

Les ruptures conventionnelles individuelles en 2019 Fort ralentissement du nombre de ruptures homologuées

En 2019, environ 444 000 ruptures conventionnelles individuelles ont été homologuées, soit une augmentation de 1,5 % par rapport à l'année précédente. Le ralentissement du nombre de ruptures conventionnelles, amorcé en 2018 (+3,9 %, après +7,3 % en moyenne sur la période 2014-2017), se trouve ainsi confirmé et se manifeste dans quasiment tous les secteurs, à l'exception de celui de l'information et de la communication (+12,0 %).

Ce ralentissement touche toutes les tranches d'âge, celle des moins de 30 ans enregistre même un recul (-1,3 %, après +1,1 % en 2018 et +5,5 % en 2017). Chez les employés, le nombre de ruptures conventionnelles baisse légèrement (-1,2 %), alors qu'il continue de croître chez les cadres (+9,3 %).

À rémunération et ancienneté données, les cadres obtiennent de meilleures indemnités de rupture : 0,30 mois de salaire par année d'ancienneté, contre 0,25 pour les ouvriers et les employés, ce qui correspond à l'indemnité légale.

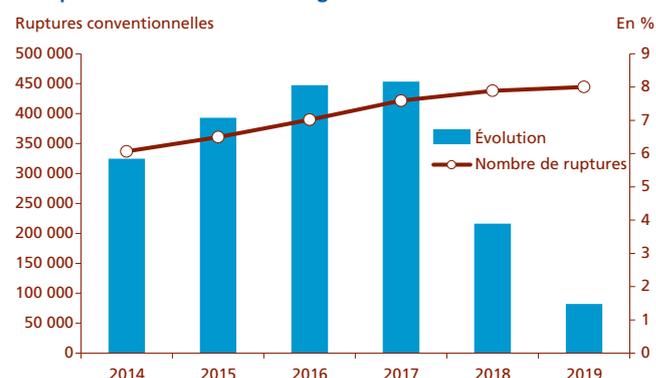
En vigueur depuis juin 2008, la rupture conventionnelle individuelle permet à un employeur et à un salarié de rompre un contrat à durée indéterminée (CDI) d'un commun accord, ouvrant droit pour le salarié à une indemnité de rupture (encadré 1) et, le cas échéant, aux allocations chômage.

En 2019, environ 444 000 ruptures conventionnelles individuelles ont été homologuées par les Directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Dreccete), soit 37 000 homologations en moyenne chaque mois. Sur l'ensemble de l'année, leur nombre augmente de 1,5 %, confirmant le ralentissement amorcé en 2018 (+3,9 %, après +7,3 % en moyenne entre 2014 et 2017) [1] (graphique 1).

Un ralentissement touchant tous les secteurs d'activité

Le ralentissement du nombre de ruptures conventionnelles touche quasiment tous les secteurs d'activité (tableau 1). En particulier, le secteur de l'hébergement et de la restauration (avec 11 % de ruptures conventionnelles en 2019, ce secteur a par ailleurs le plus fort taux de ruptures conventionnelles par CDI ; focus), celui de l'administration publique, l'enseignement, la santé et l'action sociale (9 %), ainsi que celui des autres activités de services (9 %) passent d'une évolution de plus de 10 % en 2017 à une quasi-stagnation, voire une baisse en 2019. Dans l'industrie, le nombre de ruptures conventionnelles arrête également de croître en 2019. Parmi les principaux secteurs les mieux orientés en 2017, celui des activités spécialisées scientifiques et techniques conserve une croissance significative en 2019 (+4,2 %). Seul le secteur de l'information et communication fait exception, puisque les ruptures conventionnelles y demeurent très dynamiques en 2019 (+12,0 %, après +9,9 % en 2018 et +10,7 % en 2017), mais il représente une part limitée de l'ensemble des ruptures conventionnelles (5 %).

Graphique 1
Les ruptures conventionnelles homologuées et leur évolution



Lecture : en 2019, environ 444 000 ruptures conventionnelles ont été homologuées (échelle de gauche), en hausse de 1,5 % par rapport à 2018 (échelle de droite).

Champ : France métropolitaine.

