Dares Analyses

MAI 2013 • N° 031

publication de la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques

LES RUPTURES CONVENTIONNELLES DE 2008 À 2012

Entrée en vigueur en août 2008, la rupture conventionnelle est un mode de rupture du contrat de travail à durée indéterminée sur lequel s'accordent l'employeur et le salarié. Après une période de montée en charge du dispositif jusqu'à la fin 2009, le nombre de ruptures conventionnelles a progressé à un rythme qui s'est ralenti. Hors salariés protégés, le nombre de ruptures conventionnelles s'est élevé à 320 000 en 2012, soit 11 % de plus qu'en 2011.

En 2012, les ruptures conventionnelles représentent 16 % des fins de CDI pour licenciement, rupture conventionnelle ou démission dans les secteurs concurrentiels. Cette part dépasse 25 % pour les salariés âgés de 58 à 60 ans. Toutefois, alors qu'entre 56 et 59 ans les fins de CDI hors démission augmentent sensiblement, la part que représentent les seniors de 56 à 60 ans dans celles-ci n'a pas varié à la suite de la mise en place de la rupture conventionnelle (10 % en 2012 comme en 2007).

Si les ruptures conventionnelles sont davantage mobilisées par les petits établissements, c'est dans ceux comptant au moins 250 salariés que la part des 58 ans ou plus dans l'ensemble des ruptures conventionnelles est la plus élevée.

Pour les ruptures conventionnelles intervenues en 2011, les salariés ont perçu en moyenne une indemnité de 0,47 mois de salaire par année d'ancienneté, indemnité supérieure à 0,22 mois par année d'ancienneté pour la moitié d'entre eux. Cette indemnité s'accroît avec l'ancienneté dans l'entreprise et la taille de l'établissement. De plus, quelle que soit l'ancienneté, elle est nettement plus forte pour les salaires bruts d'au moins 2 500 euros par mois que pour ceux inférieurs.

Suite à l'accord national interprofessionnel de janvier 2008, la loi « portant modernisation du marché du travail » a institué, à partir d'août 2008, un nouveau mode de rupture du contrat de travail à durée indéterminée (CDI), la rupture conventionnelle, qui s'ajoute à la démission et aux licenciements pour motif personnel ou économique (encadré 1). Dans le cadre d'une rupture conventionnelle, le salarié et l'employeur conviennent en commun après un ou plusieurs entretiens des conditions de la rupture, qui font l'objet d'une convention entre les deux parties. Celle-ci est soumise à l'homologation des services du ministère en charge du travail et de l'emploi (encadré 2). Pour les salariés protégés (délégué syndical, délégué du personnel…), la rupture conventionnelle est soumise à une procédure spécifique (encadré 1).

26 700 ruptures conventionnelles ont été homologuées chaque mois, en moyenne, en 2012

Le nombre de demandes d'homologation a progressé rapidement au cours de la première année de mise en œuvre de la rupture conventionnelle *(1)*. Hors salariés protégés, le nombre de demandes mensuelles reçues par les unités territoriales (UT) des directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la

(1) Les modalités de mise en œuvre ont été précisées par le décret du 18 juillet 2008.

DARES

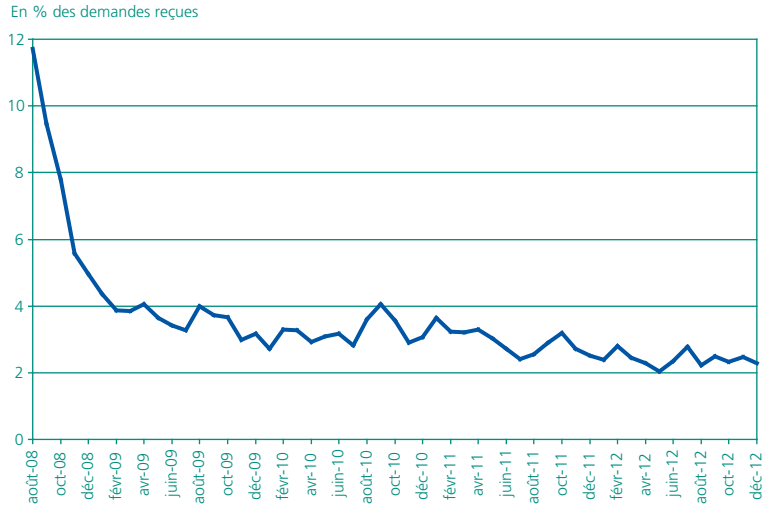
Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI, DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DU DIALOGUE SOCIAL

consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) a dépassé les 10 000 en France métropolitaine dès le mois d'octobre 2008, puis les 20 000 à partir de juin 2009. Depuis l'automne 2009, la progression s'est poursuivie, mais à un rythme plus modéré : 23 900 demandes d'homologation ont été déposées chaque mois en moyenne en 2010, 26 200 en 2011 et 28 400 en 2012.

Certaines demandes ne sont pas examinées car le dossier est incomplet ; elles sont alors déclarées irrecevables. Assez élevé au début de la mise en œuvre de la mesure (près de 12 % des demandes en août 2008), le taux d'irrecevabilité a baissé ensuite rapidement jusqu'au début 2009, passant sous les 4 % en février de cette année-là. Le taux d'irrecevabilité a ensuite continué à diminuer jusqu'à la fin 2011 à un rythme plus modéré mais assez régulier, puis s'est stabilisé aux environs de 2,4 % en 2012 (graphique 1).

Les demandes qui n'ont pas été déclarées irrecevables sont soumises à l'homologation des services du ministère du travail qui s'assurent du respect de la liberté de consentement des parties et du Code du travail *(2)*. Le taux d'homologation, qui mesure le pourcentage de demandes homologuées parmi les demandes instruites, s'élevait à 79 % en août 2008. Il a ensuite rapidement progressé jusqu'à la mi-2009, dépassant les 90 % en juin, puis plus modérément jusqu'à la fin du 1er trimestre 2011. Ce taux s'est ensuite quasiment stabilisé, restant proche de 94 % jusqu'à la fin 2012 (graphique 2). Plusieurs raisons, parfois cumulées, peuvent expliquer que l'homologation soit refusée. En 2011, le refus d'homologation est motivé dans 40 % des cas par une indemnité de rupture inférieure à l'indemnité minimum et dans un peu plus de 25 % par le non-respect du délai de rétractation de 15 jours. Le non-respect des

Graphique 1 • **Taux d'irrecevabilité des demandes d'homologation de ruptures conventionnelles**

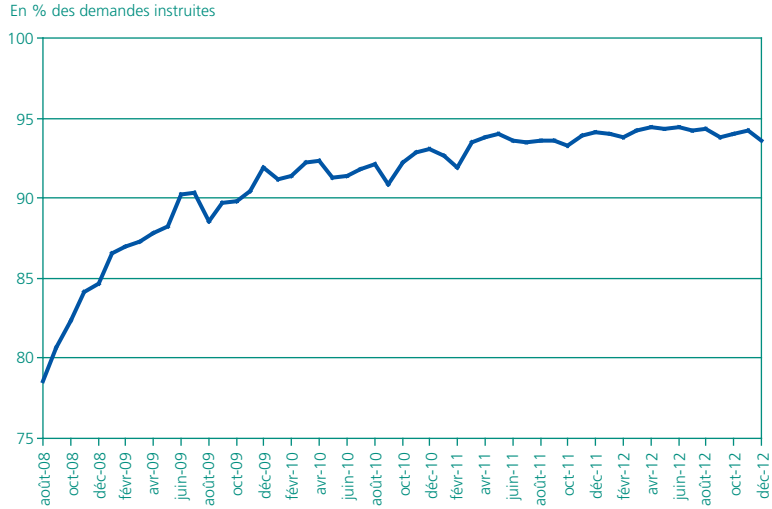


Source : Dares.

Lecture : 2,3 % des demandes reçues entre le 26 novembre et le 25 décembre 2012 (point de décembre 2012) ont été jugées irrecevables.

Champ : France métropolitaine, salariés non protégés.

