

CONSEIL D'ORIENTATION DES RETRAITES

Séance plénière du 14 mars 2024 - 10 h 00

« Départs anticipés (pré-retraites, ruptures conventionnelles, carrières longues et retraite progressive) »

Document n° 2

<i>Document de travail, n'engage pas le Conseil</i>

**Les ruptures conventionnelles en 2021, de nouveau en hausse après la crise
sanitaire : extrait sur l'analyse par âge**

DARES, Résultats N°37, août 2022

Les ruptures conventionnelles en 2021

De nouveau en hausse après la crise sanitaire

En 2021, 454 000 ruptures conventionnelles individuelles sont homologuées dans le secteur privé en France métropolitaine. Elles repartent à la hausse après une baisse due à la crise sanitaire en 2020 (+6,1 %, après -3,6 %) et dépassent de 2,3 % leur niveau de 2019. Ce rebond se manifeste dans toutes les régions et dans la plupart des secteurs d'activité, excepté l'information-communication et les activités financières et d'assurance (respectivement -4,5 % et -0,4 % par rapport à 2020).

Les ruptures conventionnelles augmentent pour toutes les tranches d'âges. Si elles ralentissent chez les cadres (+1,6 % après +2,3 % en 2020 et +10,0 % en 2019), elles repartent fortement à la hausse dans les autres catégories socio-professionnelles où elles s'étaient repliées en 2020. À rémunération et ancienneté données, les cadres ont de meilleures indemnités de rupture : la moitié d'entre eux reçoivent au moins 0,30 mois de salaire par année d'ancienneté, contre 0,25 chez les ouvriers et les employés.

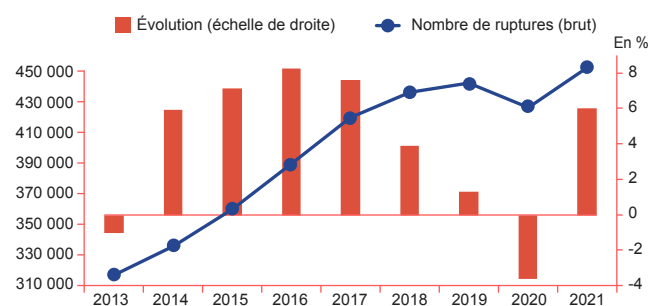
En 2021, 454 000 ruptures conventionnelles individuelles sont homologuées par les directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (Dreets) dans le secteur privé en France métropolitaine (encadré 1, en ligne). Après une baisse due à la crise sanitaire en 2020 (-3,6 %), leur nombre augmente (+6,1 %). Par rapport à 2019, la hausse modeste des ruptures (+2,3 %) confirme le ralentissement constaté sur les années précédant la pandémie [1] (graphique 1).

Une hausse dans la majorité des secteurs d'activité

La hausse du nombre de ruptures conventionnelles concerne presque tous les secteurs d'activité (tableau 1). Après une baisse quasi-généralisée en 2020 [2], elles augmentent nettement dans

certains secteurs en 2021. Leur taux de croissance dépasse ainsi 10 % dans la construction (+16,0 %), les transports et entreposage (+13,8 %), les activités immobilières (+13,6 %) ou encore dans le secteur non marchand (+12,1 % dans le secteur de l'administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale). Il est négatif uniquement dans l'information-communication (-4,5 %) ainsi que les activités financières et d'assurance (-0,4 %).

Graphique 1 | Les ruptures conventionnelles homologuées et leur évolution



Lecture : en 2021, 454 000 ruptures conventionnelles sont homologuées (courbe bleue, échelle de gauche), en hausse de 6,1 % par rapport à 2020 (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.

Un rebond dans toutes les régions

Le nombre de ruptures conventionnelles augmente dans toutes les régions de France métropolitaine (graphique 2). C'est en Normandie (+12,6 %), en Provence-Alpes-Côte d'Azur (+10,6 %) et dans les Pays de la Loire (+9,3 %) que les hausses sont les plus marquées. Il reste inférieur à son niveau d'avant-crise en Auvergne-Rhône-Alpes (-4,3 % par rapport à 2019), dans les Pays de la Loire (-1,7 %), en Île-de-France (-0,7 %) et en Normandie (-0,1 %).