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

Tableau 1
Évolution du nombre de ruptures conventionnelles par secteur

	Nombre	Part (en %)	Évolution (en %)		
	2019	2019	2017	2018	2019
Agriculture, sylviculture et pêche	6 000	1	4,4	1,3	0,0
Industrie.....	47 000	11	4,7	4,5	-0,2
Construction	41 000	9	-0,1	6,2	2,0
Commerce ; réparation d'automobiles et de motos.....	86 000	19	6,1	1,1	-0,7
Transports et entreposage.....	18 000	4	7,0	5,7	2,6
Hébergement et restauration	48 000	11	11,3	1,8	-1,0
Information et communication.....	21 000	5	10,7	9,9	12,0
Activités financières et d'assurance	13 000	3	13,2	7,3	6,0
Activités immobilières.....	9 000	2	-0,6	0,6	2,3
Activités spécialisées scientifiques et techniques ; activités de services administratifs et de soutien.....	77 000	17	10,5	6,7	4,2
Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale.....	39 000	9	15,0	2,4	0,5
Autres activités de services.....	38 000	9	10,3	2,6	0,4
Total	444 000	100	8,2	3,9	1,5

Lecture : en 2019, environ 18 000 ruptures conventionnelles individuelles ont été homologuées par des salariés du secteur du transport et de l'entreposage, représentant 4 % de l'ensemble des ruptures conventionnelles. Leur nombre a crû de 2,6 % en 2019, après 5,7 % en 2018 et 7,0 % en 2017.

Champ : France métropolitaine.

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

Une modération dans la plupart des régions

Le ralentissement enregistré au niveau national entre 2017 et 2019 se retrouve dans la plupart des régions de France métropolitaine (graphique 2). Dans dix d'entre elles, la décélération a d'ailleurs été continue au cours des trois dernières années.

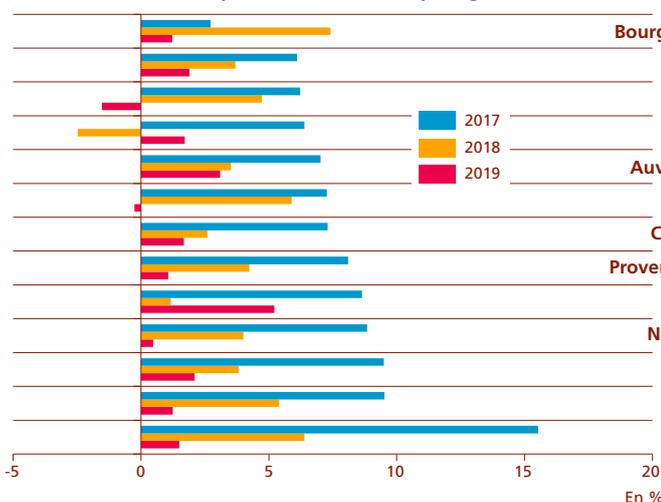
En 2019, c'est dans le Grand-Est (-1,5 %), en Occitanie (-0,2 %) et en Nouvelle-Aquitaine (+0,5 %) que les évolutions sont les moins favorables. À l'inverse, les ruptures conventionnelles restent relativement dynamiques dans les Hauts-de-France (+5,2 %, en accélération par rapport à 2018), en Auvergne-Rhône-Alpes (+3,1 %) et en Île-de-France (+2,1 %). Dans la plupart des autres régions, la hausse des ruptures conventionnelles en 2019 est comprise entre 1 % et 2 %.

Le ralentissement des ruptures conventionnelles concerne surtout les salariés de moins de 40 ans

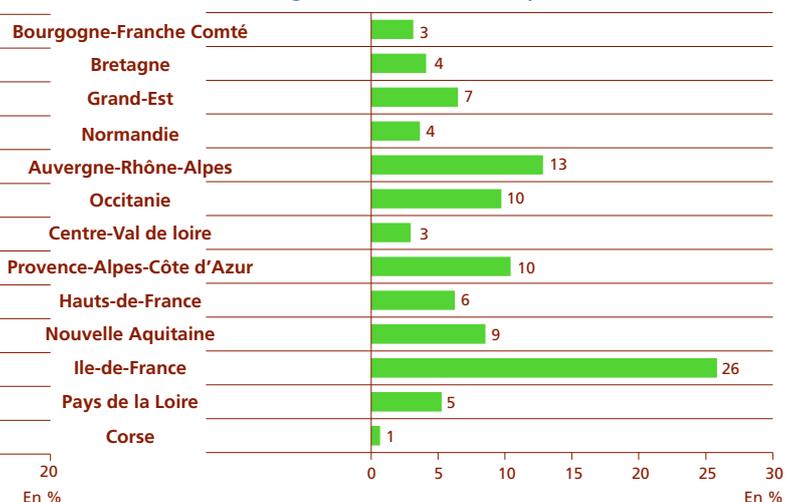
Le ralentissement des ruptures conventionnelles concerne toutes les tranches d'âge (graphique 3). Il est cependant nettement plus marqué chez les salariés les plus jeunes. Pour les moins de 30 ans, qui représentent 21 % des ruptures conventionnelles en 2019, les homologations ont même diminué en 2019 (-1,3 %), alors qu'elles avaient augmenté de 5,5 % en 2017. Le ralentissement est encore plus net pour les 30-39 ans (35 % des homologations) : la croissance des ruptures homologuées, qui avoisinait les 10 % en 2017, est tombée à 2,4 % en 2019. À l'inverse, la croissance des ruptures conventionnelles chez les salariés de plus de 60 ans reste relativement dynamique, malgré un ralentissement depuis 2017 (+5,9 % en 2019 après +6,1 % en 2018 et +11,5 % en 2017).