Graphique 2 • **Taux d'homologation des ruptures conventionnelles**

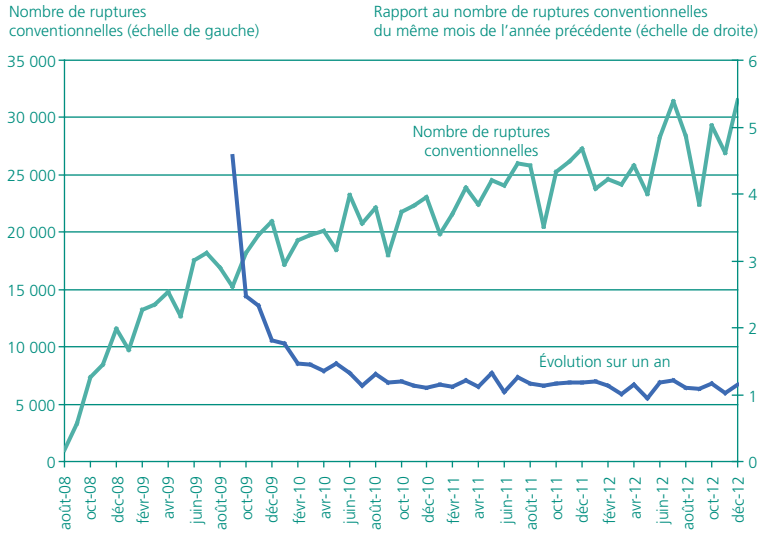


Source : Dares.

Lecture : 93,6 % des demandes instruites entre le 26 novembre et le 25 décembre 2012 (point de décembre 2012) ont été homologuées.

Champ : France métropolitaine, salariés non protégés.

Graphique 3 • **Nombre de ruptures conventionnelles homologuées chaque mois* et évolution sur un an**



Source : Dares.

* Données mensuelles brutes. Les séries sont trop courtes pour être corrigées des variations saisonnières.

Lecture : 31 5000 ruptures conventionnelles ont été homologuées entre le 26 novembre et le 25 décembre 2012 (point de décembre 2012, échelle de gauche) en France métropolitaine, soit 1,16 fois plus qu'en décembre 2011 (échelle de droite).

Champ : France métropolitaine, salariés non protégés.

(2) Délai de rétractation, délai d'instruction laissé à l'autorité administrative avant l'homologation, indemnité de rupture conventionnelle d'un montant au moins égal à celui de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement, possibilité pour l'employeur de se faire assister uniquement si le salarié l'est également.

règles d'assistance ou le constat de l'absence de liberté de consentement interviennent beaucoup plus rarement (respectivement 2 % et 1 % des cas). Enfin, dans un tiers des cas, le refus est lié à un autre motif, non précisé. Ces résultats sont très proches de ceux constatés pour l'année 2009.

D'août 2008 à la fin 2012, 1 076 000 ruptures conventionnelles ont été homologuées en France métropolitaine, hors salariés protégés (graphique 3). Après une période de montée en charge d'environ un an et demi, le rythme de progression du nombre de ruptures conventionnelles homologuées s'est ralenti. 31 700 ruptures conventionnelles avaient été homologuées sur les cinq derniers mois de 2008 ; 191 800 l'ont été en 2009, puis 246 100 en 2010 (+29 % par rapport à 2009), 287 300 en 2011 (+17 % par rapport à 2010) et 319 900 en 2012 (+11 % par rapport à 2011) (graphique 3).

Seuls 7 % des salariés ont été assistés lors des entretiens préalables à une rupture conventionnelle de 2011

La procédure de la rupture conventionnelle prévoit un ou plusieurs entretiens préalables au cours desquels le salarié peut, s'il le souhaite, se faire assister par une personne appartenant au personnel de l'entreprise ou, en l'absence d'institution représentative du personnel dans l'entreprise, par un conseiller du salarié choisi sur une liste établie par l'UT de la Direccte. Néanmoins, les salariés se font assez rarement assister lors de ces entretiens et leur proportion a baissé entre 2009 et 2011. En 2011 *(3),* seulement 7,4 % des salariés se sont fait assister lors de l'un au moins des entretiens (-1,8 point par rapport à 2009). Lorsque le salarié se fait assister, l'employeur le peut lui aussi *(4).* En 2011, celui-ci a décidé de le faire dans un peu plus d'un tiers des cas (-2 points par rapport à 2009). Au total ce sont ainsi 2,6 % des employeurs qui se sont ainsi fait assister pour l'un au moins des entretiens.

La proportion de salariés choisissant de se faire assister croît avec la taille de l'établissement. Dans les établissements d'au moins 250 salariés, 14,4 % des salariés se sont fait assister en 2011, contre seulement 5,5 % dans les établissements de moins de 10 salariés (tableau 1). La baisse entre 2009 et 2011 de la part des salariés et des employeurs qui se sont fait assister a concerné les petits, comme les moyens et les grands établissements.

Dans les conventions conclues en 2011, 28 jours étaient prévus en moyenne entre la fin du délai de rétractation *(5)* et la date de la rupture, soit un délai moyen proche de celui constaté en 2009. Ce délai était inférieur à 22 jours dans un quart des cas et supérieur à 29 jours dans un autre quart *(6).*

Tableau 1 • **Part des salariés et des employeurs assistés à au moins un des entretiens selon la taille de l'établissement en 2009 et 2011**

En %

	Salariés		Employeurs	
	2009	2011	2009	2011
Moins de 10 salariés	7,1	5,5	2,5	1,9
10 à 49 salariés	10,0	8,5	3,7	3,4
50 à 249 salariés	14,0	11,6	5,5	4,0
250 salariés ou plus	16,9	14,4	5,1	3,4
Ensemble	**9,2**	**7,4**	**3,3**	**2,6**

Lecture : dans les établissements comptant au moins 250 salariés, 14,4 % des salariés et 3,4 % des employeurs ont été assistés pour au moins l'un des entretiens ayant eu lieu dans le cadre d'une rupture conventionnelle intervenue en 2011.

Champ : France métropolitaine, salariés non protégés ayant connu une rupture conventionnelle en 2009 ou 2011.

Source : formulaires de demande d'homologation ; traitement Dares.

L'indemnité de rupture conventionnelle est inférieure à 500 euros pour un quart des salariés concernés en 2011, mais supérieure à 4 000 euros pour un autre quart

En 2011, l'indemnité perçue par un salarié suite à une rupture conventionnelle s'est élevée en moyenne à 6 660 euros (tableau 2). Ce montant d'indemnité est toutefois très variable selon les salariés. La moitié des salariés a ainsi perçu moins de 1 400 euros et, pour 10 %, l'indemnité a été inférieure à 240 euros. À l'inverse, dans 25 % des cas, l'indemnité de rupture conventionnelle perçue a dépassé 4 000 euros et, pour 10 % des salariés, elle a été d'au moins 14 000 euros (tableau 2). L'indemnité moyenne a baissé de 14 % en euros courants entre 2009 et 2011. La baisse a surtout été sensible pour le haut de la distribution. Elle n'a pas dépassé 10 % pour le 1er décile, le 1er quartile et la médiane, tandis qu'elle a atteint -25 % au niveau du 9e décile.

L'indemnité de rupture conventionnelle ne peut être inférieure à l'indemnité légale de licenciement (soit un cinquième de mois de salaire par année d'ancienneté, auquel s'ajoutent deux quinzièmes de mois par année d'ancienneté au-delà de dix ans d'ancienneté *(7)*) ou 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 et qu'elle est supérieure à l'indemnité légale. Les sources d'information mobilisées pour cette étude ne permettent pas d'estimer le montant de l'indemnité conventionnelle de licenciement applicable à chaque cas *(8)*. Il est cependant possible de comparer le montant de l'indemnité de rupture conventionnelle perçue au montant de l'indemnité légale de licenciement.

En 2011, l'indemnité perçue lors d'une rupture conventionnelle a représenté en moyenne 0,47 mois de salaire par année d'ancienneté, en baisse sensible par rapport à 2009 où l'indemnité

(3) Compte tenu des délais de collecte et de saisie des formulaires de demande d'homologation, on ne disposait pas pour l'année 2012 de suffisamment de formulaires exploitables statistiquement au moment de la rédaction de cette publication.

(4) Par un membre de l'entreprise ou un représentant de l'organisation patronale à laquelle il adhère.

(5) L'employeur et le salarié peuvent se rétracter dans un délai de 15 jours calendaires après la signature de la convention par les deux parties.

(6) Après la fin du délai de rétractation, l'une des deux parties doit transmettre la convention de rupture conventionnelle à l'unité territoriale de la Direccte. Celle-ci dispose d'un délai d'instruction de 15 jours ouvrables pour homologuer ou non la rupture. Cette condition explique en large partie le délai prévu dans les conventions de rupture conventionnelle entre la fin du délai de rétractation et la date de la rupture.

(7) L'indemnité légale de licenciement n'est due que lorsque le salarié a plus d'un an d'ancienneté dans l'entreprise.

(8) Dans la plupart des conventions collectives, ce montant varie selon les catégories de salariés, en particulier entre cadres et non-cadres.

