Article L. 1237-12 du Code du travail.

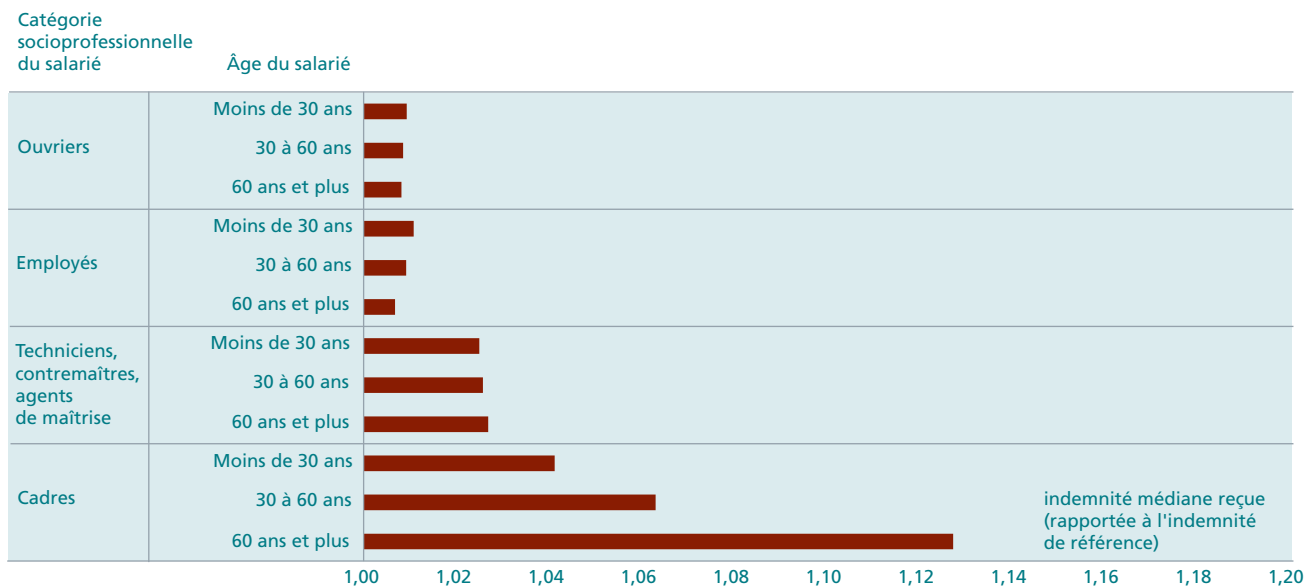
(10) Articles D.1232-4 à D1232-12 du Code du travail.

(11) Les formulaires permettent également de connaître le type de personne ayant assisté le salarié ; les résultats sont cependant peu significatifs en raison du faible nombre d'observations et ne seront pas détaillés ici.

(12) On considère par convention qu'une rupture est « négociée significativement » dès lors que l'indemnité reçue est au moins 50 % supérieure à l'indemnité de référence.

Graphique 5

Indemnité médiane rapportée au minimum de référence*, par catégorie socioprofessionnelle et tranche d'âge du salarié



Lecture : un cadre de 60 ans et plus recevra, dans 50 % des cas, une indemnité au moins 13 % supérieure à l'indemnité de référence*.

Champ : France métropolitaine (hors Hérault et Moselle), salariés non protégés ayant connu une rupture conventionnelle en 2015.

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

(*) indemnité de référence : indemnité minimale à laquelle peut prétendre le salarié. Il s'agit de l'indemnité légale, ou de l'indemnité conventionnelle lorsque celle-ci est supérieure à l'indemnité légale. Le rapport de l'indemnité reçue sur l'indemnité de référence est donc nécessairement supérieur ou égal à 1.

mètres tels que la rémunération du salarié, le secteur d'activité ou l'effectif de l'entreprise qui l'emploie (encadré 2).

Le pouvoir de négociation du salarié augmente avec la taille de l'établissement qui l'emploie

Le type d'établissement dans lequel travaille le salarié fournit un autre axe d'analyse. La marge de négociation d'un salarié apparaît plus forte lorsque l'établissement qui l'emploie est de grande taille. Ainsi, l'indemnité médiane de rupture conventionnelle est de seulement 0,20 mois par année d'ancienneté dans les établissements de moins de 10 salariés, alors qu'elle s'élève à 0,31 mois de salaire dans les établissements de plus de 250 salariés.

