

Les ruptures conventionnelles en 2020

Une baisse du nombre de ruptures durant la crise sanitaire

En 2020, 427 000 ruptures conventionnelles individuelles sont homologuées dans le secteur privé en France métropolitaine. Après une hausse ralentie au cours des deux années précédentes, elles diminuent pour la première fois depuis 2013 (-3,6 %), dans le contexte de crise sanitaire. Cette baisse se manifeste dans la majorité des secteurs d'activité, l'hébergement-restauration étant le plus touché. Elle concerne également toutes les régions, à l'exception de la Nouvelle-Aquitaine.

Les ruptures conventionnelles sont en repli parmi les salariés de moins de 50 ans, alors qu'elles continuent de progresser chez leurs aînés. Elles reculent pour toutes les catégories socioprofessionnelles, sauf chez les cadres. Ces derniers obtiennent, à rémunération et ancienneté données, de meilleures indemnités de rupture que les employés et les ouvriers (0,32 mois de salaire par année d'ancienneté contre 0,25).

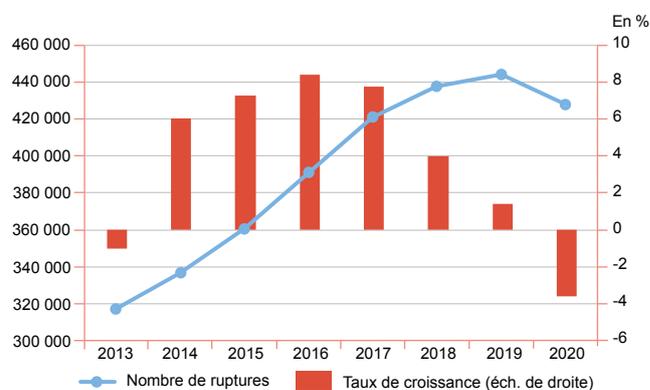
En 2020, 427 000 ruptures conventionnelles individuelles sont homologuées par les Directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (Dreets, anciennement Direccte) dans le secteur privé en France métropolitaine (encadré 1). Après une hausse ralentie au cours des deux années précédentes (+4,0 % en 2018 et +1,4 % en 2019), leur nombre diminue pour la première fois depuis 2013 (-3,6 % en 2020, graphique 1).

Une baisse très forte durant les mois de confinement

Le recul des ruptures conventionnelles est particulièrement fort au printemps 2020, durant le premier confinement. Ainsi, en avril et en mai, leur nombre est historiquement bas (15 000 homologations par mois, graphique 2) : il rejoint un niveau comparable à celui atteint il y a plus de 10 ans, au moment de la création du dispositif et de sa montée en charge progressive.

Les homologations repartent à la hausse à l'issue du premier confinement. En juillet 2020, elles se situent à un niveau jamais égalé. Le rattrapage du second semestre ne compense cependant pas la chute enregistrée durant la première moitié de l'année. En conséquence, on compte 16 000 ruptures conventionnelles de moins en 2020 qu'en 2019 et 10 000 de moins qu'en 2018.

GRAPHIQUE 1 | Les ruptures conventionnelles homologuées et leur évolution



Lecture : en 2020, 427 000 ruptures conventionnelles sont homologuées (courbe bleue, échelle de gauche), en baisse de 3,6 % par rapport à 2019 (barre orange, échelle de droite).