Tableau 2 • **Indemnité de rupture conventionnelle et indemnité légale de licenciement**

	Moyenne	1er décile	1er quartile	Médiane	3e quartile	9e décile
Indemnité de rupture conventionnelle (euros courants)						
2009	7 780	260	540	1 440	5 000	18 700
2011	6 660	240	500	1 400	4 000	14 000
Indemnité de rupture conventionnelle (mois de salaire par année d'ancienneté)						
2009	0,64	0,20	0,20	0,23	0,39	1,03
2011	0,47	0,20	0,20	0,22	0,33	0,73
Indemnité légale de licenciement (euros courants)						
2009	3 580	0	410	990	2 600	8 200
2011	3 260	0	400	1 080	2 700	6 800

Source : formulaires de demande d'homologation ; traitement Dares.

Lecture : pour la moitié des salariés ayant connu une rupture conventionnelle en 2011 l'indemnité perçue a été d'au moins 1 400 euros ; par ailleurs, pour la moitié des salariés ayant connu une rupture conventionnelle en 2011, l'indemnité perçue représentait au moins 0,22 mois de salaire par année d'ancienneté.

Champ : France métropolitaine, salariés non protégés ayant connu une rupture conventionnelle en 2009 ou 2011.

représentait en moyenne 0,64 mois de salaire par année d'ancienneté. Pour près de la moitié des salariés concernés, l'indemnité de rupture conventionnelle n'a pas dépassé l'indemnité légale de licenciement de plus de 5 %. Elle l'a à l'inverse excédé de plus de 50 % dans un peu plus d'un quart des cas. Enfin, 95 % des salariés ayant conclu une rupture conventionnelle moins d'un an après leur entrée dans l'entreprise ont perçu une indemnité d'au moins 0,2 mois de salaire par année d'ancienneté, alors qu'il n'y a pas d'indemnité légale de licenciement prévue dans ce cas.

Le gain de l'indemnité de rupture conventionnelle par rapport à l'indemnité légale de licenciement n'est élevé que pour les hauts salaires

Mesurée en mois de salaire par année d'ancienneté, l'indemnité de rupture conventionnelle médiane ne s'accroît que légèrement avec le niveau de salaire en deçà de 2 500 euros de rémunération mensuelle brute, mais très fortement au delà. De 0,21 mois de salaire par année d'ancienneté pour les rémunérations mensuelles brutes inférieures à 2 000 euros et de 0,22 mois de 2 000 à 2 499 euros en 2011, l'indemnité médiane passe à 0,33 mois de salaire par année d'ancienneté pour les salaires d'au moins 2 500 euros (0,30 pour ceux compris entre 2 500 et 2 999 euros et 0,41 au-delà de 3 000 euros) (tableau 3).

Quelle que soit la tranche de salaire, l'indemnité est supérieure pour les salariés présents dans l'entreprise depuis au moins 5 ans.

La proximité du montant de l'indemnité de rupture conventionnelle et de l'indemnité légale de licenciement pour les salariés ayant un salaire inférieur à 2 500 euros s'observe pour tous les niveaux d'ancienneté (graphique 4). En 2011, pour les salaires inférieurs à 1 600 euros par mois et ceux compris entre 1 600 et 2 499 euros, l'indemnité de rupture conventionnelle médiane ne dépasse pas de 6 % l'indemnité légale de licenciement médiane jusqu'à 20 ans d'ancienneté et 12 % au-delà. L'indemnité de rupture conventionnelle médiane de 2011 (en mois de salaire par année d'ancienneté) est proche de celle de 2009, quelle que soit l'ancienneté dans l'entreprise, pour les salaires inférieurs à 2 500 euros.

À l'opposé, pour les salaires supérieurs à 2 500 euros, l'indemnité de rupture conventionnelle médiane est sensiblement supérieure à l'indemnité légale, avec un gain compris entre 50 % et 70 % entre 4 et 33 ans d'ancienneté, et, entre 30 % et 40 % pour les anciennetés extrêmes *(9)*. Pour ces salariés, l'indemnité médiane de 2011 est inférieure à celle de 2009 jusqu'à 25 années d'ancienneté et supérieure au-delà.

En mois de salaire par année d'ancienneté, l'indemnité de rupture conventionnelle médiane s'accroît avec la taille de l'établissement, alors que l'indemnité légale de licenciement médiane à laquelle auraient eu droit ces salariés est la même

(9) Le fait que l'indemnité de rupture conventionnelle (en mois de salaire par année d'ancienneté) stagne ou diminue à partir de 20 ans d'ancienneté pour les salaires supérieurs à 2 500 euros est cohérent avec le résultat selon lequel le gain croît avec le niveau de salaire. En effet, parmi les salariés qui ont connu une rupture conventionnelle en 2011, les hauts salaires sont plus fréquents pour ceux qui avaient de 20 à 30 ans d'ancienneté dans leur entreprise que pour les plus anciens : pour les salariés qui étaient rémunérés au moins 2 500 euros par mois, la rémunération moyenne s'élevait à 5 000 euros lorsqu'ils avaient travaillé dans l'entreprise depuis 20 à 30 ans, contre seulement 4 400 euros pour ceux qui étaient présents depuis plus de 30 ans.

Tableau 3 • **Indemnité de rupture conventionnelle par tranche de salaire**

Répartition en %, indemnité en euros et en mois de salaire par année d'ancienneté

	Moins de 1 000 euros		De 1 000 à 1 499 euros		De 1 500 à 1 999 euros		De 2 000 à 2 499 euros		2 500 euros ou plus	
	2009	2011	2009	2011	2009	2011	2009	2011	2009	2011
Répartition selon le salaire (en %)	11	11	20	18	31	31	14	16	24	24
Indemnité (médiane)										
En euros	363	315	698	665	1 200	1 193	2 450	2 160	8 750	6 700
En mois de salaire par année d'ancienneté	0,22	0,21	0,21	0,21	0,21	0,21	0,24	0,22	0,36	0,33
Dont : moins de 5 ans d'ancienneté	*0,22*	*0,21*	*0,21*	*0,21*	*0,21*	*0,21*	*0,22*	*0,21*	*0,34*	*0,28*
5 ans ou plus d'ancienneté	*0,24*	*0,23*	*0,22*	*0,21*	*0,23*	*0,22*	*0,28*	*0,25*	*0,39*	*0,34*

Source : formulaires de demande d'homologation ; traitement Dares.

Lecture : pour les salariés ayant connu une rupture conventionnelle en 2011, parmi ceux qui étaient présents depuis au moins 5 ans dans l'entreprise et avaient une rémunération mensuelle brute comprise entre 2000 et 2499 euros, la moitié a touché une indemnité d'au moins 0,25 mois de salaire par année d'ancienneté.

Champ : France métropolitaine, salariés non protégés ayant connu une rupture conventionnelle en 2009 ou 2011.

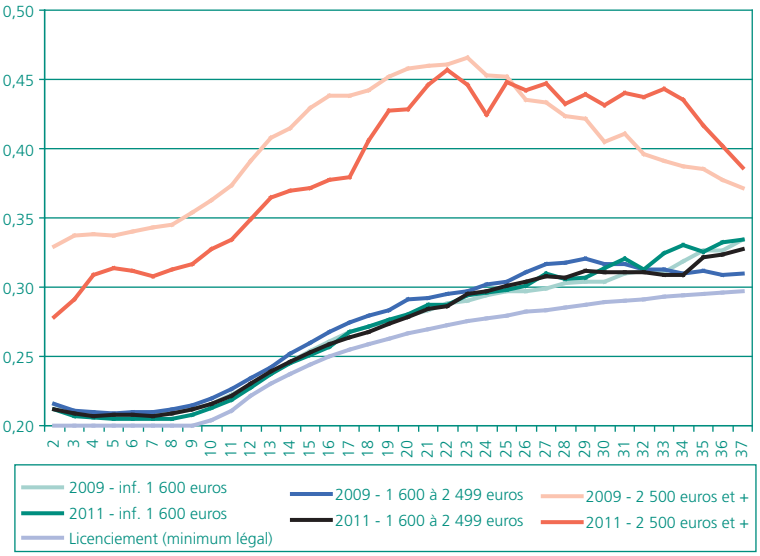
en 2011 quelle que soit la taille de l'établissement (0,2 mois de salaire par année d'ancienneté). Dans les établissements d'au moins 250 salariés, la moitié des salariés ont perçu au moins 0,33 mois de salaire par année d'ancienneté en 2011 contre seulement 0,21 mois de salaire dans les établissements de moins de 10 salariés (tableau 4). Quelle que soit la taille de l'établissement, l'indemnité de rupture conventionnelle a légèrement baissé entre 2009 et 2011.