Ce constat traduit, en partie, un effet de structure : les cadres représentent effectivement 42 % des salariés ayant signé une rupture conventionnelle dans les établissements de 250 salariés et plus, alors qu'ils ne sont que 9 % dans les établissements de moins de 10 salariés. L'indemnité de rupture croît cependant avec la taille de l'établissement à catégorie socioprofessionnelle constante, et cet effet est là encore plus important pour les cadres. Dans les établissements de moins de 10 salariés, 25,2 % des cadres négocient significativement leur indemnité (graphique 6), tandis qu'ils sont 45,2 % dans les établissements de 250 salariés et plus.

Chez les ouvriers et les employés, l'effet de la taille de l'établissement sur le pouvoir de négociation existe également mais de façon moins déterminante : ils sont respectivement 5,7 % et 8,7 % à obtenir une indemnité conventionnelle élevée

dans les établissements de moins de 10 salariés, contre 15,4 % et 14,4 % dans les établissements de 250 salariés et plus.

Un effet sectoriel faible, sauf chez les cadres

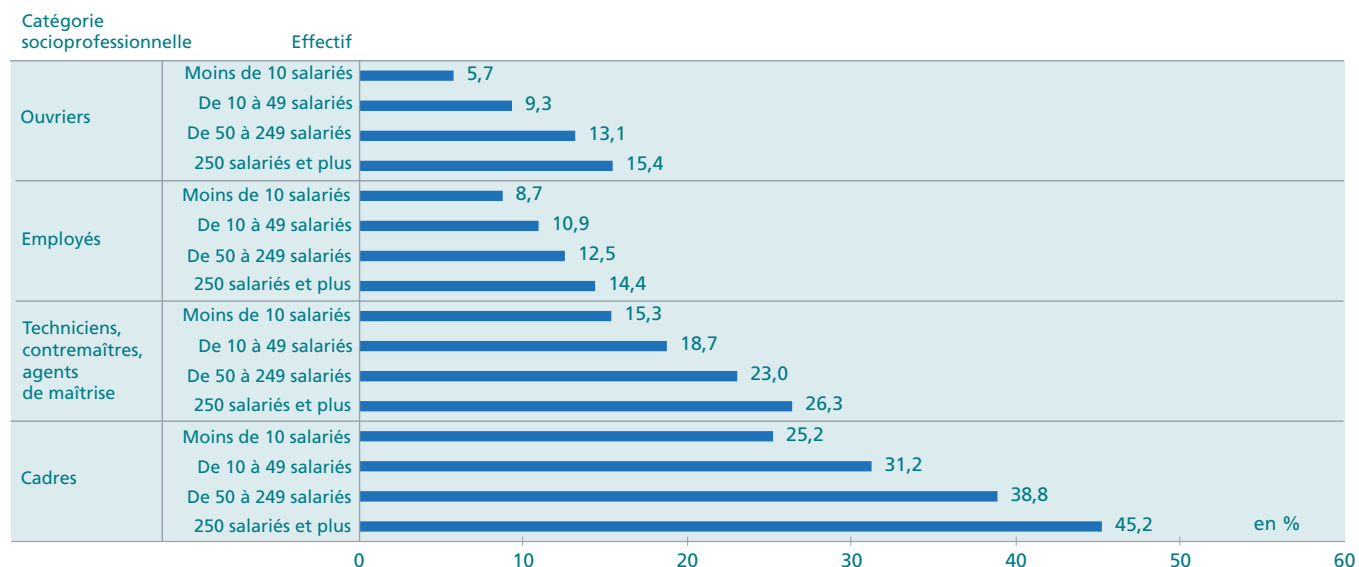
Pour les employés et les ouvriers, le secteur d'activité intervient peu dans la capacité du salarié à négocier son indemnité. Chez les cadres, en revanche, des écarts apparaissent selon le secteur d'activité. Ainsi, des indemnités de rupture particulièrement élevées sont observées dans le secteur des transports où l'indemnité de licenciement est, dans la moitié des cas, au moins 1,78 fois supérieure au minimum de référence (tableau 3).