Graphique 2

Évolution du nombre de ruptures conventionnelles par région



Part des régions dans l'ensemble des ruptures conventionnelles en 2019



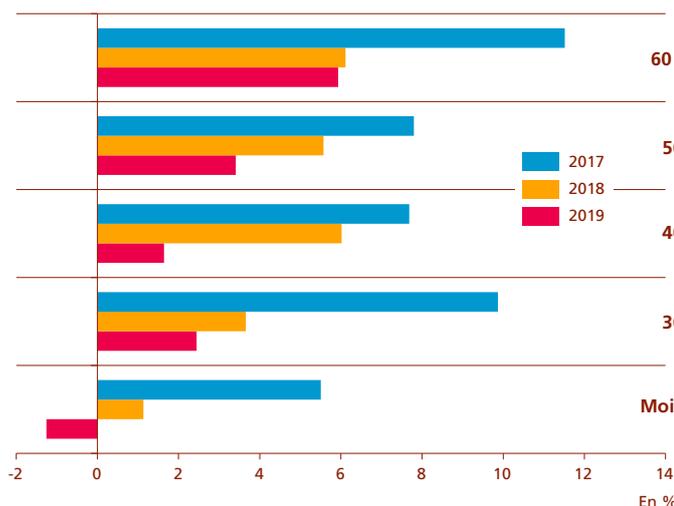
Lecture : en 2019, en Occitanie, le nombre de ruptures conventionnelles homologuées des salariés baisse de 0,2 %, alors qu'il augmentait de respectivement 5,9 % en 2018 et de 7,3 % en 2017. Ces ruptures représentent 10 % du total des ruptures conventionnelles individuelles en 2019.

Champ : France métropolitaine.

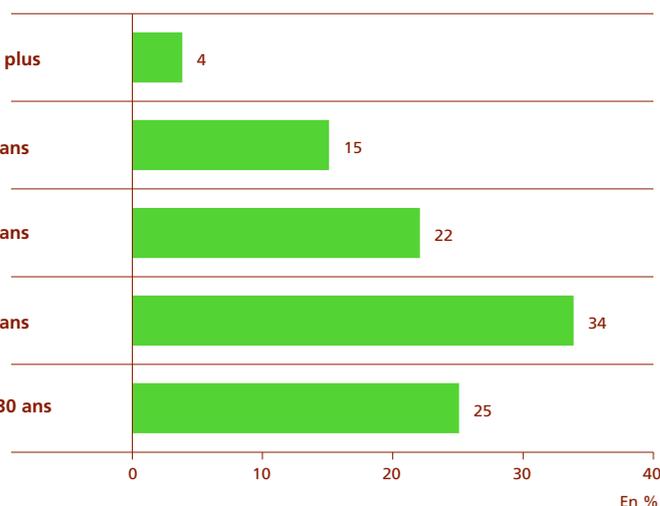
Source : formulaires Cerfa de demande d'homologation reçus et validés par l'administration ; traitement Dares.

Graphique 3

Évolution du nombre de ruptures conventionnelles par classe d'âge



Part des classes d'âge dans les ruptures conventionnelles nationales en 2019



Lecture : en 2019, le nombre de ruptures conventionnelles homologuées par les salariés de moins de 30 ans diminue de 1,3 %, alors qu'il augmentait de respectivement 1,1 % en 2018 et de 5,5 % en 2017. Elles représentent 25 % des ruptures conventionnelles en 2019.