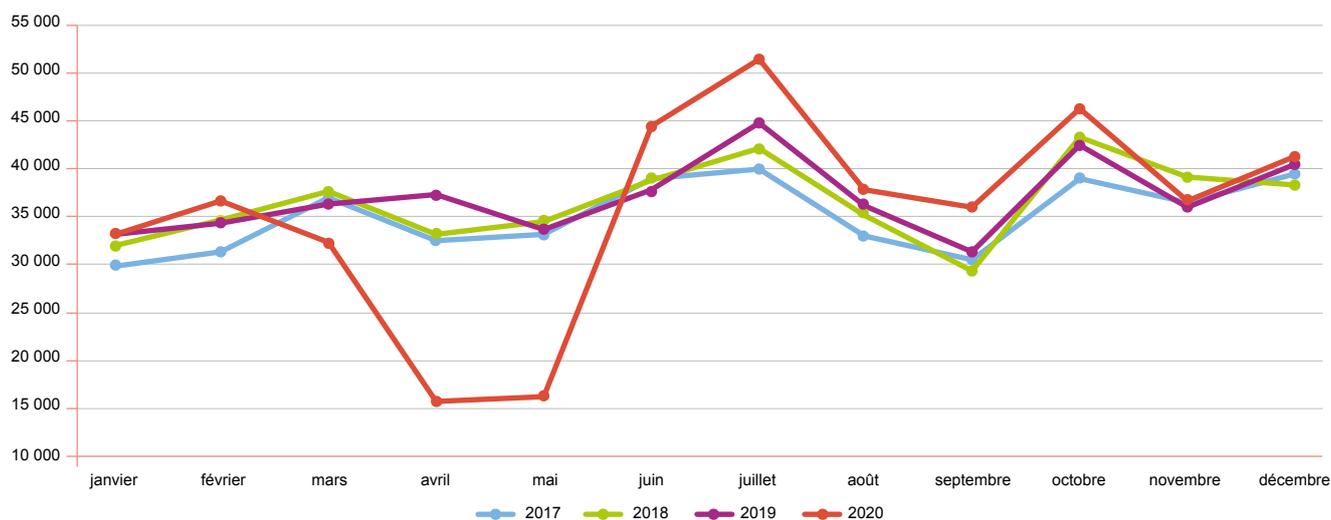
Champ : France métropolitaine, secteur privé.

Source : formulaires Cerfa de demande d'homologation reçus et validés par l'administration ; traitement Dares (encadré 1).

La majorité des secteurs d'activité en recul

Le nombre de ruptures conventionnelles se replie dans la majorité des secteurs d'activité, notamment l'hébergement et la restauration, où le recul est le plus marqué (-12,4 %, tableau 1) en lien avec la baisse de l'activité (focus). Il diminue également dans le commerce, le secteur privé de l'administration publique, enseignement, santé humaine, ou

GRAPHIQUE 2 | Évolution du nombre brut de ruptures conventionnelles homologuées par mois selon les années



Lecture : en avril 2020, 15 700 ruptures conventionnelles sont homologuées.

Champ : France métropolitaine, secteur privé.

Source : formulaires Cerfa de demande d'homologation reçus et validés par l'administration ; traitement Dares (encadré 1).

TABLEAU 1 | Évolution du nombre de ruptures conventionnelles par secteur

	Nombre	Part en %	Évolution en %		
	2020	2020	2018	2019	2020
Agriculture, sylviculture et pêche	7 000	2	7,4	2,8	2,4
Industrie	50 000	12	2,0	-0,3	-0,8
Construction	43 000	10	5,6	1,7	0,0
Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	84 000	20	0,4	0,2	-7,1
Transports et entreposage	18 000	4	6,5	3,4	-2,3
Hébergement et restauration	44 000	10	1,7	-0,5	-12,4
Information et communication	21 000	5	12,1	9,2	0,9
Activités financières et d'assurance	13 000	3	8,0	3,0	-5,6
Activités immobilières	9 000	2	8,8	3,2	-3,3
Activités spécialisées scientifiques et techniques (experts comptables, notaires, architectes, agences de voyage, conseil, service de sécurité,...)	77 000	18	6,8	3,6	4,1
Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale	36 000	9	1,4	1,2	-7,2
Autres activités de services	25 000	6	4,2	-2,2	-8,9
Total	427 000	100	3,8	1,4	-3,6

Lecture : en 2020, 18 000 ruptures conventionnelles individuelles concernant des salariés du secteur du transport et de l'entreposage sont homologuées, représentant 4 % de l'ensemble des ruptures conventionnelles. Leur nombre baisse de 2,3 % en 2020.