TABLEAU 1 | Évolution du nombre de ruptures conventionnelles par secteur

	Nombre	Part en %	Évolution en %		
	2021	2021	2019	2020	2021
Agriculture, sylviculture et pêche	7 000	2	2,8	2,5	7,4
Industrie	50 000	11	-0,3	-0,8	0,6
Construction	50 000	11	1,7	0,1	16,0
Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	89 000	20	0,2	-7,0	6,4
Transports et entreposage	21 000	5	3,4	-2,2	13,8
Hébergement et restauration	46 000	10	-0,5	-12,3	4,6
Information et communication	20 000	5	9,1	1,0	-4,5
Activités financières et d'assurance	13 000	3	3,0	-5,6	-0,4
Activités immobilières	10 000	2	3,1	-3,2	13,6
Activités spécialisées scientifiques et techniques ; activités de services administratifs et de soutien	81 000	18	3,6	4,2	3,7
Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale	41 000	9	1,2	-7,1	12,1
Autres activités de services	26 000	6	-2,2	-8,9	4,6
Total	454 000	100	1,4	-3,6	6,1

Lecture : en 2021, 21 000 ruptures conventionnelles individuelles concernant des salariés du secteur du transport et de l'entreposage sont homologuées, représentant 5 % de l'ensemble des ruptures conventionnelles. Leur nombre augmente de 13,8 % en 2021, après une baisse de 2,2 % en 2020.

Champ : France métropolitaine, secteur privé.

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

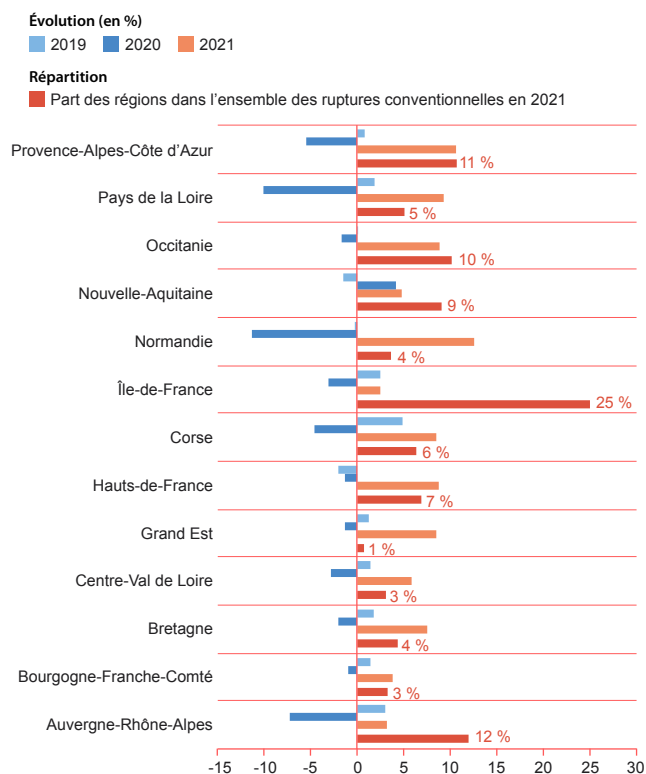
Une augmentation des ruptures pour les salariés de tout âge

Après avoir baissé en 2020, le nombre de ruptures conventionnelles repart nettement à la hausse chez les moins de 30 ans (+6,4 %,

graphique 3), les 30-39 ans (+8,1 %) et les 40-49 ans (+5,2 %). Il accélère chez les plus de 50 ans, pour lesquels le nombre n'avait pas diminué pendant la crise (+4,1 % contre +3,2 % en 2020).

La répartition par âge détaillé du nombre de signataires reste similaire à l'année précédente. Il augmente jusqu'à l'âge de 30 ans, puis diminue jusqu'à un ressaut à 59 ans (graphique 4). Ce dernier