Les différences constatées selon la taille de l'établissement tiennent en partie au fait que l'ancienneté moyenne des salariés augmente avec la taille de l'établissement. Ainsi dans les établissements de moins de 10 salariés, seuls 30 % des salariés ayant connu une rupture conventionnelle en 2011 étaient présents depuis au moins cinq ans dans l'établissement, tandis qu'ils étaient 31 % à y être depuis moins de deux ans. À l'opposé, dans les établissements d'au moins 250 salariés, près des deux tiers des salariés sont présents depuis au moins cinq ans, contre seulement 8 % depuis moins de deux ans.

Pour des tranches d'ancienneté identiques, le montant de l'indemnité de rupture conventionnelle reste cependant croissant avec la taille de l'établissement ; ainsi pour les personnes ayant moins de 5 ans d'ancienneté, l'indemnité de rupture conventionnelle médiane correspondait en 2011 à 0,21 mois de salaire par année d'ancienneté pour les établissements de moins de 10 salariés, alors qu'elle atteignait 0,30 mois pour les établissements d'au moins 250 salariés.

Graphique 4 • **Indemnité de rupture conventionnelle médiane par tranche de salaire mensuel selon l'ancienneté dans l'entreprise**

En mois de salaire par année d'ancienneté, ancienneté en années



Source : formulaires de demande d'homologation ; traitement Dares.

Remarque : l'évolution de l'indemnité de rupture conventionnelle est lissée par une moyenne mobile d'ordre 5 sur l'ancienneté.

Lecture : la moitié des salariés ayant une rémunération mensuelle brute d'au moins 2 500 euros, présents depuis 20 ans dans leur entreprise (moyenne de 18 à 22 ans) et ayant connu une rupture conventionnelle en 2011, a perçu une indemnité représentant au moins 0,43 mois de salaire par année de présence dans l'entreprise.

Champ : France métropolitaine, salariés non protégés ayant connu une rupture conventionnelle en 2009 ou 2011.

Les ruptures conventionnelles représentent 16 % des fins de CDI pour licenciement, rupture conventionnelle ou démission en 2012

En 2012, dans les secteurs concurrentiels hors agriculture, 13,4 salariés sur 1 000 ont conclu avec leur employeur une rupture conventionnelle de leur contrat de travail. La part des salariés ayant connu une rupture conventionnelle qui était de 8,7 pour 1 000 en 2009, a augmenté chaque année depuis la mise en œuvre du dispositif, mais à un rythme qui se ralentit : +2,9 points en 2010, +1,2 point en 2011 et +0,6 point en 2012 (tableau 5).

Les ruptures conventionnelles ne peuvent être mises en œuvre que pour les contrats à durée

Tableau 4 • **Indemnité de rupture conventionnelle en 2009 et 2011 et répartition des salariés par ancienneté selon la taille de l'établissement**

Indemnités en mois de salaire par année d'ancienneté, répartition en %

	Moins de 10 salariés		De 10 à 49 salariés		De 50 à 249 salariés		250 salariés ou plus	
	2009	2011	2009	2011	2009	2011	2009	2011
Indemnité de rupture conventionnelle								
Moyenne	0,51	0,45	0,53	0,45	0,77	0,55	0,83	0,64
Médiane	0,22	0,21	0,23	0,22	0,30	0,26	0,35	0,33
Dont : moins de 5 ans d'ancienneté	*0,21*	*0,21*	*0,22*	*0,21*	*0,25*	*0,23*	*0,29*	*0,30*
5 ans d'ancienneté ou plus	*0,25*	*0,23*	*0,26*	*0,25*	*0,32*	*0,30*	*0,37*	*0,35*
Indemnité légale de licenciement (médiane)	0,22	0,20	0,20	0,20	0,20	0,20	0,20	0,20
Répartition par ancienneté des salariés								
Moins de 2 ans d'ancienneté	29	31	24	22	16	14	10	8
De 2 à moins de 5 ans d'ancienneté	41	39	41	41	35	36	26	29
5 ans et plus d'ancienneté	30	30	35	37	49	50	64	63
Ensemble	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**

Source : formulaires de demande d'homologation ; traitement Dares.

Lecture : dans les établissements comptant moins de 10 salariés, la moitié des salariés ayant connu une rupture conventionnelle en 2011 ont touché une indemnité d'au moins 0,21 mois de salaire par année d'ancienneté ; 31 % de ces salariés étaient présents dans l'entreprise depuis moins de 2 ans.

Champ : France métropolitaine, salariés non protégés ayant connu une rupture conventionnelle en 2009 ou 2011.

Tableau 5 • **Part des différents motifs de fin de CDI hors fins de période d'essai et départ à la retraite**

Nombre, taux de rupture pour 1 000 salariés, répartition des motifs en %

	2009	2010	2011	2012
Nombre de ruptures conventionnelles homologuées	192 000	254 000	287 000	320 000
Taux de rupture conventionnelle (en ‰)	8,7	11,6	12,8	13,4
Réparitition des sorties de CDI				
Démissions	52	56	59	57
Licenciements économiques	13	8	6	6
Licenciements autres qu'économiques	24	22	20	21
Ruptures conventionnelles	11	14	15	16
Ensemble	**100**	**100**	**100**	**100**

Source : Dares (comptage des Direccte pour le nombre de ruptures conventionnelles, DMMO-EMMO pour le taux et la répartition selon les motifs).

Lecture : en 2012, 13,4 salariés pour 1 000 (hors intérim) ont connu une rupture conventionnelle, ce qui représente 16 % de l'ensemble des fins de CDI pour licenciement, rupture conventionnelle ou démission.

Champ : fins de CDI, hors fins de période d'essai, départs à la retraite et transferts d'établissements, des établissements de 1 salarié ou plus de France métropolitaine dans les secteurs concurrentiels hors agriculture.

indéterminée. De ce fait, il convient de les mettre en regard des autres motifs de sortie de CDI, à savoir les licenciements et les démissions *(10)*.

Les sorties de contrat à durée indéterminée (CDI), comme les entrées en CDI, ne constituent qu'une minorité des flux d'emplois. Ainsi, pour l'année 2012, on dénombrait 3,1 millions de déclarations d'intention d'embauche (DUE) en CDI, pour 18 millions de DUE en contrat à durée déterminée (CDD), dont 3,9 millions de CDD de plus d'un mois. Si l'on y ajoute les 16,0 millions de missions d'intérim en 2012, de l'ordre de 8 % seulement des flux d'embauches concernent des CDI.

En 2012, les ruptures conventionnelles ont représenté 16 % des fins de CDI pour licenciement, rupture conventionnelle ou démission. Jusqu'au 1er semestre 2010, dans la période de montée en charge du dispositif, la part des ruptures conventionnelles dans les fins de CDI s'était sensiblement accrue. Cette part a augmenté ainsi de 3 points de 2009 à 2010 ; elle a continué à augmenter ensuite, mais à un rythme ralenti et régulier : +1 point en 2011 et 2012.

En 2012, la part des licenciements dans les fins de CDI est de 27 % et celle des démissions de 57 %. Dans le contexte de légère amélioration de la situation de la conjoncture du marché du travail à partir du 4e trimestre 2009 et jusqu'à la mi-2011, la part des licenciements s'est réduite de 2009 à 2011 (-11 points en 2 ans), en particulier celle des licenciements pour motif économique (-7 points), tandis que celle des démissions s'est accrue (+7 points). Au 2e semestre 2011, la conjoncture s'est retournée et la baisse de la part des licenciements s'est interrompue (+1 point de 2011 à 2012), tandis que la part des démissions a reculé (-2 points).

Plus l'établissement est grand, plus la part des ruptures conventionnelles dans les fins de CDI est faible

Le taux de recours à la rupture conventionnelle et la part des ruptures conventionnelles dans les fins de contrat décroissent avec la taille de l'établissement (tableau 6). Ils sont particulièrement élevés dans les établissements de moins de 10 salariés dans lesquels de début 2009 à fin 2012, environ 2 % des salariés (21,4 salariés pour mille précisément) ont connu une rupture conventionnelle en moyenne par an, les ruptures conventionnelles ayant représenté sur l'ensemble de la période 20 % des fins de CDI (pour démission, licenciement ou rupture conventionnelle). À l'opposé, dans les établissements d'au moins 250 salariés, le taux de recours annuel moyen s'est élevé à moins de 0,4 % (3,8 salariés pour mille) et la part dans les fins de CDI à 7 %. Dans les établissements comptant de 50 à 249 salariés (respectivement 10 à 49 salariés), ce sont environ de 10 % (respectivement 14 %) des fins de CDI qui ont pris la forme d'une rupture conventionnelle de début 2009 à fin 2012.