Champ : France métropolitaine, secteur privé.

Source : formulaires Cerfa de demande d'homologation reçus et validés par l'administration ; traitement Dares (encadré 1).

les autres activités de service. Inversement, il continue de progresser dans l'information-communication (+0,9 %), bien qu'il soit en net ralentissement par rapport à 2019. Le secteur des activités spécialisées scientifiques et techniques (experts comptables, notaires, architectes, agences de voyage, conseil, service de sécurité,...) fait exception, puisque les ruptures conventionnelles y accélèrent (+4,1 % après +3,6 % en 2019).

Un repli dans presque toutes les régions

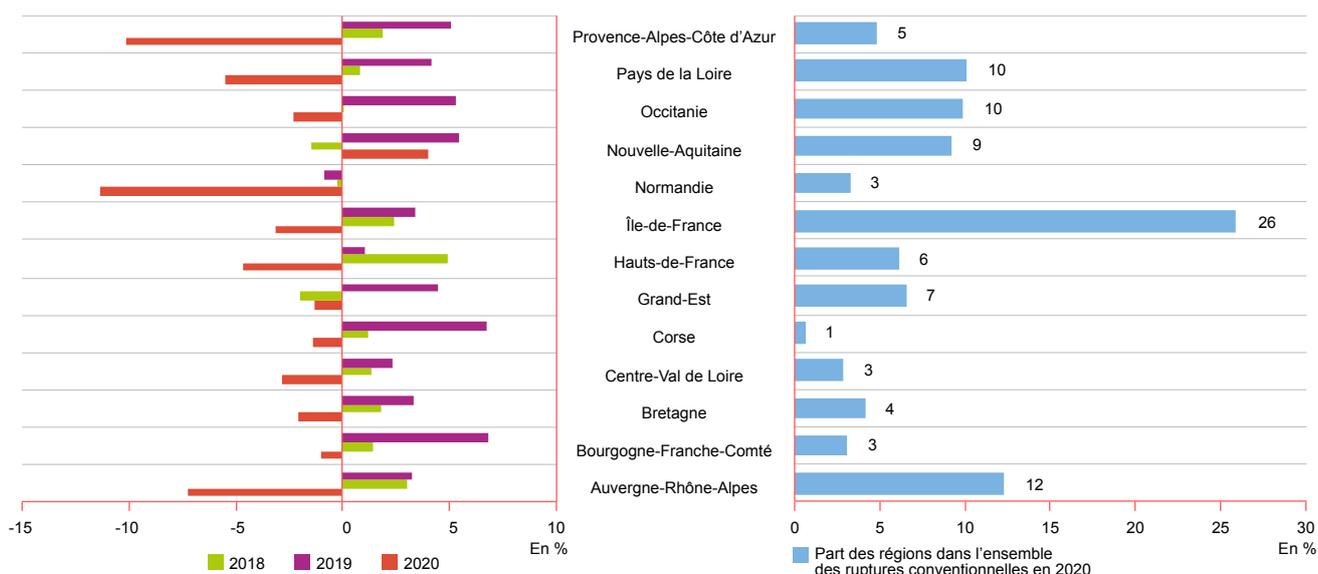
Le nombre de ruptures conventionnelles baisse dans toutes les régions de France métropolitaine, sauf en Nouvelle-Aquitaine (+4,1 %, graphique 3). C'est en Normandie (-11,3 %), en Provence-Alpes-Côte d'Azur (-10,1 %) et en Auvergne-Rhône-Alpes (-7,3 %) que les baisses sont les plus marquées.

Une augmentation persistante des ruptures pour les salariés les plus âgés

Le nombre de ruptures conventionnelles recule de façon comparable pour toutes les catégories d'âge en dessous de 50 ans (-5,4 % pour les moins de 30 ans, -5,1 % pour les 30 à 39 ans et -5,4 % pour les 40 à 49 ans, graphique 4). En revanche, il continue d'augmenter chez les plus de 50 ans (+3,2 %), cette catégorie d'âge rassemblant 20 % des ruptures conventionnelles en 2020, contre 18 % l'année précédente.