GRAPHIQUE 2 | Les ruptures conventionnelles selon les régions

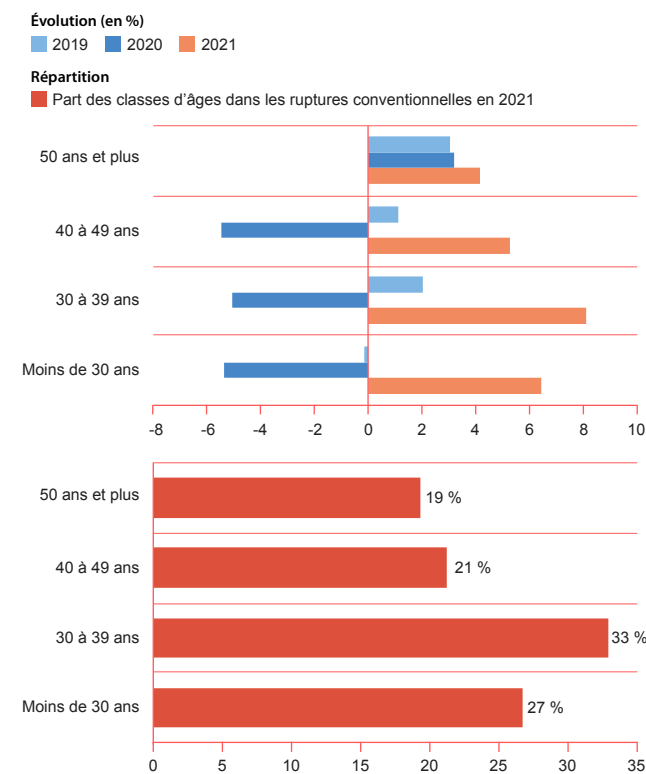


Lecture : en 2021, en Occitanie, le nombre de ruptures conventionnelles homologuées augmente de 8,9 %. La région représente 10 % du total des ruptures conventionnelles individuelles en 2021.

Champ : France métropolitaine, secteur privé.

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

GRAPHIQUE 3 | Les ruptures conventionnelles par classe d'âge



Lecture : en 2021, le nombre de ruptures conventionnelles homologuées par les salariés de moins de 30 ans augmente de 6,4 %. Cette tranche d'âge représente 27 % des ruptures conventionnelles en 2021.

Champ : France métropolitaine, secteur privé.

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

intervient plus tardivement que dans les premières années de mise en place des ruptures conventionnelles [3], en lien avec l'effet des réformes ultérieures des retraites, qui conduisent à retarder les sorties des seniors du marché du travail.

Un ralentissement des ruptures chez les cadres

Après une baisse des ruptures en 2020, leur nombre repart nettement à la hausse en 2021 dans la plupart des catégories socioprofessionnelles (+7,7 % chez les employés, +7,6 % chez les ouvriers et +5,7 % chez les techniciens, graphique 5). Chez les cadres, leur nombre continue d'augmenter mais à un rythme ralenti (+1,6 % en 2021 après +2,3 % en 2020 et +10,0 % en 2019).

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, en ligne). Comparativement aux autres catégories socioprofessionnelles, à niveau d'ancienneté donné, les cadres bénéficient des indemnités de rupture les plus avantageuses (tableau 2). Leur indemnité médiane s'élève ainsi à 5 280 euros, contre 1 000 euros pour les employés.

Pour tenir compte des différences d'ancienneté et de niveau de rémunération, il est possible de mesurer l'indemnité en mois de salaire par année d'ancienneté. En neutralisant l'effet de l'ancienneté et de la rémunération, les cadres continuent de percevoir des indemnités supérieures à celles des autres catégories (Éclairage). Alors que 57 % d'entre eux ont une indemnité supérieure d'au moins 5 % à l'indemnité légale, c'est le cas de 17 % des ouvriers et 19 % des employés ; de même, tandis que l'indemnité médiane chez les cadres s'élève à 0,30 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. ●

TABLEAU 2 | Indemnité de rupture conventionnelle perçue en 2021 selon l'ancienneté du salarié et sa catégorie socioprofessionnelle