De façon moins marquée, l'industrie, l'immobilier, l'information et la communication ou les activités financières et d'assurance offrent aux cadres des marges de négociation notables, qui leur permettent d'obtenir des indemnités supérieures aux indemnités conventionnelles.

À l'inverse, dans d'autres secteurs, les cadres parviennent nettement moins à négocier. C'est le cas dans les secteurs de l'hébergement et de la restauration, ainsi que dans le commerce et dans l'administration publique, l'enseignement, la santé humaine et l'action sociale. Pour ces secteurs, les indemnités reçues sont, à rémunération et ancienneté identiques, tout à fait comparables à celles observés pour les autres catégories socioprofessionnelles. Cette analyse est confirmée par l'analyse effectuée toutes choses égales par ailleurs (encadré 2).

Graphique 6

Part de salariés quittant l'établissement avec une indemnité de rupture au moins supérieure de 50 % à l'indemnité de référence*



Lecture : 5,7 % des ouvriers travaillant dans un établissement de moins de 10 salariés reçoivent une indemnité au moins 50 % supérieure au minimum de référence. À titre de comparaison, ils sont 15,4 % dans les établissements de 250 salariés et plus.

Champ : France métropolitaine (hors Hérault et Moselle), salariés non protégés ayant connu une rupture conventionnelle en 2015.

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

(*) indemnité de référence : indemnité minimale à laquelle peut prétendre le salarié. Il s'agit de l'indemnité légale, ou de l'indemnité conventionnelle lorsque celle-ci est supérieure à l'indemnité légale. Le rapport de l'indemnité reçue sur l'indemnité de référence est donc nécessairement supérieur ou égal à 1.

Des pistes d'explication sur le fort pouvoir de négociation des cadres

L'étude met en évidence l'importance prépondérante du fait d'être cadre, à la fois dans la capacité d'obtenir des conventions collectives favorables, mais également dans la possibilité de négociation individuelle. Cette situation trouve plusieurs pistes d'explication dans la littérature récente.

Un premier élément d'explication renvoie à la difficulté de garantir l'équilibre des intérêts des deux parties dans une négociation bilatérale « sans que la figure du juge ne garantisse la balance des intérêts » [4]. En particulier, le lien de subordination entre salarié et employeur peut favoriser *de facto* l'employeur, surtout lorsque le salarié est un ouvrier ou un employé, ou est dans une position fragile au sein de l'entreprise. Il s'agit donc d'une explication en termes de « pouvoir de négociation », c'est-à-dire de capacité à faire valoir ses intérêts. Reste cependant à déterminer plus précisément sur quels éléments s'appuie ce pouvoir de négociation qui serait davantage détenu par les cadres.

De ce point de vue, un argument avancé est celui d'un meilleur accès des cadres à l'information [5]. Une étude réalisée en octobre 2012 par le Centre d'études de l'emploi, à partir d'une centaine d'entretiens en face-à-face, a mis en évidence le fait que la connaissance du droit du travail est un atout important dans la négociation. Ce constat rejoint potentiellement l'effet observé ici d'une assistance ou non du salarié lors de l'entretien. Par ailleurs, un cadre est susceptible de disposer d'une

Tableau 3

Indemnité médiane rapportée au minimum de référence*, par catégorie socioprofessionnelle et secteur d'activité

Secteur d'activité	Part des ruptures (en %)	Indemnité reçue rapportée à l'indemnité de référence*			
		Employés	Ouvriers	Techniciens, contremaîtres, agents de maîtrise	Cadres
Agriculture, sylviculture et pêche	1,6	1,02	1,00	ns	ns
Industrie.....	11,1	1,01	1,01	1,03	1,09
Industrie manufacturière.....	10,3	1,01	1,01	1,03	1,09
Construction	10,5	1,02	1,01	1,04	1,04
Tertiaire.....	76,9	1,01	1,01	1,02	1,06
Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles	20,8	1,01	1,01	1,02	1,03
Transports et entreposage.....	3,9	1,01	1,01	1,29	1,78
Hébergement et restauration	10,9	1,01	1,01	1,01	1,02
Information et communication	4,1	1,03	1,03	1,05	1,09
Activités financières et d'assurance.....	2,6	1,01	1,01	1,05	1,07
Activités immobilières.....	2,1	1,08	1,02	1,09	1,10
Activités scientifiques et techniques, services administratifs et de soutien.....	15,9	1,01	1,01	1,03	1,06
Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale.....	8,1	1,01	1,00	1,01	1,03
Autres activités de service.....	8,6	1,01	1,01	1,01	1,11
- dont salariés des particuliers employeurs.....	3,2	1,00	1,01	1,04	ns
Total	100,0	1,01	1,01	1,03	1,06

Lecture : un cadre travaillant dans le secteur de l'industrie recevra dans 50 % des cas une indemnité de rupture au moins 1,09 fois supérieure à l'indemnité de référence.