Le taux de recours à la rupture conventionnelle est plus élevé dans le tertiaire et la construction que dans l'industrie : la rupture conventionnelle a ainsi concerné 8,2 salariés pour mille dans l'industrie, en moyenne par an entre le début 2009 et la fin 2012, contre 13,8 pour mille dans la construction et 12,3 pour mille dans le tertiaire. La part des ruptures conventionnelles dans les fins de CDI pour démissions, licenciements ou ruptures conventionnelles est en revanche un peu plus faible en moyenne dans le tertiaire (13,3 % en moyenne de début 2009 à la fin 2012), que dans l'industrie et la construction (près de 16 % dans chacun de ces deux secteurs sur la même période). Le fait que la part des ruptures conventionnelles dans les fins de CDI du tertiaire est sensiblement inférieure à celle de l'industrie, alors que la proportion de salariés concernés (taux de recours) est nettement supérieure, tient au fait que le taux de sortie de CDI (nombre de fins de CDI, hors fins de période d'essai et départs à la retraite, rapporté au nombre de salariés) est nettement supérieur dans le tertiaire que dans l'industrie.

La part des ruptures conventionnelles dans les fins de CDI varie cependant sensiblement au sein des secteurs de l'industrie et du tertiaire. Dans l'industrie, cette part est faible dans le secteur cokéfaction et raffinage et dans la fabrication des matériels de transport (respectivement 5 et 11 %

(10) Les fins de contrats pour fins de période d'essai ou départs à la retraite ne sont pas prises en compte car il s'agit de motifs de sortie d'une autre nature.

Tableau 6 • **Taux de recours et part des différents motifs de fin de contrat (hors période d'essai et départ à la retraite) selon l'activité et la taille de l'établissement entre le début 2009 et la fin 2012**

Répartition des fins de CDI en %, taux de rupture moyen par an pour 1 000 salariés

Motifs de départ	Taux de recours	Répartition des fins de CDI				
	Rupture conventionnelle	Rupture conventionnelle	Démission	Licenciement autre qu'économique	Licenciement économique	Ensemble
Ensemble	**11,6**	**13,9**	**56,1**	**21,7**	**8,3**	**100,0**
Secteurs d'activité						
Industrie	**8,2**	**15,6**	**41,1**	**22,7**	**20,6**	**100,0**
Dont : industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution	5,1	16,2	47,2	30,4	6,2	**100,0**
fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac	10,5	15,6	54,2	21,9	8,3	**100,0**
cokéfaction et raffinage	1,4	4,7	63,4	12,3	19,6	**100,0**
fabrication d'équipements électriques, électroniques, informatiques ; fabrication de machines	7,4	15,6	38,1	21,2	25,1	**100,0**
fabrication de matériels de transport	3,8	10,6	31,9	21,5	36,0	**100,0**
fabrication d'autres produits industriels	9,5	16,4	36,9	22,7	24,0	**100,0**
Construction	**13,8**	**15,8**	**48,7**	**24,9**	**10,6**	**100,0**
Tertiaire	**12,3**	**13,3**	**59,5**	**21,2**	**6,0**	**100,0**
Dont : commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	14,5	15,6	54,8	22,1	7,5	**100,0**
transports et entreposage	7,3	9,8	49,5	32,5	8,2	**100,0**
hébergement et restauration	17,5	8,7	74,1	14,9	2,3	**100,0**
information et communication	14,2	15,8	61,4	15,4	7,4	**100,0**
activités financières et d'assurance	6,9	16,1	55,3	22,3	6,3	**100,0**
activités immobilières	20,2	20,8	46,3	21,6	11,3	**100,0**
activités scientifiques et techniques ; services administratifs et de soutien	13,5	12,8	54,6	26,4	6,2	**100,0**
enseignement, santé humaine et action sociale	6,6	10,9	68,9	17,1	3,1	**100,0**
autres activités de services	17,3	20,0	57,1	14,4	8,5	**100,0**
Taille d'établissement						
Moins de 10 salariés	21,4	20,0	52,7	15,0	12,3	**100,0**
De 10 à 49 salariés	13,3	14,1	59,2	20,0	6,7	**100,0**
De 50 à 99 salariés	8,2	10,3	58,4	25,7	5,6	**100,0**
De 100 à 249 salariés	6,7	9,4	54,4	28,9	7,3	**100,0**
250 salariés ou plus	3,8	7,0	54,4	31,4	7,2	**100,0**

Source : Dares, DMMO-EMMO.

Lecture : dans le secteur de la construction, entre le début 2009 et la fin 2012, en moyenne par an 13,8 salariés pour 1 000 (hors intérim) ont connu une rupture conventionnelle de leur contrat de travail, ce qui représente sur cette période 15,8 % de l'ensemble des fins de CDI pour licenciements, rupture conventionnelle, ou démissions.

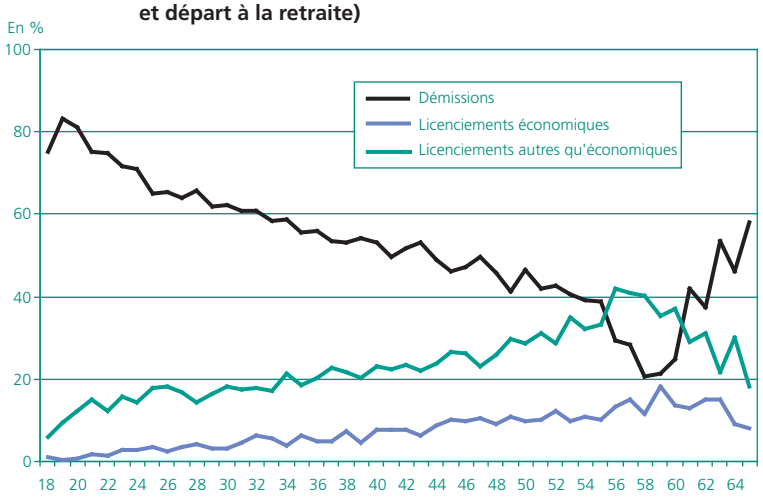
Champ : fins de CDI, hors fins de période d'essai, départs à la retraite et transferts d'établissements, des établissements de 1 salarié ou plus de France métropolitaine dans les secteurs concurrentiels hors agriculture.

en moyenne de début 2009 à fin 2012). Dans le tertiaire, elle est inférieure à 10 % dans l'hébergement et la restauration, secteur où les trois quarts des fins de CDI sont des démissions. À l'opposé, cette part est de l'ordre de 20 % dans les activités immobilières et les autres activités de services, secteur comprenant notamment le secteur des arts, spectacles et activités récréatives.

En 2012, plus du quart des fins de CDI de salariés âgés de 58 à 60 ans est une rupture conventionnelle

La part des démissions dans les fins de CDI (hors départs à la retraite et fins de période d'essai) diminue assez régulièrement avec l'âge de 18 ans à 55 ans, puis plus rapidement de 55 à 58 ans. En 2012, dans les secteurs concurrentiels, de plus de 75 % des fins de CDI jusqu'à 21 ans, les démissions n'en représentent plus que 39 % à 55 ans et tombent à 21 % à 58 et 59 ans (graphique 5). À l'inverse, la part des licenciements économiques (respectivement des licenciements pour un autre motif) augmente avec l'âge entre 18 et 59 ans (respectivement 56 ans), passant de respectivement 1 % (respectivement 6 %) des fins de CDI à 18 ans à 18 % (respectivement 42 %) à 59 ans (respectivement 56 ans).

Graphique 5 • **Part des démissions et des licenciements dans les fins de CDI par âge détaillé en 2012 (hors fin de période d'essai et départ à la retraite)**



Source : Dares, DMMO-EMMO.

Lecture : en 2012, 23 % des fins de CDI pour licenciements, rupture conventionnelle ou démissions des salariés de 40 ans ont pris la forme d'un licenciement pour un motif autre qu'économique.

Champ : fins de CDI, hors fins de période d'essai, départs à la retraite et transferts d'établissements, des établissements de 1 salarié ou plus de France métropolitaine dans les secteurs concurrentiels hors agriculture.

