MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DE L'EMPLOI
ET DE L'INSERTION
*Liberté
Égalité
Fraternité*

DREETS
NOUVELLE-AQUITAINE

DIRECTION RÉGIONALE DE L'ÉCONOMIE, DE L'EMPLOI,
DU TRAVAIL ET DES SOLIDARITÉS
SESAM - Service études statistiques appui méthodes

Collection «Études»
n° 61 / Avril 2021

Les ruptures conventionnelles individuelles en Nouvelle-Aquitaine - *Bilan 2020*

Une année plutôt stable

(Source DGT, SI-RC, données arrêtées au 31/03/2021)

En bref

La rupture conventionnelle individuelle (RC) permet à un employeur et un salarié de rompre un contrat à durée indéterminée (CDI) d'un commun accord, tout en donnant droit aux allocations chômage si le salarié a suffisamment cotisé, avec néanmoins un délai de carence lorsque l'indemnité est supérieure au minimum légal[1].

Ce mode de rupture a été introduit par la loi « portant modernisation du marché du travail » de juin 2008. Il s'est rapidement développé puisque, en 2020, 40 000 demandes de rupture conventionnelle ont été reçues par l'administration en Nouvelle-Aquitaine (455 000 France entière). Cela représente près d'une fin de CDI sur trois. La part des ruptures conventionnelles dans les motifs d'inscription à Pôle emploi s'élève aussi désormais à près de 38%.

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

Cliquez sur les liens

- *Covid-19 : Homologation des ruptures conventionnelles*
- *Ruptures conventionnelles : vos droits*
- *La Rupture conventionnelle du contrat de travail à durée indéterminée*

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

Cette étude exploite les formulaires de demandes d'homologation de rupture conventionnelle individuelle saisis en 2020 qui concernent les salariés du secteur privé, hors salariés protégés. Plusieurs informations y 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.

Plus de la moitié des ruptures conventionnelles s'effectue dans des établissements de moins de 10 salariés.

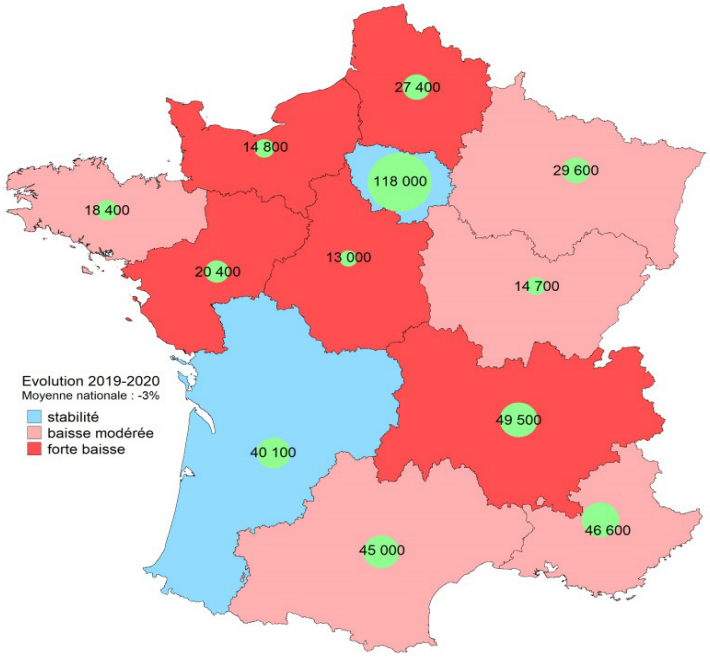
Le recours à la rupture conventionnelle, en proportion de l'emploi total, est bien plus fréquent dans les secteurs de l'hébergement-restauration et du commerce. Il l'est également davantage chez les salariés de moins de 30 ans.