Champ : France métropolitaine.

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

Les salariés qui signent des ruptures conventionnelles sont majoritairement jeunes (59 % ont moins de 40 ans en 2019, contre environ 60 % en 2017 et en 2018), alors qu'ils ne représentent que 43 % des salariés en CDI ([voir données complémentaires disponibles en ligne](#)).

Plus précisément : en 2019, le nombre de signataires augmente jusqu'à l'âge de 30 ans (graphique 4), puis diminue jusqu'à un ressaut à 59 ans. Ce dernier intervient plus tardivement que dans les premières années de mise en place des ruptures conventionnelles [2], en lien avec l'effet des réformes des retraites ultérieures, qui ont conduit à retarder les sorties des seniors du marché du travail.

Le *ratio* du nombre de ruptures conventionnelles sur les effectifs en CDI pour chaque âge fait également apparaître un pic autour de 60 ans : les ruptures conventionnelles des salariés âgés de 60 ans représentent 2,5 % de l'emploi en CDI à cet âge en 2019 ([voir données complémentaires disponibles en ligne](#)).

Des ruptures encore en nette augmentation chez les cadres, accompagnées d'indemnités plus avantageuses

Depuis 2017, les ruptures conventionnelles ralentissent nettement chez les employés, qui représentent plus de la moitié des demandes homologuées. Elles sont passées d'un rythme de croissance de +8,1 % en 2017, à +2,2 % en 2018, avant de se replier de 1,2 % en 2019 (graphique 5). La croissance des ruptures conventionnelles chez les cadres – lesquels regroupent 20 % des signataires – reste

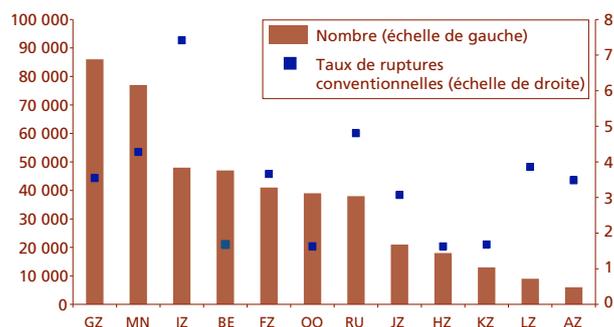
FOCUS L'usage des ruptures conventionnelles au sein des secteurs d'activité

En 2019, avec 86 000 ruptures conventionnelles, le commerce est le secteur d'activité qui compte le plus de demandes d'homologations (graphique A). Ce nombre est à relier à celui, élevé, des contrats à durée indéterminée (CDI).

En termes de taux de ruptures conventionnelles (*ratio* entre le nombre de ruptures conventionnelles et le nombre de CDI), c'est le secteur de l'hébergement et de la restauration qui a le taux le plus élevé (7,4 ruptures conventionnelles pour 100 CDI), suivi du secteur des autres activités de services (4,8 %). Dans le commerce, il est relativement proche de la moyenne (3,5 contre 3,0).

Graphique A

Ruptures conventionnelles et taux de ruptures conventionnelles par secteur d'activité en 2019



Lexique : GZ : Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles ; MN : Activités spécialisées scientifiques et techniques ; activités de services administratifs et de soutien ; IZ : Hébergement et restauration ; BE : Industrie ; FZ : Construction ; OQ : Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale ; RU : Autres activités de services ; JZ : Information et communication ; HZ : Transports et entreposage ; KZ : Activités financières et d'assurance ; LZ : Activités immobilières ; AZ : Agriculture, sylviculture et pêche.

Lecture : en 2019, 86 000 ruptures conventionnelles ont été homologuées dans le secteur du commerce, avec un taux de 3,5 ruptures conventionnelles pour 100 CDI.

Champ : France métropolitaine.

Sources : formulaires Cerfa de demande d'homologation reçus et validés par l'administration en 2019 ; enquête Emploi 1^{er}, 2^e et 3^e trimestres 2019 ; traitement Dares.