Champ : France métropolitaine (hors Hérault et Moselle), salariés non protégés ayant connu une rupture conventionnelle en 2015.

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

(*) indemnité de référence : indemnité minimale à laquelle peut prétendre le salarié. Il s'agit de l'indemnité légale, ou de l'indemnité conventionnelle lorsque celle-ci est supérieure à l'indemnité légale. Le rapport de l'indemnité reçue sur l'indemnité de référence est donc nécessairement supérieur ou égal à 1.

meilleure connaissance des processus de décision au sein de l'entreprise, en raison de la position plus proche de la décision qu'il occupe dans l'entreprise.

Les motifs conduisant à une rupture conventionnelle peuvent également différer selon la catégorie socioprofessionnelle. Selon ses modalités, la rupture conventionnelle peut présenter une proximité avec d'autres modes de rupture. Certaines ruptures conventionnelles, à l'initiative du salarié, peuvent être rapprochées d'une démission, alors que des ruptures conventionnelles à l'initiative de l'employeur se rapprochent d'un licenciement classique. Or la « rupture conventionnelle-démission » serait plus fréquente chez les ouvriers et les employés, tandis que les ruptures conventionnelles relevant d'un licenciement seraient plus présentes chez les cadres et les techniciens [6]. Ainsi, la rupture conventionnelle étant plus souvent à l'origine du salarié chez les employés et ouvriers, ces derniers auraient plus difficilement la possibilité de négocier leur indemnité. En contrepartie, ils bénéficieraient de l'indemnisation chômage, ce qui n'est pas le cas pour une démission. A *contrario*, chez les cadres et techniciens, la rupture conventionnelle s'apparenterait davantage à « une transaction après licenciement » où le salarié aura la possibilité de négocier son indemnité, la rupture étant voulue par l'employeur et non par le salarié, l'employeur prenant en compte le risque éventuel de contentieux lié à la séparation dans le cadre d'un licenciement et le coût qui en résulterait.

Une dernière explication possible, peu citée dans la littérature, peut se trouver dans l'existence d'un délai de carence avant de percevoir l'allocation chômage lorsque le salarié reçoit une indemnité supérieure au minimum légal. Certains salariés anticipant une difficulté pour retrouver du travail après leur rupture conventionnelle pourraient avoir tendance à refuser de bénéficier d'une indemnité supralégale, afin de ne pas retarder l'échéance de l'allocation chômage.

Un déficit d'information des ouvriers et des employés, et parfois même un déficit de tentative de négociation

Ces analyses se voient confirmées par deux exploitations inédites de l'enquête menée par la Dares en 2012 sur un échantillon de 4 502 salariés ayant signé une rupture conventionnelle [7].

Tout d'abord, cette dernière met en évidence (tableau 4) un manque de connaissance par les non-cadres (surtout ouvriers) des modalités de la rupture. Les cadres sont plus nombreux à s'être renseignés au préalable sur les garanties auxquelles donne droit la rupture conventionnelle. C'est le cas notamment de l'indemnité de départ, sur laquelle 57,4 % des cadres ont obtenu des renseignements avant la signature de leur rupture, contre 34,3 % chez les ouvriers et 39,2 % chez les employés.

Tableau 4
Part de salariés s'étant renseignés sur les garanties offertes par la rupture conventionnelle, par modalité de garantie

En %

Catégorie socioprofessionnelle du salarié	Type de garantie offerte par la rupture conventionnelle					
	Indemnité de départ	Droit aux allocations chômage	Délai de rétractation	Recours juridiques	Droit de se faire assister	Délai de validation
Ouvrier.....	34,3	61,6	47,6	30,1	43,1	46,3
Employé.....	39,2	69,4	53,0	33,2	46,1	59,9
Profession intermédiaire.....	51,9	73,7	56,9	38,9	52,7	64,9
Cadre.....	57,4	75,0	59,3	42,9	49,7	67,8
Ensemble.....	43,9	69,8	53,9	35,5	47,3	59,9

Lecture : 75,0 % des cadres se sont renseignés sur le droit aux allocations chômage avant de signer leur rupture conventionnelle.