SOMMAIRE

p.2 : Un nombre de signatures de rupture conventionnelle homologuées encore en progression.
p.4 : Une situation contrastée selon les départements.
p.5 : 3 530 inscriptions à Pôle Emploi pour motif de RC au 4è Trimestre
p.6 : 55% des ruptures conventionnelles dans des établissements de moins de 10 salariés.
p.7 : Recours à la rupture conventionnelle plus fréquent dans les secteurs de l'hébergement-restauration et du commerce
p.8 : Des salariés plutôt jeunes et plus souvent employés que cadres ou ouvriers.
p.9 : Près de la moitié des inscriptions à Pôle Emploi pour motif de RC concernent des employés qualifiés.
p.10 : Des indemnités de rupture toujours plus élevées chez les cadres.

En termes de profils de salariés, les signataires de rupture conventionnelle sont en effet plus jeunes et plus souvent de catégorie employés que l'ensemble des salariés du secteur privé. Ce sont, cependant, les cadres qui obtiennent, en 2020, les meilleures indemnités de rupture.

Figure 1 : Carte du nombre de RC demandées par région (hors Corse et DOM) et évolution 2020/2019



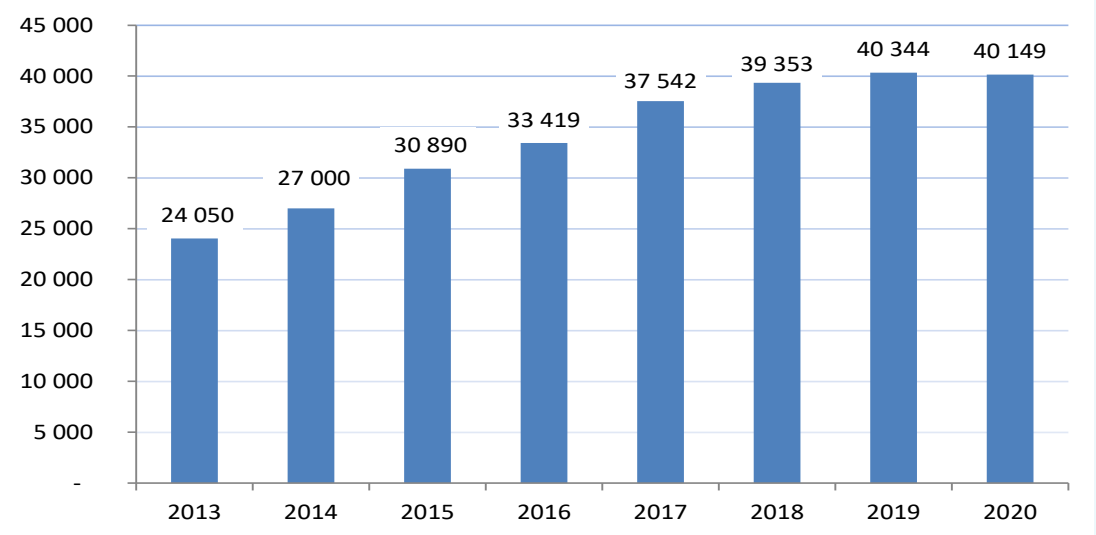
Source : Direccte Nouvelle-Aquitaine

Un nombre de signatures de rupture conventionnelle homologuée encore en progression

En 2020, plus de 40 100 demandes de ruptures conventionnelles sont enregistrées en Nouvelle-Aquitaine. Parmi ces demandes, 39 200 ruptures ont été effectivement homologuées par les unités départementales de la Direccte Nouvelle-Aquitaine, soit 3 300 homologations en moyenne enregistrées chaque mois (figure 3).
Après une progression en 2019 (+3%), le nombre de ruptures conventionnelles s'est stabilisé en 2020.