Tableau 2

Indemnité de rupture conventionnelle perçue en 2019 selon l'ancienneté du salarié et sa catégorie socioprofessionnelle

Catégorie socioprofessionnelle	Indemnité médiane reçue en mois de salaire par année d'ancienneté	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.....	0,25	930	520	2 220	8 310
Ouvriers	0,25	1 060	590	2 420	9 240
Techniciens, contremaîtres, agents de maîtrise.....	0,26	2 390	930	3 600	14 910
Cadres	0,30	5 500	1 790	7 020	30 000
<i>dont : cadres dirigeants.....</i>	<i>0,33</i>	<i>12 950</i>	<i>2 570</i>	<i>12 520</i>	<i>61 550</i>
Total	0,25	1 370	650	2 920	12 630

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

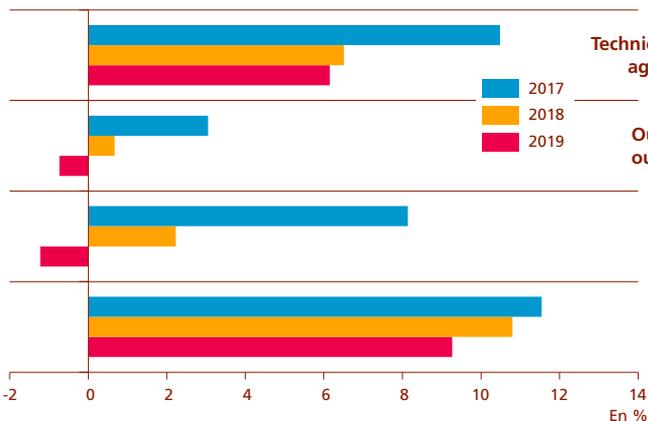
Lecture : en 2019, 50 % des salariés perçoivent une indemnité de rupture conventionnelle supérieure ou égale à 0,25 mois de salaire par année d'ancienneté. En outre, la moitié des employés ayant une ancienneté comprise entre 3 et 10 ans perçoit une indemnité supérieure ou égale à 2 220 €.

Champ : France métropolitaine.

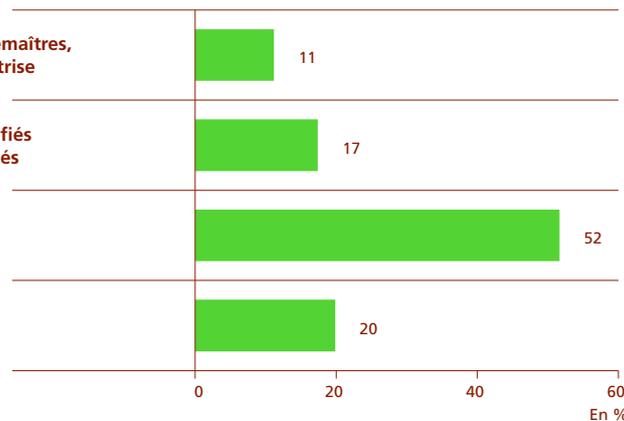
Source : formulaires Cerfa de demande d'homologation reçus et validés par l'administration ; traitement Dares.

Graphique 5

Évolution du nombre de ruptures conventionnelles par catégorie socioprofessionnelle



Part des PCS dans les ruptures conventionnelles nationales en 2019



Lecture : en 2019, le nombre de ruptures conventionnelles homologuées par des employés a diminué de 1,2 %, alors qu'il augmentait de respectivement 2,2 % en 2018 et de 8,1 % en 2017. Elles représentent 52 % du total des ruptures conventionnelles en 2019.

Champ : France métropolitaine.

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

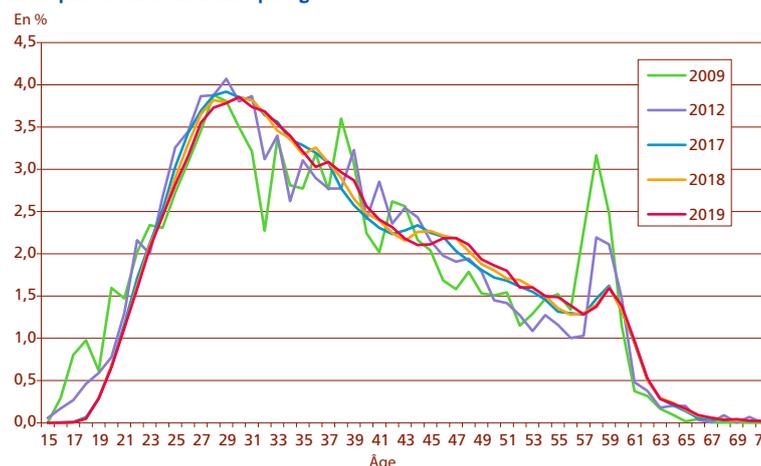
globalement dynamique (+9,3 %, après +10,8 % en 2018). C'est également le cas chez les techniciens, contremaîtres et agents de maîtrise qui représentent 11 % des ruptures conventionnelles, avec une hausse de +6,1 % en 2019.