Malgré ces évolutions contrastées, la répartition du nombre de signataires par âge détaillé n'est pas bouleversée : en 2020, comme en 2019, la proportion de salariés concluant une rupture conventionnelle augmente jusqu'à l'âge de 30 ans, puis diminue jusqu'à un ressaut à 59 ans (graphique 5). Ce dernier

GRAPHIQUE 3 | Évolution du nombre de ruptures conventionnelles par région / Part des régions dans l'ensemble des ruptures conventionnelles en 2020

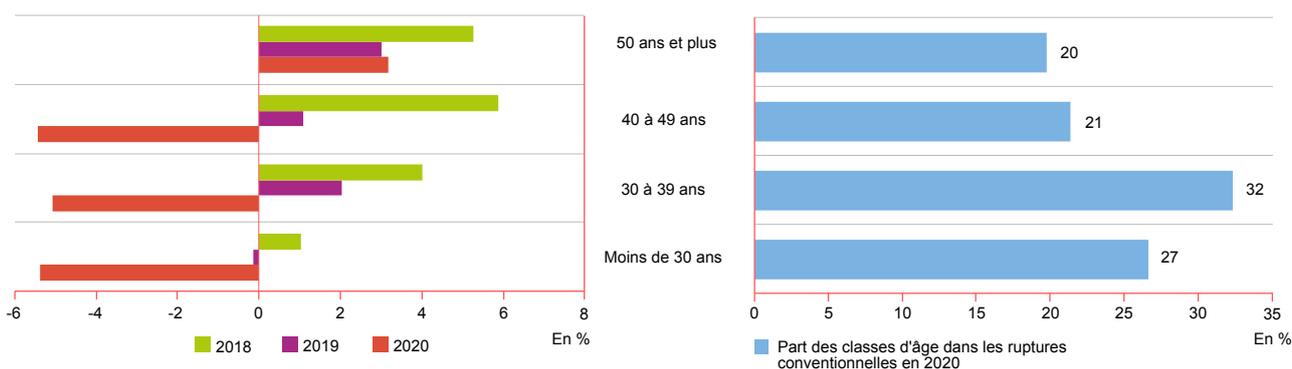


Lecture: en 2020, en Occitanie, le nombre de ruptures conventionnelles homologuées baisse de 2,3 %. La région représente 10 % du total des ruptures conventionnelles individuelles en 2020.

Champ: France métropolitaine, secteur privé.

Source: formulaires Cerfa de demande d'homologation reçus et validés par l'administration; traitement Dares (encadré 1).

GRAPHIQUE 4 | Évolution du nombre de ruptures conventionnelles par classe d'âge / Part des classes d'âge dans les ruptures conventionnelles en 2020



Lecture: en 2020, le nombre de ruptures conventionnelles homologuées par les salariés de moins de 30 ans diminue de 5,4 %. Cette tranche d'âge représente 27 % des ruptures conventionnelles en 2020.

Champ: France métropolitaine, secteur privé.

Source: formulaires Cerfa de demande d'homologation reçus et validés par l'administration; traitement Dares (encadré 1).

intervient plus tardivement que dans les premières années de mise en place des ruptures conventionnelles [1], en lien avec l'effet des réformes ultérieures des retraites, qui conduisent à retarder les sorties des seniors du marché du travail.