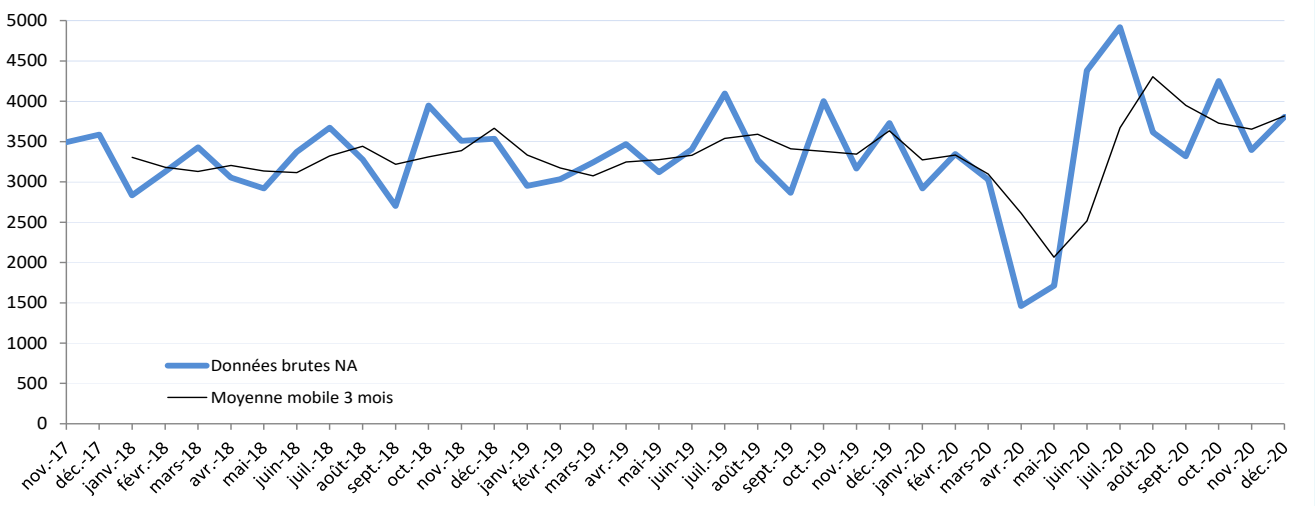
Néanmoins, le recours à la rupture conventionnelle, fondée sur un consentement commun de l'employeur et du salarié, est de plus en plus fréquent depuis son instauration en 2008. Ce dispositif présente des avantages pour le salarié, car contrairement à une situation de démission, il ouvre droit à l'assurance chômage. Il permet aussi à l'employeur de se séparer d'un salarié dans le cadre d'une procédure simplifiée sans risque important de contentieux.