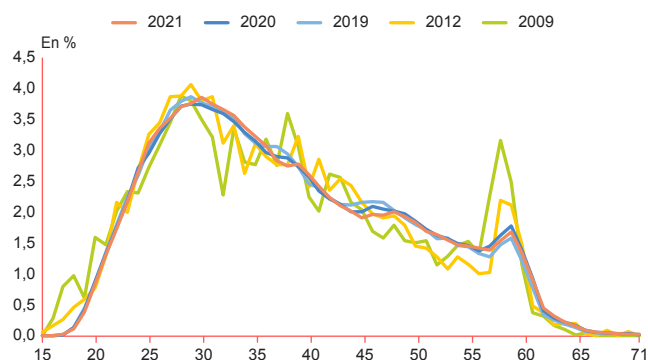
Catégorie socioprofessionnelle	Indemnité médiane reçue (en mois de salaire par année d'ancienneté)	Part des indemnités supérieures de plus de 5 % à l'indemnité légale	Indemnité médiane reçue (en euros)			
			Ensemble des salariés	Salariés d'ancienneté inférieure à 3 ans	Salariés d'ancienneté comprise entre 3 et 10 ans	Salariés d'ancienneté supérieure à 10 ans
Employés	0,25	19%	1 000	580	2 210	8 810
Ouvriers	0,25	17%	1 100	610	2 390	9 990
Techniciens, contremaîtres, agents de maîtrise	0,25	31%	2 330	1 010	3 470	15 680
Cadres	0,30	57%	5 280	2 000	6 840	32 170
dont cadres dirigeants	0,31	58%	12 730	2 830	11 510	62 360
Total	0,25	27%	1 465	720	2 900	13 700

Lecture : en 2021, 50 % des cadres perçoivent une indemnité de rupture conventionnelle supérieure ou égale à 0,30 mois de salaire par année d'ancienneté. La moitié des cadres ayant une ancienneté comprise entre trois et dix ans perçoivent une indemnité supérieure ou égale à 6 840 €.

Champ : France métropolitaine, secteur privé.

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

GRAPHIQUE 4 | Les ruptures conventionnelles par âge

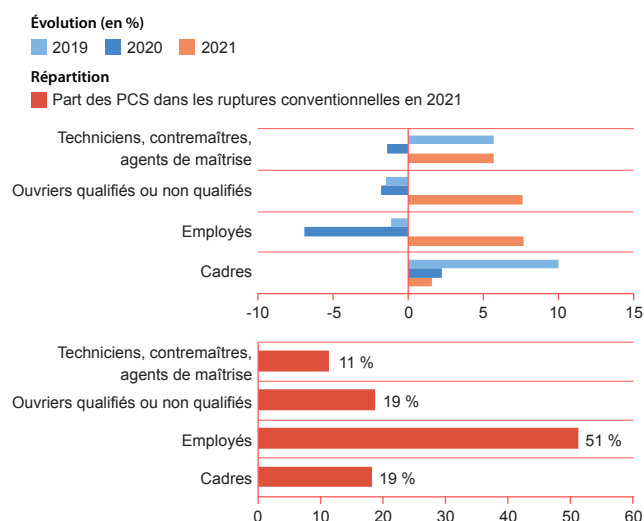


Lecture : en 2021, 3,1 % des salariés qui signent une rupture conventionnelle ont 36 ans.

Champ : France métropolitaine, secteur privé.

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

GRAPHIQUE 5 | Les ruptures conventionnelles par catégorie socioprofessionnelle



Lecture : en 2021, le nombre de ruptures conventionnelles homologuées signées par des employés augmente de 7,7 %. Cette catégorie socioprofessionnelle représente 51 % du total des ruptures conventionnelles en 2021.

Champ : France métropolitaine, secteur privé.

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

ÉCLAIRAGE | Des différences d'indemnité de rupture croissantes avec l'ancienneté, et plus élevées pour les cadres