Une augmentation des ruptures seulement chez les cadres

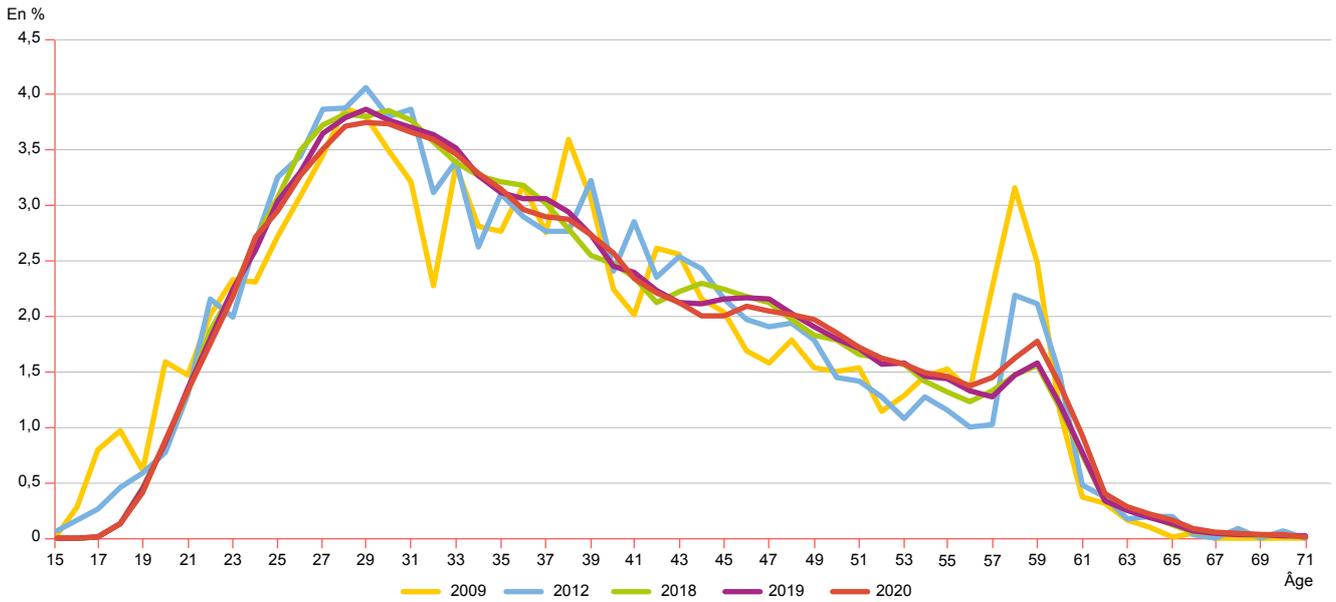
En 2020, les cadres signent plus de ruptures conventionnelles qu'en 2019 (+2,3 %), en réalisant ainsi près d'un cinquième de l'ensemble (graphique 6). Le ralentissement est toutefois marqué par rapport aux années précédentes (+10,0 % en 2019 et +14,0 % en 2018).

Au contraire, le nombre de ruptures conventionnelles signées par des employés (51 % des homologations en 2020) diminue nettement en 2020 (-6,9 %), après une légère baisse en 2019 (-1,1 %). Les ouvriers et les techniciens en concluent également moins en 2020 (respectivement -1,8 % et -1,4 %).

Des indemnités de rupture plus avantageuses pour les cadres

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 2).