Champ : salariés ayant connu une rupture conventionnelle entre avril et juillet 2011 ; France métropolitaine.

Source : enquête menée par la Dares en 2012 sur 4 502 salariés ayant signé une rupture conventionnelle entre avril et juillet 2011.

Tableau 5
Autres formes de ruptures de contrat envisagées avec l'employeur

En %

Catégorie socioprofessionnelle du salarié	Autres formes de rupture de contrat envisagées avec l'employeur		
	Licenciement économique	Licenciement pour autre motif	Démission
Ouvrier.....	20,6	27,9	59,0
Employé.....	21,4	26,9	61,4
Profession intermédiaire.....	21,7	23,4	66,1
Cadre.....	20,8	34,9	49,0
Ensemble.....	21,2	28,1	59,4

Lecture : Parmi les cadres ayant envisagé avec leur employeur un autre type de rupture de contrat, 49 % ont également envisagé une démission.

Champ : salariés ayant connu une rupture conventionnelle entre avril et juillet 2011 ; France métropolitaine.

Source : enquête menée par la Dares en 2012 sur 4 502 salariés ayant signé une rupture conventionnelle entre avril et juillet 2011.

Cette enquête confirme également l'idée que les ruptures des cadres correspondent moins souvent à des démissions. Lorsque les salariés ont envisagé avec leur employeur un autre type de rupture de contrat (tableau 5), les cadres sont 34,9 % à citer le licenciement individuel contre 26,9 % des employés et 27,9 % des ouvriers. En revanche, la démission a été plus souvent citée chez les employés (61,4 %) et les ouvriers (59,0 %) que chez les cadres (49,0 %).

Les ouvriers et employés négocient finalement assez peu. Lorsque les salariés sont interrogés sur la présence d'une négociation au cours de leur rupture de contrat, 42,3 % des cadres déclarent avoir négocié leur indemnité et 43,3 % déclarent avoir eu une discussion avec leur employeur sur le mode de calcul de l'indemnité de rupture. À titre de comparaison, ils n'étaient respectivement que 15,9 % et 13,2 % chez les employés et les ouvriers à avoir négocié leur indemnité, et 28,3 % et 25,4 % à avoir discuté du mode de calcul de l'indemnité avec leur employeur.

Anthony Bouvier (Dares)

Encadré 2 - Le pouvoir de négociation du salarié expliqué axe par axe

Cette étude illustre le fait que le pouvoir de négociation de l'indemnité de rupture conventionnelle dépend de la catégorie socioprofessionnelle du salarié, de la taille de l'entreprise dans laquelle il travaille, de l'aide dont il a éventuellement bénéficié dans le cadre d'un entretien préalable à la rupture, mais également de sa rémunération, de son âge et de son secteur d'activité s'il s'agit d'un cadre.

Afin de vérifier les résultats présentés – axe d'analyse par axe d'analyse –, une estimation économétrique est effectuée. Celle-ci permet de travailler toutes choses égales par ailleurs en étudiant l'effet d'une caractéristique (par exemple, le fait d'être ouvrier) comparativement à une autre caractéristique (par exemple, le fait d'être employé) sur la capacité à négocier significativement (1) son indemnité de rupture conventionnelle.

Toutes choses égales par ailleurs (2), un ouvrier ayant un salaire brut compris entre 1 520 euros et 1 800 euros a environ 5 fois moins de chances (1/0,21) de bien négocier son indemnité qu'un cadre dont la rémunération mensuelle brute est comprise entre 2 950 euros et 3 650 euros. Un employé ayant un salaire mensuel inférieur à 1 260 euros aura 2,7 fois moins de chances (1/0,37) d'obtenir une bonne négociation. À caractéristiques équivalentes, un salarié assisté au cours d'un entretien préalable à la rupture conventionnelle a 2,09 fois plus de chances de bien négocier son indemnité comparativement à un salarié qui n'a pas bénéficié d'une assistance.