Figure 2 : Evolution du nombre de RC depuis 2013



Source : Direccte Nouvelle-Aquitaine

Figures 3a - 3b : **EVOLUTIONS MENSUELLES DU NOMBRE DE RUPTURES CONVENTIONNELLES DEPUIS 3 ANS**



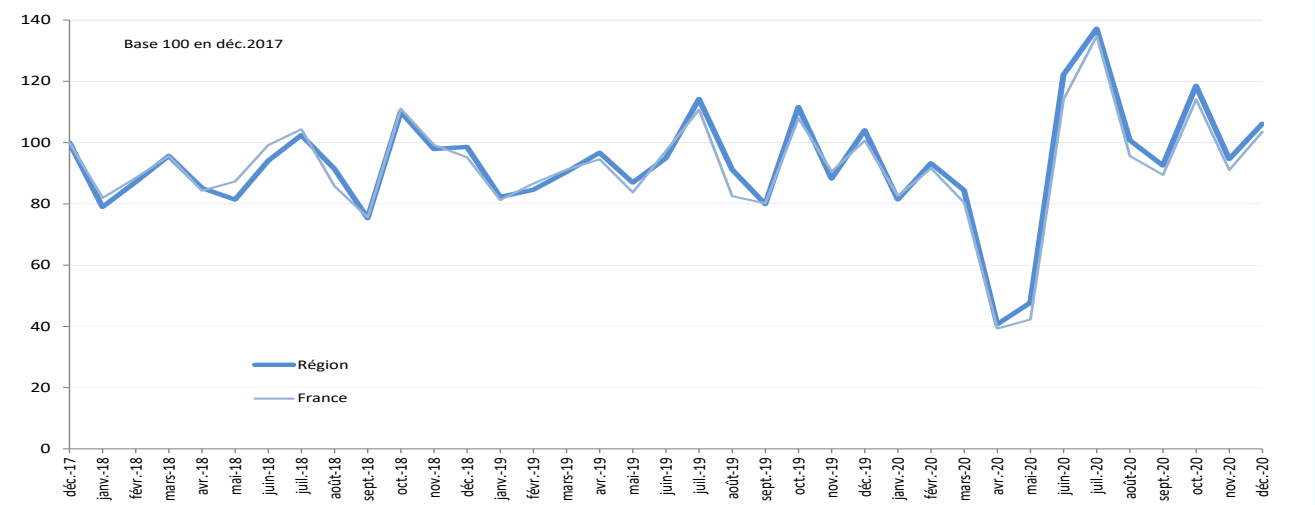
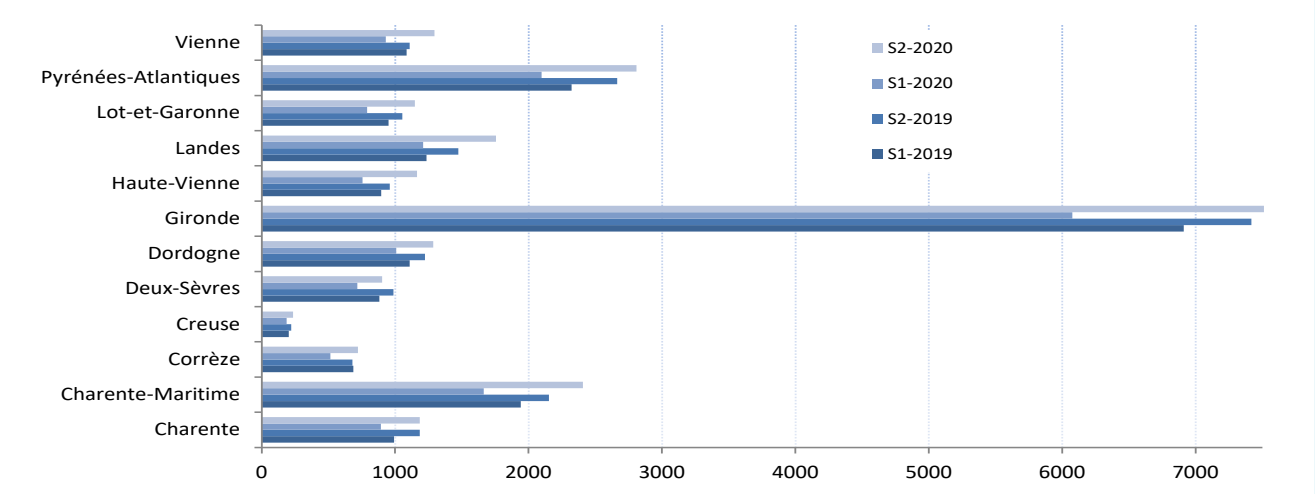