GRAPHIQUE 5 | Les ruptures conventionnelles par âge

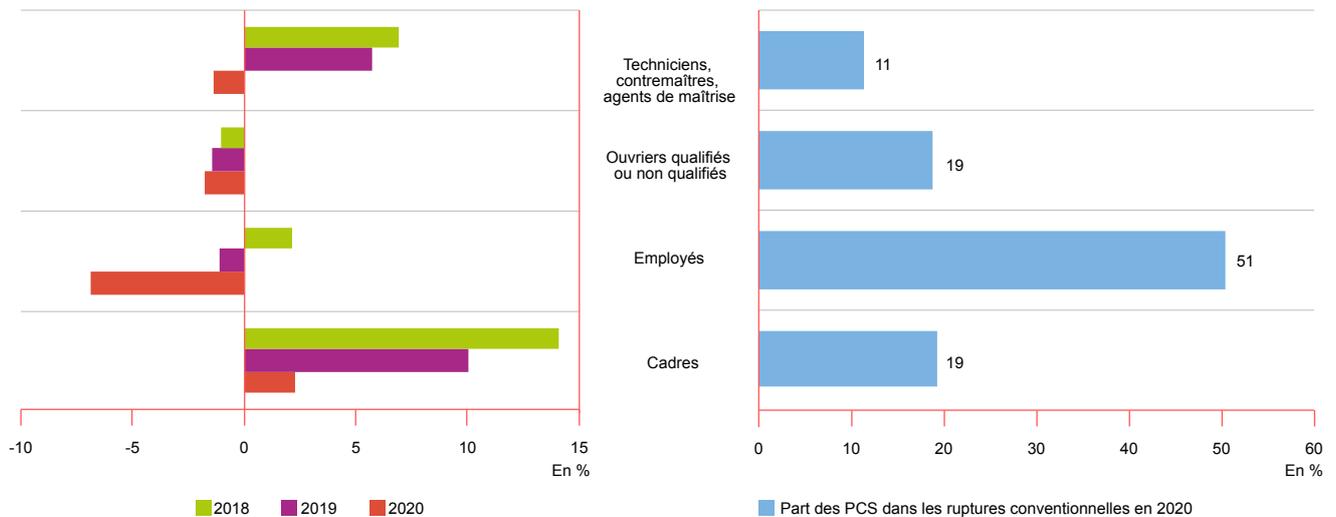


Lecture : en 2020, 3,0 % des salariés qui signent une rupture conventionnelle ont 36 ans.

Champ : France métropolitaine, secteur privé.

Sources : formulaires Cerfa de demande d'homologation reçus et validés par l'administration ; traitement Dares (encadré 1).

GRAPHIQUE 6 | Évolution du nombre de ruptures conventionnelles par catégorie socioprofessionnelle / Part des PCS dans les ruptures conventionnelles en 2020



Lecture : en 2020, le nombre de ruptures conventionnelles homologuées par des employés diminue de 6,9 %. Cette catégorie socioprofessionnelle représente 51 % du total des ruptures conventionnelles en 2020.

Champ : France métropolitaine, secteur privé.

Source : formulaires Cerfa de demande d'homologation reçus et validés par l'administration ; traitement Dares (encadré 1).

Comparativement aux autres catégories socioprofessionnelles, à niveau d'ancienneté donné, les cadres bénéficient des indemnités les plus avantageuses. Leur indemnité médiane s'élève ainsi à 5 510 euros, contre 930 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

saire par année d'ancienneté. À rémunération identique, les cadres continuent de percevoir des indemnités supérieures à celles des autres catégories. Alors que l'indemnité médiane chez les cadres s'élève à 0,32 mois de salaire par année d'ancienneté, elle est proche de 0,25 mois chez les employés et les ouvriers, ce qui correspond au minimum légal [3].

TABEAU 2 | Indemnité de rupture conventionnelle perçue en 2020 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	Ancienneté inférieure à 3 ans	Ancienneté comprise entre 3 et 10 ans	Ancienneté supérieure à 10 ans
Employés	0,25	930	550	2 200	8 600
Ouvriers	0,25	1 060	610	2 400	10 000
Techniciens, contremaîtres, agents de maîtrise	0,26	2 340	1 000	3 600	15 750
Cadres	0,32	5 510	2 000	7 200	33 100
<i>dont cadres dirigeants</i>	0,33	14 040	3 080	11 240	65 500
Total	0,25	1 410	710	2 940	13 850

(*): l'indemnité médiane est l'indemnité minimale reçue par la moitié de la population.

Lecture: en 2020, 50 % des salariés perçoivent une indemnité de rupture conventionnelle supérieure ou égale à 0,25 mois de salaire par année d'ancienneté. La moitié des employés ayant une ancienneté comprise entre 3 et 10 ans perçoit une indemnité supérieure ou égale à 2200 €.

Champ: France métropolitaine, secteur privé.

Source: formulaires Cerfa de demande d'homologation reçus et validés par l'administration; traitement Dares (encadré 1).