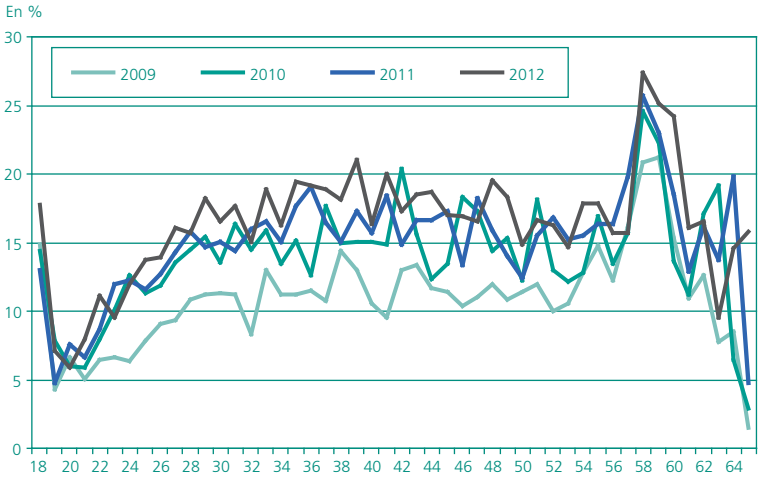
De son côté, la part des ruptures conventionnelles parmi les fins de CDI, ponctuellement importante à 18 ans, augmente de 20 ans (6 % en 2012) à la fin de la trentaine, pour rester relativement stable ensuite jusqu'aux environs de 55 à 57 ans, fluctuant autour de 16 % en 2012 (graphique 6).

Les motifs de ruptures de CDI observés pour les salariés âgés de 57 à 60 ans sont nettement différents de ceux correspondant aux âges inférieurs. La part des ruptures conventionnelles parmi les motifs de sortie augmente notablement et représente en moyenne 26 % des fins de CDI pour les salariés de 58 à 60 ans en 2012, au détriment de la part des démissions (22 % en moyenne de 58 à 60 ans). Pour les salariés âgés de plus de 60 ans, la part des démissions parmi les fins de CDI redevient prépondérante.

Si l'on se restreint aux personnes de moins de 57 ans, la structure par âge des salariés ayant conclu une rupture conventionnelle est proche de celle des salariés ayant démissionné de leur CDI. C'est au tournant de la trentaine qu'on dénombre le plus de ruptures conventionnelles : 4 % des salariés ayant conclu une rupture conventionnelle avec leur employeur en 2012 ont 29 ans. Cette proportion croît rapidement avec l'âge entre 16 et 29 ans, en lien avec la hausse du nombre de salariés en CDI sur cette tranche d'âge *(11)* (graphiques 7 et 8).

Entre 30 et 57 ans, le nombre de ruptures de CDI diminue régulièrement avec l'âge, sous le double effet principalement de la baisse des démissions et des ruptures conventionnelles : plus l'âge s'accroît, plus les salariés ont eu le temps de trouver un emploi en CDI qu'ils ne quittent pas à leur initiative ou en acceptant une rupture conventionnelle. À l'inverse, pour les ruptures indépendantes de la volonté du salarié, on constate que la part des licenciements connaît des mouvements de moindre ampleur

Graphique 6 • **Part des ruptures conventionnelles dans les fins de CDI par âge détaillé annuellement de 2009 à 2012 (hors fin de période d'essai et départ à la retraite)**

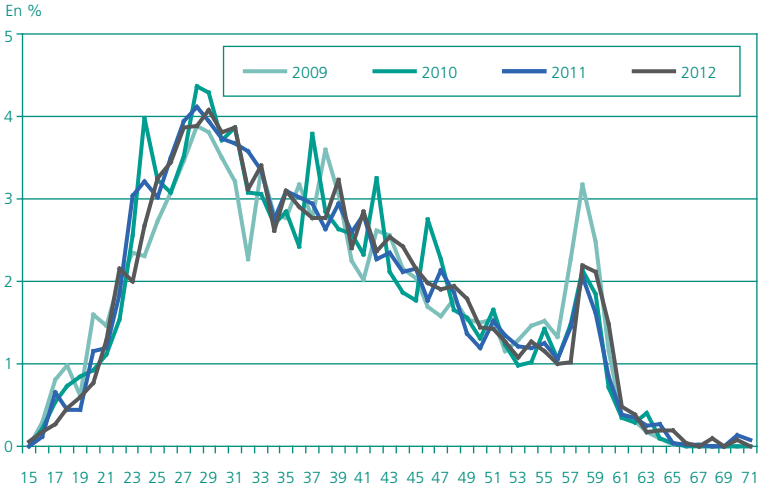


Source : Dares, DMMO-EMMO.

Lecture : en 2012, 27 % des fins de CDI pour licenciements, rupture conventionnelle ou démissions des salariés de 58 ans ont pris la forme d'une rupture conventionnelle.

Champ : fins de CDI, hors fins de période d'essai, départs à la retraite et transferts d'établissements, des établissements de 1 salarié ou plus de France métropolitaine dans les secteurs concurrentiels hors agriculture.

Graphique 7 • **Répartition annuelle des ruptures conventionnelles par âge détaillé de 2009 à 2012**

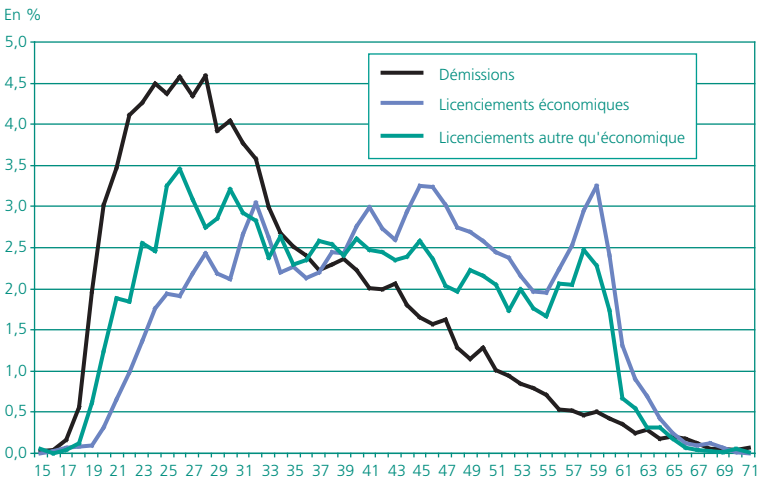


Source : Dares, DMMO-EMMO.

Lecture : 2,2 % des ruptures conventionnelles intervenues en 2012 ont concerné des salariés âgés de 58 ans.

Champ : ruptures conventionnelles des établissements de 1 salarié ou plus de France métropolitaine dans les secteurs concurrentiels hors agriculture.

Graphique 8 • **Répartition des fins de CDI pour démissions et licenciements par âge détaillé en 2012**



Source : Dares, DMMO-EMMO.

Lecture : 3,2 % des licenciements économiques intervenus en 2012 ont concerné des salariés âgés de 59 ans.

Champ : établissements de 1 salarié ou plus de France métropolitaine dans les secteurs concurrentiels hors agriculture.

(11) De même le nombre de salariés subissant un licenciement augmente avec l'âge jusque 28 ou 30 ans.

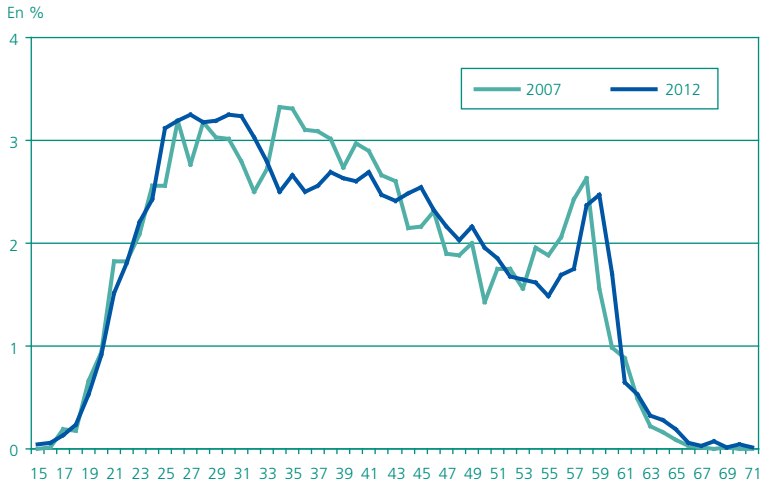
entre 30 et 57 ans, même si celle des licenciements pour motif autre qu'économique se replie tendanciellement aussi sur cette tranche d'âge.