Figure 3c : **EVOLUTIONS MENSUELLES DU NOMBRE DE RUPTURES CONVENTIONNELLES DEPUIS 3 ANS**



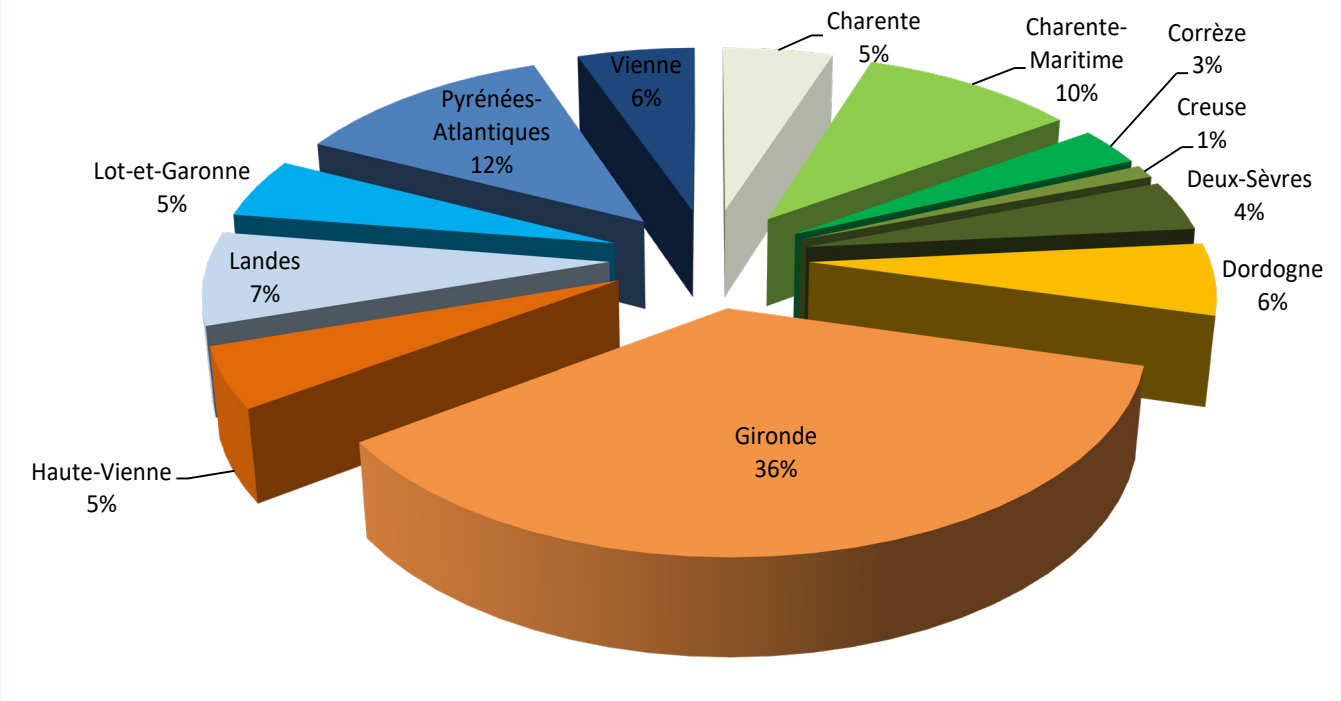
Le taux de refus des demandes de rupture conventionnelle réceptionnées par les Unités Départementales de la Direccte diminue depuis le début du dispositif en 2009. 2,3% des demandes en moyenne font l'objet d'un refus d'homologation ou d'une irrecevabilité en 2020, contre 3,9% au niveau national. Le refus d'homologation est le plus souvent dû à des indemnités prévues inférieures au minimum légal, au non-respect du délai de rétractation de 15 jours ou encore au non-respect des règles d'assistance. Ces règles sont, au fil du temps, mieux intégrées et respectées par les entreprises. En 2020, un quart des refus était dû au fait que la date envisagée de rupture ne peut intervenir avant le lendemain du jour de l'homologation par l'administration (art. L. 1237-13, L. 1237-14 et R. 1231-1).

UNE SITUATION CONTRASTÉE SELON LES DÉPARTEMENTS

La Gironde regroupe logiquement 36% des ruptures conventionnelles homologuées en Nouvelle-Aquitaine, les Pyrénées-Atlantiques 12% et la Charente-Maritime 10%. Ce qui correspond approximativement au poids de ces départements dans l'emploi régional.

Les évolutions du nombre de ruptures conventionnelles varient selon les régions (carte), mais aussi par départements. Sur deux ans (2018-2020), les Landes enregistrent une hausse de près de 13%, alors qu'à l'inverse, Corrèze et Deux Sèvres affichent une baisse de 9%.