Encadré 1 • 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 de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (Dreets, anciennement Direccte), dont relèvent les établissements concernés (secteur privé exclusivement, en France métropolitaine). Ces formulaires alimentent le système d'information sur les ruptures conventionnelles.

Plusieurs informations sont collectées et exploitées: des informations portant sur le salarié (âge, sexe, catégorie socioprofessionnelle, rémunération), ainsi que des données concernant le montant de la rupture conventionnelle. Par ailleurs, les éléments caractérisant l'établissement employeur (secteur d'activité) proviennent d'un appariement avec le répertoire statistique d'établissements SIRUS géré par l'Insee.

Encadré 2 • 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. Son calcul ainsi que les exonérations sociales et fiscales associées correspondent à ce qui prévaut pour l'indemnité légale de licenciement, dont le montant dépend du salaire brut mensuel et de l'ancienneté du salarié. L'indemnité de rupture conventionnelle doit y être au moins égale.

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 2000 euros par mois, un salarié pourra bénéficier d'une indemnité au moins égale à: $(2000 \times 0,25) \times 4 = 2000$ euros. Pour un salarié payé 2000 euros par mois ayant 12 ans d'ancienneté, l'indemnité minimale s'élève à: $(2000 \times 0,25 \times 10) + (2000 \times 0,33 \times 2) = 6333$ euros.

Par ailleurs, l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle doit également être supérieure à l'indemnité conventionnelle de licenciement, lorsque cette dernière est prévue dans le cadre de la convention collective de la branche à laquelle appartient l'entreprise¹.

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

FOCUS | Les ruptures conventionnelles reculent de concert avec l'activité économique

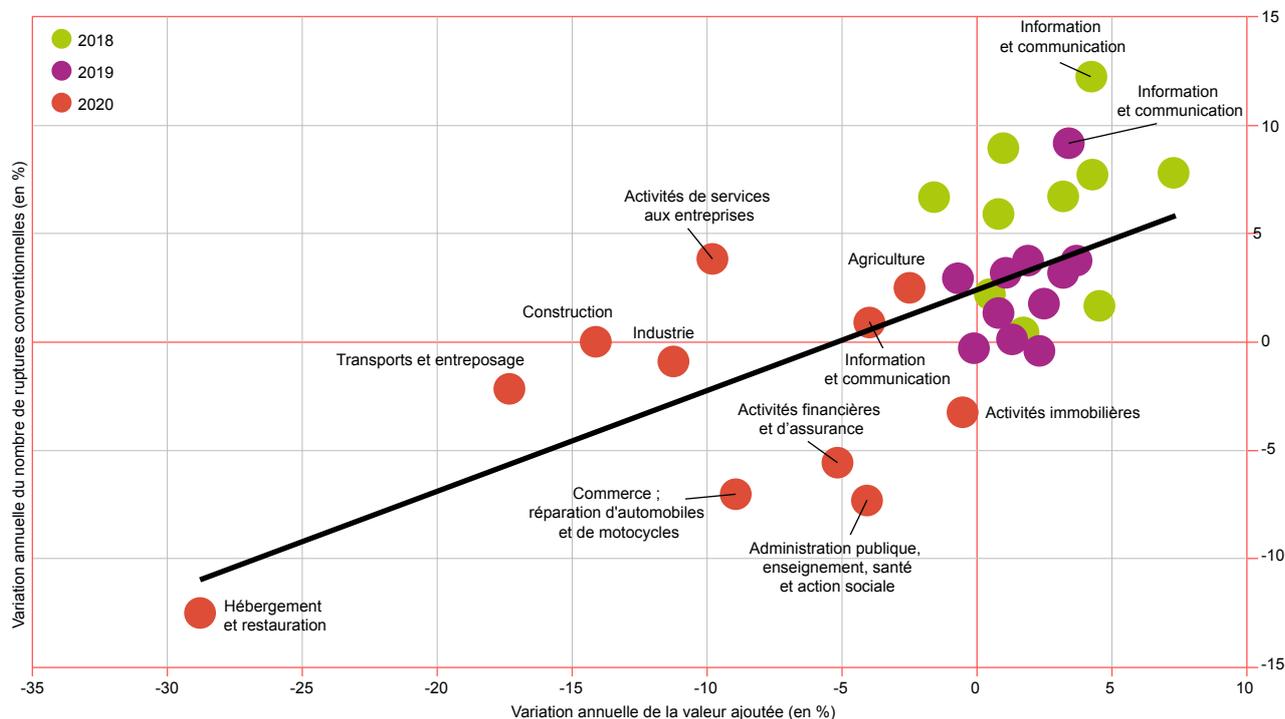
Si le nombre total de ruptures conventionnelles individuelles diminue en 2020, la situation est contrastée d'un secteur d'activité à l'autre. Cette hétérogénéité peut être mise en parallèle avec celle de l'évolution de la valeur ajoutée dégagée par chaque secteur (graphique A).