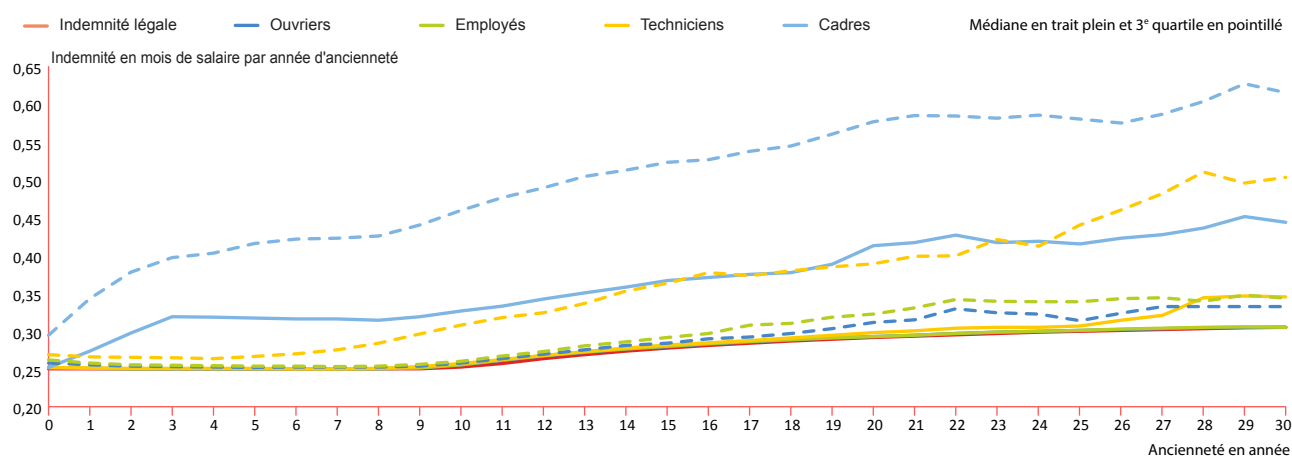
L'écart d'indemnité de rupture médiane entre cadres et autres catégories s'accroît rapidement avec l'ancienneté (graphique A). Ainsi, dès trois ans de présence dans l'entreprise, l'indemnité médiane des cadres exprimée en nombre de mois par année d'ancienneté est supérieure d'au moins 20 % à celle des autres catégories. Quelle que soit l'ancienneté, l'indemnité médiane des employés et des ouvriers reste en effet très proche du seuil légal (encadré 2, en ligne), alors que ce n'est pas le cas pour les cadres où elle est supérieure dès que l'ancienneté excède une année complète. Les techniciens semblent pouvoir obtenir une indemnité plus avantageuse que le minimum légal dans plus de 50 % des cas après vingt-cinq ans de présence dans l'établissement.

Il existe cependant une forte disparité au sein des cadres, et, dans une moindre mesure, au sein des techniciens. Ainsi, 43 % des premiers et 69 % des seconds obtiennent une indemnité

très proche du seuil légal (tableau 2 ci-dessus). En revanche, d'autres parviennent à négocier des indemnités nettement plus avantageuses (graphique A). Ces disparités peuvent s'expliquer par une connaissance plus approfondie du dispositif par certains, par le secteur d'activité ou encore par la taille de l'entreprise [4]. Cette variabilité est également croissante avec l'ancienneté : l'indemnité du quartile des cadres le mieux loti est en moyenne supérieure de 58 % à celle du quartile le moins bien lotis en dessous de dix années dans l'entreprise, supérieure de 85 % entre dix et dix-neuf années dans l'entreprise, et supérieure de 95 % entre vingt et trente ans d'ancienneté (données complémentaires en ligne).

Chez les employés et les ouvriers, la distribution est beaucoup moins inégalitaire. Toutes anciennetés confondues, l'indemnité du quartile des employés le mieux loti n'est, par exemple, supérieure que de 7 % à celle du quartile le moins bien loti (contre 80 % chez les cadres, 29 % chez les techniciens et 4 % chez les ouvriers).

GRAPHIQUE A | Indemnité de rupture conventionnelle par catégorie socioprofessionnelle et ancienneté dans l'entreprise (médiane et 3^e quartile)



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

Lecture : parmi les cadres ayant cinq ans d'ancienneté, la moitié perçoit une indemnité supérieure à 0,32 mois de salaire par année d'ancienneté, alors que le minimum légal (hors convention collective) se situe à 0,25 mois de salaire par année d'ancienneté.

Champ : France métropolitaine, secteur privé.

Source : formulaires Cerfa de demande d'homologation reçus en 2021 et validés par l'administration.

Tristan Paloc (Dares)

Pour en savoir plus

- [1] Limon E., Paloc T. (2020), « [Les ruptures conventionnelles en 2019](#) », *Dares Résultats* n°12, février.
- [2] Paloc T. (2021), « [Les ruptures conventionnelles en 2020](#) », *Dares Résultats* n°43, juillet.
- [3] Minni C. (2013), « [Les ruptures conventionnelles de 2008 à 2012](#) », *Dares Analyses* n° 031, mai.
- [4] Bouvier A. (2018), « [Quels salariés parviennent à négocier leur indemnité de rupture conventionnelle ?](#) », *Dares Analyses* n° 06, janvier.

Directeur de la publication
Michel Houdebine

Directrice de la rédaction
Anne-Juliette Bessone

Secrétaires de rédaction
Thomas Cayet, Laurence Demeulenaere

Maquettistes
NDBD

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