Tableau A
Chances de négocier significativement son indemnité de rupture conventionnelle

	Répartition (en %)	Rapport de chances de négocier significativement (1) l'indemnité de rupture	Seuil de significativité
Catégorie socioprofessionnelle et tranche de rémunération du salarié			
Employé de salaire mensuel inférieur à 1 260 €.....	13,0	0,37	***
Employé de salaire mensuel compris entre 1 260 € et 1 670 €	13,7	0,23	***
Employé de salaire mensuel compris entre 1 670 € et 2 030 €	13,4	0,28	***
Employé de salaire mensuel supérieur à 2 030 €.....	13,4	0,44	***
Ouvrier de salaire mensuel inférieur à 1 520 €.....	4,9	0,27	***
Ouvrier de salaire mensuel compris entre 1 520 € et 1 800 €.....	5,1	0,21	***
Ouvrier de salaire mensuel compris entre 1 800 € et 2 100 €.....	5,1	0,22	***
Ouvrier de salaire mensuel supérieur à 2 100 €	5,1	0,29	***
Technicien de salaire mensuel inférieur à 2 010 €.....	2,5	0,51	***
Technicien de salaire mensuel compris entre 2 010 € et 2 390 €	2,5	0,50	***
Technicien de salaire mensuel compris entre 2 390 € et 2 850 €	2,5	0,65	***
Technicien de salaire mensuel supérieur à 2 850 €.....	2,5	0,74	***
Cadre de salaire mensuel inférieur à 2 950 €	4,1	0,90	***
Cadre de salaire mensuel compris entre 2 950 € et 3 650 €.....	4,0	référence	réf
Cadre de salaire mensuel compris entre 3 650 € et 4 850 €.....	4,2	1,15	***
Cadre de salaire mensuel supérieur à 4 850 €	4,1	1,59	***
Âge du salarié			
Moins de 25 ans.....	12,2	0,85	***
De 25 à 34 ans	37,5	référence	réf
De 35 à 44 ans	25,0	1,23	***
De 45 à 54 ans	16,3	1,32	***
55 ans et plus.....	9,0	1,23	***
Salarié assisté au cours d'un entretien préalable à la rupture			
oui	5,6	2,09	***
non	94,4	référence	réf
Effectif de l'établissement du salarié			
Moins de 10 salariés.....	49,5	0,76	***
De 10 à 49 salariés.....	30,3	référence	réf
De 50 à 99 salariés.....	7,7	1,21	***
De 100 à 250 salariés.....	7,0	1,35	***
250 salariés et plus.....	5,6	1,48	***
Secteur d'activité de l'établissement du salarié (niveau A10)			
Agriculture, sylviculture et pêche	1,6	1,18	NS
Industrie manufacturière, industries extractives et autres.....	11,1	référence	réf
Construction	10,5	1,13	***
Commerce de gros et de détail, transports, hébergement et restauration	35,6	0,91	***
Information et communication	4,1	1,58	***
Activités financières et d'assurance	2,6	1,69	***
Activités immobilières.....	2,1	1,20	***
Activités spécialisées, scientifiques et techniques et activités de services administratifs et de soutien.....	15,9	1,36	***
Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale.....	8,1	0,91	**
Autres activités de services	8,6	1,19	***

*** significatif au seuil de 1 % ; ** à 5 % ; NS : non significatif

Lecture : le rapport de cotes de négocier significativement son indemnité de rupture entre un ouvrier de salaire compris entre 1 520 € et 1 800 € et un cadre de salaire mensuel compris entre 2 950 € et 3 650 € est de 0,21. Cela signifie, de façon approximative, qu'un ouvrier a 5 fois moins de chances (1/0,21) de bien négocier son indemnité qu'un cadre de salaire mensuel compris entre 2 950 € et 3 650 €.

Champ : France métropolitaine (hors Hérault et Moselle), salariés non protégés ayant connu une rupture conventionnelle en 2015.

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

(1) On considère par convention que « négocier significativement son indemnité » consiste à obtenir une indemnité de rupture au moins supérieure de 50 % à l'indemnité de référence (indemnité légale, ou conventionnelle si celle-ci est supérieure au minimum légal).