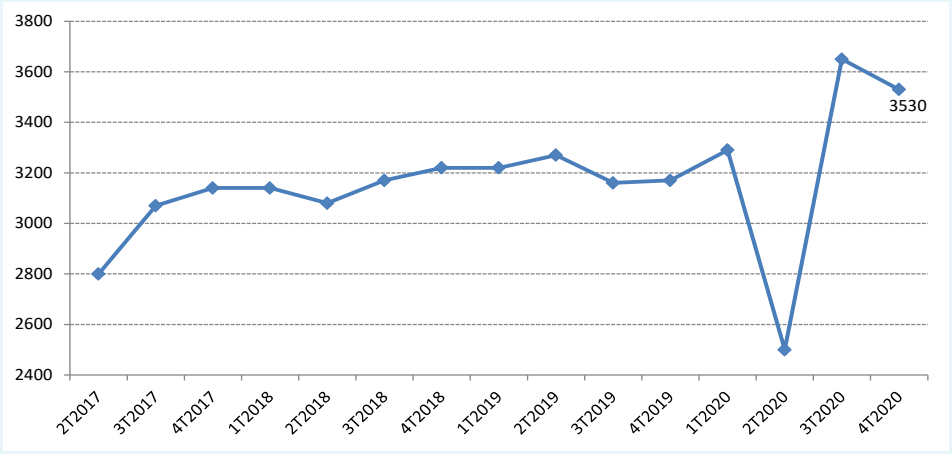
Figures 4a et 4b : RÉPARTITIONS DES **RUPTURES CONVENTIONNELLES PAR DÉPARTEMENT**



	RUPTURES CONVENTIONNELLES 2018	PART DES DÉPARTEMENTS	ÉVOLUTION ESTIMÉE 2020/2018
Charente	2 080	5,2%	*2,6%*
Charente-Maritime	4 070	10,1%	*3,2%*
Corrèze	1 240	3,1%	*-8,7%*
Creuse	420	1,0%	*11,6%*
Deux-Sèvres	1 620	4,0%	*-8,8%*
Dordogne	2 290	5,7%	*3,1%*
Gironde	14 470	36,0%	*5,1%*
Haute-Vienne	1 920	4,8%	*-0,1%*
Landes	2 970	7,4%	*12,9%*
Lot-et-Garonne	1 940	4,8%	*-2,0%*
Pyrénées-Atlantiques	4 910	12,2%	*-3,9%*
Vienne	2 220	5,5%	*-2,0%*
Nouvelle-Aquitaine	**10 150**	**100,0%**	*2,0%*