La part des salariés âgés de 56 à 60 ans dans les fins de CDI hors démission n'a pas varié à la suite de la mise en place de la rupture conventionnelle

Entre 56 et 59 ans, on observe une hausse très sensible des fins de CDI, qui se manifeste par une hausse des licenciements (à la fois économiques et autres) et des ruptures conventionnelles, sans être spécifique à ce dernier mode de rupture : en 2012, les salariés de 58 ans sont 2,2 fois plus nombreux à conclure une rupture conventionnelle, 1,3 fois plus nombreux à connaître un licenciement économique, et 1,2 fois plus nombreux un autre licenciement que les salariés de 56 ans. Il est vraisemblable qu'un certain nombre de ces salariés ne parviendront pas à trouver un nouvel emploi avant la liquidation de leur pension de retraite mais pourront, dans un certain nombre de cas, être indemnisés par l'assurance chômage jusqu'à cette liquidation. En 2007, avant l'entrée en vigueur de la rupture conventionnelle, on observait déjà un net redressement des licenciements (économiques et pour un autre motif) entre 55 et 58 ans, et le surcroît de ruptures de CDI hors démission constaté en 2012 à 58-59 ans est d'un ordre de grandeur comparable à ce qu'il était en 2007 à 57-58 ans (graphique 9). En 2012, comme en 2007, 10 % des fins de CDI hors démissions concernent des salariés âgés de 56 à 60 ans, contre environ 7 % entre 52 et 55 ans.

Entre 2009 et 2012, la part des ruptures conventionnelles dans les fins de CDI a augmenté à tout âge à partir de 20 ans (graphique 6). Pour les

Graphique 9 • **Répartition des fins de CDI pour licenciement ou rupture conventionnelle par âge détaillé en 2007 et 2012**



Lecture : 2,5 % des fins de CDI pour licenciement (économique ou pour un autre motif) ou rupture conventionnelle intervenus en 2012 ont concerné des salariés âgés de 59 ans.

Champ : établissements de 1 salarié ou plus de France métropolitaine dans les secteurs concurrentiels hors agriculture.

Source : Dares, DMMO-EMMO.

Tableau 7 • **Part des différents motifs de fin de contrat (hors fin de période d'essai et départ à la retraite) selon l'âge de 2009 à 2012**

Répartition des motifs en %

	Rupture conventionnelle	Démission	Licenciement autre qu'économique	Licenciement économique	Ensemble
2009					
Moins de 30 ans	8	65	20	7	**100**
30 à 49 ans	11	49	25	15	**100**
50 à 54 ans	12	37	30	21	**100**
55 ans et plus	16	24	36	24	**100**
Dont : 58-59 ans	*21*	*16*	*37*	*26*	***100***
2010					
Moins de 30 ans	12	67	17	4	**100**
30 à 49 ans	15	53	22	10	**100**
50 à 54 ans	14	40	31	15	**100**
55 ans et plus	17	30	35	18	**100**
Dont : 58-59 ans	*23*	*19*	*36*	*22*	***100***
2011					
Moins de 30 ans	12	70	15	3	**100**
30 à 49 ans	16	57	21	6	**100**
50 à 54 ans	15	45	29	11	**100**
55 ans et plus	19	33	35	13	**100**
Dont : 58-59 ans	*24*	*20*	*41*	*15*	***100***
2012					
Moins de 30 ans	13	69	15	3	**100**
30 à 49 ans	18	54	21	7	**100**
50 à 54 ans	16	42	31	11	**100**
55 ans et plus	20	32	35	13	**100**
Dont : 58-59 ans	*26*	*21*	*38*	*15*	***100***

Source : Dares, DMMO-EMMO.

Lecture : pour l'ensemble des salariés âgés de 30 à 49 ans, les ruptures conventionnelles représentent en 2012 18 % de l'ensemble des fins de CDI pour licenciements, rupture conventionnelle ou démissions.

Champ : fins de CDI, hors fin de période d'essai, départs à la retraite et transferts d'établissements de France métropolitaine dans les secteurs concurrentiels hors agriculture.

Tableau 8 • **Part des salariés âgés de 58 ans ou plus selon la taille de l'établissement et le motif de sortie en 2012**

En %

Motif de sortie	Taille des établissements				
	1 à 9 salariés	10 à 49 salariés	50 à 249 salariés	250 salariés et plus	Ensemble
Démission	3,7	3,0	2,9	3,0	**3,2**
Licenciement économique	10,8	9,2	12,0	26,0	**12,8**
Licenciement autre	6,9	7,2	9,0	12,1	**8,7**
Rupture conventionnelle	6,4	5,9	9,4	15,4	**7,4**
Ensemble	**5,5**	**4,6**	**5,7**	**8,1**	**5,6**

Source : Dares, DMMO-EMMO.

Lecture : en 2012, 15,4 % des ruptures conventionnelles des établissements de 250 salariés ou plus concernent des personnes âgées de 58 ans ou plus.
Champ : secteurs concurrentiels de France métropolitaine hors agriculture.

58-59 ans, elle s'est accrue de 5 points sur cette période (tableau 7). La part des 55-59 ans dans l'ensemble des ruptures conventionnelles s'est cependant sensiblement réduite de 2009 à 2012 (graphique 7), notamment car la part de cette tranche d'âge dans l'ensemble des fins de CDI a nettement baissé. 7 % des ruptures conventionnelles de 2012 concernent des salariés âgés de 55 à 59 ans (4 % pour les 58-59 ans), contre 11 % en 2009 (près de 6 % pour les 58-59 ans).

Comme pour les licenciements, la part des salariés de 58 ans ou plus dans les ruptures conventionnelles est nettement plus élevée dans les grands établissements

La part des salariés de 58 ans ou plus dans les ruptures conventionnelles, comme dans les licenciements économiques et les autres licenciements, est plus importante dans les établissements comptant de 50 à 249 salariés que dans ceux comptant 1 à 9 salariés ou 10 à 49 salariés. Pour les établissements d'au moins 250 salariés, la part des 58 ans ou plus est encore plus élevée pour ces trois motifs de fin de CDI. 15,4 % des ruptures conventionnelles concernent des salariés âgés d'au moins 58 ans dans les établissements de 250 salariés ou plus en 2012, contre 9,4 % pour ceux de 50 à 249 salariés et environ 6 % pour les 1 à 9 salariés et les 10 à 49 salariés (tableau 8).

Alors que pour toutes les tranches de taille d'établissements, la part des salariés de 58 ans ou plus est moins forte dans les ruptures conventionnelles que dans les licenciements économiques, les ruptures conventionnelles concernent un peu moins souvent ces salariés que les autres licenciements pour les établissements de moins de 50 salariés (6 % contre 7 %), mais sensiblement plus souvent pour ceux d'au moins 250 salariés (15 % contre 12 %).

Claude Minni (Dares).

Pour en savoir plus

Dayan J.-L., Kerbouc'h J.-Y. (2010), « La rupture conventionnelle du contrat de travail », *La note d'analyse* n° 198, Centre d'analyse stratégique, octobre.

Dalmasso R., Gomel B., Méda D., Serverin E. (2012), « Des ruptures conventionnelles vues par les salariés : analyse d'un échantillon de cent ruptures conventionnelles signées fin 2010 », *Rapport de recherche* n° 80, Centre d'études de l'emploi, octobre.

Gomel B., Méda D., Serverin E. (sous la direction de) (2010), « L'emploi en ruptures », *Éditions Dalloz*, Presses universitaires de Paris Ouest et Centre d'études de l'emploi.

Minni C. (2011), « Les ruptures conventionnelles de la mi-2008 à la fin 2010 », *Dares Analyses* n° 046, juin.

Ettouati S. (2013), « Les mouvements de main-d'œuvre au 4e trimestre 2012 : la part des CDD dans les embauches se stabilise », *Dares Indicateurs* n° 029, mai.

Dares, Tableau mensuel, www.travail-emploi.gouv.fr, rubrique Statistiques de la Dares > Emploi > Les ruptures conventionnelles.

Unédic (2010), « La rupture conventionnelle du contrat de travail chez les allocataires de 55 ans et plus », novembre.

DARES ANALYSES et DARES INDICATEURS sont édités par le ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.
Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares), 39-43, quai André Citroën, 75902 Paris cedex 15.
www.travail.gouv.fr (Rubrique Études, Recherche, Statistique de la Dares)
Directeur de la publication : Antoine Magnier.
Téléphone Publications : 01.44.38.22.(60 ou 61) / Réponse à la demande : dares.communication@travail.gouv.fr
Rédactrice en chef : Marie Ruault. Secrétariat de rédaction : Evelyn Ferreira et Francine Tabaton - Maquettistes : Guy Barbut, Thierry Duret, Bruno Pezzali.
Conception graphique : Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.
Impression : Ateliers Modernes d'Impression, 19, rue Latérale, 92404 Courbevoie.
Abonnements : dares.communication@travail.gouv.fr
Dépôt légal : à parution. Numéro de commission paritaire : 3124 AD. ISSN 2109 - 4128.