Lorsqu'elle s'engage dans une rupture conventionnelle avec un de ses salariés, 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 dans l'entreprise (encadré 1). Comparativement aux autres catégories socioprofessionnelles, à niveau d'ancienneté donné, ce sont les cadres qui bénéficient des indemnités les plus avantageuses. Leur indemnité médiane (1) s'élève ainsi à 5 500 euros, contre un peu moins de 1 000 euros pour les employés (tableau 2).

Pour tenir compte des différences de niveau de rémunération, il est possible de mesurer l'indemnité en mois de salaire par année d'ancienneté. À rémunération identique, les cadres continuent de percevoir des indemnités supérieures à celles des autres catégories (tableau 2). Ainsi, alors que l'indemnité médiane chez les cadres s'élève à 0,30 mois de salaire par année d'ancienneté, celle-ci est proche de 0,25 mois chez les employés et les ouvriers, ce qui correspond au minimum légal [3].

Graphique 4

Les ruptures conventionnelles par âge



Lecture : en 2019, 3,0 % des salariés qui ont signé une rupture conventionnelle ont 36 ans.

Champ : France métropolitaine.

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

Émeline LIMON, Tristan PALOC (Dares).

(1) L'indemnité médiane correspond au montant de l'indemnité pour lequel 50 % des personnes gagnent plus et 50 % gagnent moins.

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 être au moins égale à l’indemnité légale de licenciement, qui dépend du salaire brut mensuel et de l’ancienneté du salarié.

Plus précisément, l’indemnité doit être supérieure ou égale à un quart du salaire mensuel moyen par année d’ancienneté jusqu’à 10 ans (1/5^e pour les ruptures signées avant le 27 septembre 2017), et à un tiers pour les années suivantes (2/15^e pour les ruptures signées avant le 27 septembre 2017). 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 $(2\,000 \times 0,25) \times 4 = 2\,000$ euros. Pour un salarié payé 2 000 euros par mois ayant 12 ans d’ancienneté, l’indemnité minimale s’élève à : $(2\,000 \times 0,25 \times 10) + (2\,000 \times 0,33 \times 2) = 6\,333$ 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 (1).

(1) Articles L1237-11 à L1237-16 et R1234-1 à R1234-5 du Code du travail.

Encadré 2 – Sources et traitement de données concernant les ruptures conventionnelles

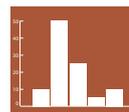
Cette étude exploite les formulaires de demandes d’homologation de rupture conventionnelle saisis par les unités territoriales départementales des Directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l’emploi (Direccte), dont relèvent les établissements concernés (secteur privé exclusivement). Ces formulaires alimentent le système d’information sur les ruptures conventionnelles. Plusieurs informations 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 (cf. annexe de Bouvier, 2018 pour plus de détails sur la méthodologie).

Pour en savoir plus

- [1] Bouvier A. (2019), « Les ruptures conventionnelles individuelles en 2018 : la hausse des homologations se poursuit », *Dares Analyses* n° 008, février.
- [2] Minni C. (2013), « Les ruptures conventionnelles de 2008 à 2012 », *Dares Analyses* n° 031, mai.
- [3] Bouvier A. (2018), « Quels salariés parviennent à négocier leur indemnité de rupture conventionnelle ? », *Dares Analyses* n° 006, janvier.

Données des graphiques et tableaux
accessibles au format excel



DARES RÉSULTATS

Édité par la Dares, la Direction de l’animation de la recherche, des études et des statistiques du ministère du Travail.

Directrice de la publication : **Selma Mahfouz**

Rédactrice en chef : **Magali Madeira**

Secrétaires de rédaction : **Hadrien Baer, Thomas Cayet**

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

Conception graphique et impression : Dares, ministère du Travail.

Dépôt légal : à parution. Numéro de commission paritaire : 3124 AD. ISSN 2109 - 4128 et ISSN 2267 - 4756.

✉ Réponses à la demande : dares.communication@travail.gouv.fr

@ Contact presse : **Joris Aubrespin-Marsal**
joris.aubrespin-marsal@travail.gouv.fr

dares.travail-emploi.gouv.fr

DARES
résultats
février 2020 N° 012

5