(2) Ce tableau présente des rapports de chances entre deux modalités d'une même variable.

Encadré 3 - Méthodologie de traitement des données

Cette étude exploite les formulaires de demandes d'homologation de rupture conventionnelle saisis en 2015 par les unités territoriales départementales des Direccte dont relèvent les établissements concernés. Ces formulaires saisis par les unités territoriales alimentent le système d'information sur les ruptures conventionnelles.

Plusieurs informations ont ainsi pu être collectées et exploitées : des données portant sur le salarié (âge, sexe, catégorie socioprofessionnelle, ancienneté dans l'établissement, rémunération), ainsi que des données portant sur la rupture conventionnelle (assistance lors d'un entretien préalable, indemnité de rupture, indemnité légale, date envisagée de rupture de contrat de travail, etc.). 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 apurement) a été 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 a ensuite été mise en œuvre, certaines informations n'ayant pu être saisies par certaines unités territoriales. Cette correction a été réalisée en deux étapes :

- Pour les cas où le formulaire de rupture a été saisi partiellement dans l'outil dédié, un redressement par « hot-deck » a été 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 était manquante, la convention collective (fortement corrélée à la catégorie socioprofessionnelle) a été utilisée lorsque celle-ci était disponible. Certaines variables, plutôt bien saisies dans l'outil, ont été peu impactées par le redressement, telles que le sexe du salarié (1 % de données corrigées) ou le secteur d'activité (1 %). D'autres informations en revanche ont été davantage redressées car peu saisies dans l'outil : il s'agit notamment de données numériques telles que l'âge du salarié (10 % de données corrigées), sa rémunération (8 %) ou l'indemnité de rupture (7 %).
- Pour les cas où le formulaire de rupture n'a pas du tout été saisi (non-réponse totale) ou lorsque la qualité du formulaire était insuffisante (indemnités, rémunération et catégorie socioprofessionnelle absentes), les ruptures concernées sont supprimées (poids nul). Une repondération du fichier a alors été effectuée en deux étapes : constitution de groupes de réponse homogène pour réduire le biais, et 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).

L'indemnité conventionnelle n'étant pas directement disponible (cette indemnité n'est pas demandée dans les formulaires de demande d'homologation), environ 100 conventions collectives ont été traitées manuellement en imputant à chaque individu l'indemnité collective associée (calcul réalisé avec l'appui de la Direction générale du travail).

Deux départements présentaient un taux de saisie insuffisant pour qu'un traitement de la non-réponse puisse être envisagé. Il a été décidé de les retirer de cette étude : il s'agit de la Moselle et de l'Hérault.

Pour en savoir plus

- [1] Romans F., Rosankis E. (2017), « Les licenciements et les ruptures conventionnelles des contrats des salariés protégés, principaux indicateurs », *Dares Résultats* n° 18, mars.
- [2] Sanzeri O. (2015), « Le taux de rotation de la main-d'œuvre poursuit sa hausse au 1^{er} trimestre 2015 », *Dares Indicateurs* n°54, juillet.
- [3] Minni C. (2013), « Les ruptures conventionnelles de 2008 à 2012 », *Dares Analyses* n° 31, mai.
- [4] Berta N., Signoretto C., Valentin J. (2012), « La rupture conventionnelle : objectifs officiels versus enjeux implicites », *Revue française de socio-économie*, janvier.
- [5] Dalmasso R., Gomel B., Meda D., Serverin E. (2012), « Des ruptures conventionnelles vues par des salariés. Analyse d'un échantillon de cent une ruptures conventionnelles signées fin 2010 », *Rapport de recherche du CEE* n° 80, octobre.
- [6] Dalmasso R., Gomel B., Serverin E. (2015), « Le consentement du salarié à la rupture conventionnelle, entre initiative, adhésion et résignation », *Rapport de recherche du CEE* n° 95, décembre.
- [7] Bourieau P. (2013), « Les salariés ayant signé une rupture conventionnelle. Une pluralité de motifs conduit à la rupture du contrat », *Dares Analyses* n° 64, octobre.

DARES ANALYSES

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> (Publications)

Directrice de la publication : **Selma Mahfouz**

Rédactrice en chef : **Anne Delahaye**

Secrétariat de rédaction : **Marie Avenel, Hadrien Baer**

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