Encadré 1

LA RUPTURE CONVENTIONNELLE, NOUVEAU MODE DE RUPTURE DES CONTRATS À DURÉE INDÉTERMINÉE INSTITUÉE PAR LA LOI « PORTANT MODERNISATION DU MARCHÉ DU TRAVAIL » DE JUIN 2008

La loi du 25 juin 2008 « portant modernisation du marché du travail » a procédé aux modifications législatives nécessaires à la mise en œuvre de l'accord national interprofessionnel relatif à la modernisation du marché du travail, signé le 11 janvier 2008 par trois organisations patronales et quatre des cinq syndicats de travailleurs représentatifs au niveau national.

Outre des dispositions relatives à la période d'essai, à l'indemnité légale de licenciement et au contrat à durée déterminée à objet défini, la loi de juin 2008 a institué un nouveau mode de rupture du contrat de travail à durée indéterminée (CDI), **la rupture conventionnelle**. Ce mode de rupture, qui n'est pas applicable aux ruptures de contrats de travail résultant d'accords collectifs de gestion prévisionnelle des emplois compétences (GPEC) ou de plans de sauvegarde de l'emploi (PSE), est exclusif de la démission et du licenciement, qu'il soit pour motif économique ou pour motif personnel. **L'employeur et le salarié conviennent en commun des conditions de la rupture du contrat de travail** qui les lie et ces conditions sont stipulées dans une convention. La rupture conventionnelle ouvre droit pour le salarié aux allocations chômage au même titre qu'un licenciement.

Le principe de la rupture conventionnelle doit être décidé à l'issue d'entretien(s) entre le salarié et l'employeur. Lors de ce(s) **entretien(s) préalable(s)** le salarié peut se faire assister par une personne appartenant au personnel de l'entreprise, ou en l'absence d'institution représentative du personnel, par un conseiller choisi sur une liste dressée par l'autorité administrative. Si le salarié est assisté, l'employeur peut alors lui aussi se faire assister par un membre de l'entreprise ou un représentant de l'organisation patronale à laquelle il adhère.

La **convention de rupture** définit la date et le montant de l'indemnité de rupture. Le montant de l'indemnité de rupture ne peut être inférieur à l'indemnité légale de licenciement ou 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 et qu'elle est supérieure à l'indemnité légale. Pour les salariés n'étant pas en droit de bénéficier d'une pension de retraite, les indemnités de rupture conventionnelle sont exonérées d'impôt sur le revenu et de cotisations dans la limite des plafonds applicables aux indemnités de licenciement. L'employeur et le salarié peuvent se rétracter dans un délai de 15 jours calendaires après la signature de la convention par les deux parties.

La validité de la convention est subordonnée à son **homologation** par les services du ministère en charge du travail et la date de rupture du contrat ne peut intervenir au plus tôt que le lendemain de l'homologation. Plus précisément, à l'issue du délai de rétraction, un exemplaire de la convention est envoyé à l'unité territoriale de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) dont relève l'établissement où le salarié est employé. Cette dernière dispose alors de 15 jours ouvrables pour instruire la demande ; elle s'assure du respect de la liberté de consentement des parties et des conditions prévues par le Code du travail. En l'absence de décision explicite dans ce délai de 15 jours, l'homologation est réputée acquise. Tout litige relatif à la convention ou à son homologation relève de la compétence des prud'hommes et le délai de recours est d'un an à compter de la date d'homologation.

Une procédure spécifique de validation est prévue pour les **salariés protégés** (délégués du personnel, délégués syndicaux, membres élus du comité d'entreprise…). La rupture conventionnelle doit alors être subordonnée à l'autorisation de l'inspecteur du travail dans les conditions de droit commun applicables aux licenciements. L'inspecteur du travail n'a pas à apprécier l'existence de la validité d'un motif qui justifierait la rupture conventionnelle mais il doit apprécier la liberté du consentement et s'assurer de l'absence de toute pression de la part de l'employeur qui se rattacherait notamment à l'exercice du mandat du salarié. L'inspecteur du travail dispose d'un délai pouvant être prolongé jusqu'à deux mois pour instruire la demande et la rupture du contrat de travail ne peut intervenir que le lendemain du jour de l'autorisation.

Encadré 2

LES SOURCES STATISTIQUES SUR LES RUPTURES CONVENTIONNELLES

Deux sources statistiques ont été mobilisées pour l'analyse des ruptures conventionnelles :

- les formulaires de demandes d'homologation transmis par l'entreprise à l'administration,
- les statistiques sur les mouvements de main-d'œuvre (EMMO-DMMO).

Les demandes d'homologation font l'objet tous les mois d'un décompte par les directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte). Les demandes sont ventilées par départements et distinguent les salariés protégés. Les demandes reçues et les demandes irrecevables comptabilisées le mois *m* correspondent aux demandes parvenues à l'administration entre le 26 du mois *m-1* et le 25 du mois *m*. Du fait du délai d'instruction de 15 jours accordé à l'administration pour homologuer la demande, un décalage temporel existe entre la comptabilisation des demandes reçues et irrecevables et celle des demandes homologuées et refusées. Les demandes jugées recevables le mois *m* sont instruites le mois m ou le mois *m+1*.

Les demandes irrecevables et les demandes refusées peuvent faire l'objet d'un nouveau dépôt de demande d'homologation. Ainsi, les demandes reçues peuvent concerner plusieurs fois la même personne et cela parfois dans le même mois.

Les **formulaires de demande d'homologation** sont ensuite saisis par la Dares pour exploitation statistique. Ces formulaires administratifs permettent de disposer des informations suivantes : identification de l'établissement employeur, taille et secteur d'activité de ce dernier ; ancienneté du salarié dans l'entreprise ; rémunération mensuelle brute et indemnité de rupture prévue ; date de rupture prévue et date de fin du délai de rétractation ; informations sur la procédure (date des entretiens, fait que le salarié ou l'employeur soit assisté ou non) ; information sur la décision d'homologation (décision, causes de refus, date d'envoi du refus). L'information sur l'âge du salarié n'a été ajoutée dans les formulaires de demande d'homologation qu'à compter de mars 2012, et n'est donc pas disponible dans les données mobilisées pour la présente publication.

La saisie des formulaires n'est toutefois que partielle car tous les formulaires ne remontent pas à la Dares : début 2013, sur le champ de la France métropolitaine, 79 % des formulaires jugés recevables en 2009 et 59 % de ceux de 2011 (taux de couverture) avaient été saisis.

Compte tenu du taux de couverture pour l'année 2011 et notamment de son faible niveau en Ile-de-France (28 % dans une région qui concentre le quart des ruptures conventionnelles de 2011), les observations de 2009 et 2011 ont été pondérées au niveau départemental (coefficient de pondération : inverse du taux de couverture de l'année considérée). Dans certains départements, pour lesquels le nombre de formulaires saisis est apparu trop faible en 2009 ou 2011 pour pouvoir être représentatif de la situation du département, le redressement n'a pas été effectué. Ces départements sont au nombre de neuf (Ain, Ardennes, Ariège, Calvados, Corrèze, Indre, Marne, Meurthe et Moselle, Nièvre) et comptent pour moins de 5 % du total des ruptures conventionnelles de 2011. Le système de pondération retenu pour cette publication modifie légèrement les résultats portant sur l'année 2009 par rapport à la précédente publication parue en juin 2011, pour laquelle les observations n'avaient pas été pondérées.

Les **statistiques sur les mouvements main-d'œuvre (EMMO-DMMO)** permettent d'analyser les ruptures conventionnelles parmi les autres motifs de fins de contrat. Depuis le 3e trimestre 2008 pour l'enquête auprès des établissements de moins de 50 salariés (EMMO) et depuis janvier 2009 pour la déclaration mensuelle des établissements de 50 salariés et plus (DMMO), les ruptures conventionnelles sont identifiées comme motif de sortie de CDI déclaré par l'établissement employeur, en plus des autres motifs de fin de CDI : licenciement économique, licenciement pour motif personnel, démission, retraite, décès, transfert d'établissement. Ces sources permettent de disposer d'informations sur l'entreprise, le sexe, l'âge, la nationalité et la profession du salarié. Les particuliers employeurs sont exclus du champ.

La rupture conventionnelle ayant été introduite à l'été 2008, les données infra-annuelles les concernant ne peuvent pas être désaisonnalisées car la période de disponibilité des données est encore trop courte. Les variations mensuelles ou trimestrielles sont donc susceptibles de refléter pour partie des phénomènes saisonniers.