En 2020, le repli le plus marqué du nombre de ruptures conventionnelles revient à l'hébergement-restauration (-12,4 %), secteur parmi les plus touchés par la crise sanitaire : sa valeur ajoutée est inférieure de 28,9 % à son niveau de 2019. À l'opposé, les activités immobilières et le secteur de l'information et communication sont relativement préservés, avec des valeurs ajoutées en baisses

respectives de 0,5 % et 3,8 %. Les ruptures conventionnelles y sont en léger recul, voire quasi stables par rapport à 2019 (respectivement -3,3 % et +0,9 %).

Ainsi, les évolutions annuelles de l'activité et du nombre de ruptures conventionnelles sont positivement corrélées. En moyenne, une baisse d'un point supplémentaire de la valeur ajoutée est associée à un demi-point de recul supplémentaire du nombre de ruptures conventionnelles. Sans qu'une relation de cause à effet puisse en être déduite, ce résultat indique une certaine sensibilité à la conjoncture de ce type de rupture de contrat, à l'image des démissions [2].

GRAPHIQUE A | Variation annuelle de la valeur ajoutée et du nombre de ruptures conventionnelles individuelles par secteur de 2018 à 2020



Source : [comptes nationaux trimestriels de l'Insee](#) pour la valeur ajoutée ; formulaires Cerfa de demande d'homologation reçus et validés par l'administration pour les ruptures conventionnelles ; traitement Dares.

Tristan Paloc (Dares) .

Pour en savoir plus

- [1] Minni C. (2013), « [Les ruptures conventionnelles de 2008 à 2012](#) », *Dares Analyses* n° 031, mai.
- [2] Milin K. (2018), « [CDD, CDI : comment évoluent les embauches et les ruptures depuis 25 ans ?](#) », *Dares Analyses* n° 026, juin.
- [3] Bouvier A. (2018), « [Quels salariés parviennent à négocier leur indemnité de rupture conventionnelle ?](#) », *Dares Analyses* n° 06, janvier.

Directrice de la publication

Anne-Juliette Bessone

Directrice de la rédaction

Anne-Juliette Bessone

Secrétaires de rédaction

Thomas Cayet, Laurence Demeulenaere

Maquettistes

Guy Barbut, Bruno Pezzali

Mise en page et impression

Dares, ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion

Dépôt légal

à parution

Numéro de commission paritaire

3124 AD. ISSN 2109 – 4128
et ISSN 22674756

Réponses à la demande

dares.communication@travail.gouv.fr

Contact presse

Joris Aubrespin-Marsal
joris.aubrespin-marsal@travail.gouv.fr

La Dares est la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques du ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion. Elle contribue à la conception, au suivi et à l'évaluation des politiques publiques, et plus largement à éclairer le débat économique et social.

dares.travail-emploi.gouv.fr

RETROUVEZ LES DONNÉES DES GRAPHIQUES ET TABLEAUX SUR NOTRE SITE INTERNET.



STATISTIQUE
PUBLIQUE