3 530 INSCRIPTIONS À PÔLE EMPLOI POUR MOTIF DE RUPTURE CONVENTIONNELLE AU 4È TRIMESTRE 2020

Figure 5 : EVOLUTION TRIMESTRIELLE DES ENTRÉES EN DEMANDE D'EMPLOI POUR RC

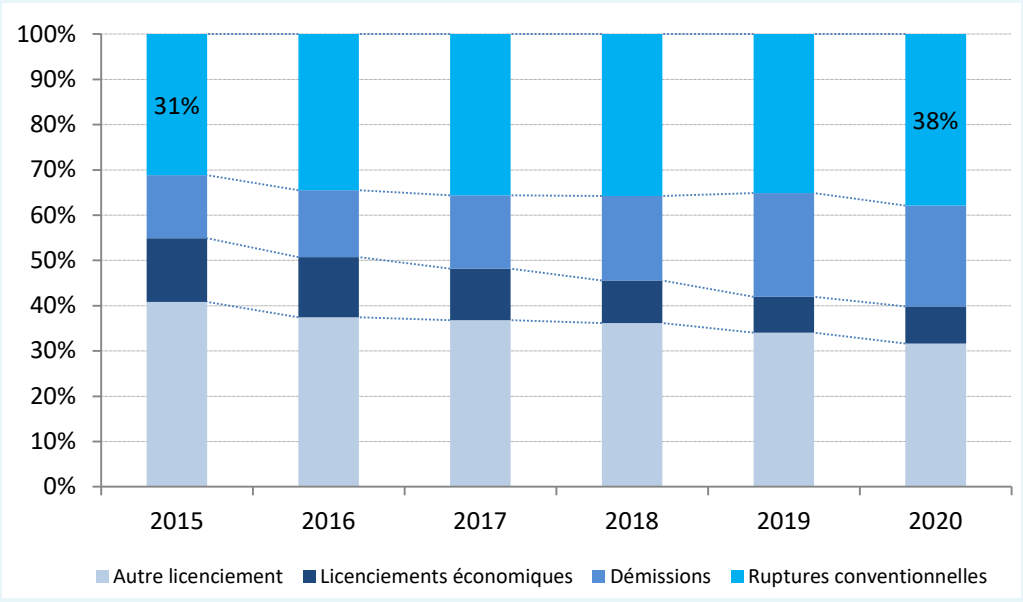


Source : Pôle Emploi - Dares

La rupture conventionnelle représente une part de plus en plus importante dans les motifs d'inscriptions à Pôle emploi. Cette part n'a cessé d'augmenter depuis l'entrée en vigueur de cette modalité de fin de contrat pour atteindre 38% en 2020.

A l'inverse, au cours de la même période, le recours aux licenciements devient progressivement moins fréquent dans les motifs d'inscription à Pôle Emploi (10 points de moins en 3 ans, licenciements économiques compris).
L'effet de substitution du dispositif de rupture conventionnelle à d'autres modalités de fin de CDI est cependant difficile à évaluer précisément.

Figure 6 : RÉPARTITION DES QUATRE PRINCIPAUX MOTIFS D'INSCRIPTIONS À PÔLE EMPLOI POUR FIN DE CDI



Source : Pôle Emploi - Dares

LE POINT SUR :

LA PROCEDURE DE RUPTURE CONVENTIONNELLE

Entrée en vigueur en août 2008, la rupture conventionnelle est un nouveau mode de rupture du contrat de travail à durée indéterminée. 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 PROCÉDURE SE FAIT EN 3 ÉTAPES :

▶Le ou les entretiens préalables : au cours de l'entretien, le salarié peut être assisté par un membre du personnel de l'entreprise, ou en l'absence d'institutions représentatives du personnel dans l'entreprise, par un conseiller. L'employeur peut se faire assister dans les entreprises de plus de 50 salariés par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise, dans les entreprises de moins de 50 salariés par une personne appartenant à son organisation syndicale d'employeurs ou par un autre employeur relevant de la même branche.

▶Signature de la convention par les deux parties : la convention signée doit mentionner toutes les modalités de la rupture, notamment le montant de l'indemnité spécifique de rupture, la date de cessation du contrat, qui peut intervenir dès le lendemain du jour de l'homologation par l'unité territoriale du travail, explicite ou tacite, ou de la décision de l'Inspection du travail pour les salariés protégés. La convention peut être dénoncée, par les deux parties, dans le délai de quinze jours suivant la signature.

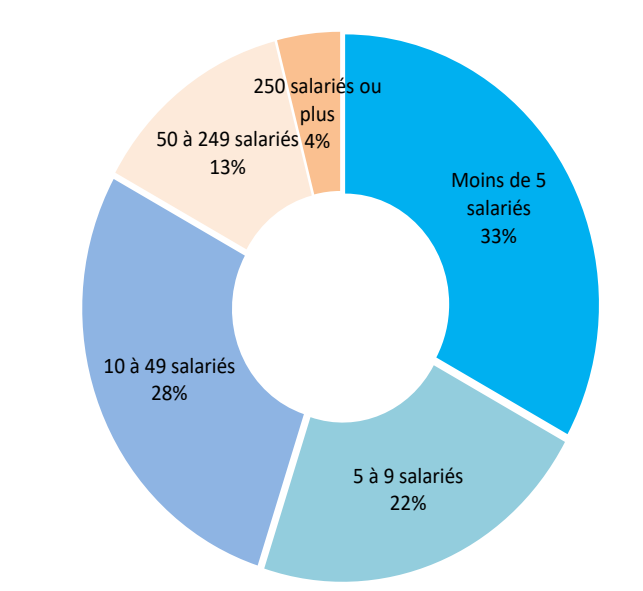
▶L'homologation administrative : à compter de la réception de la demande, l'administration dispose d'un délai d'intervention de quinze jours ouvrables. L'administration doit s'assurer de la liberté de consentement des parties et du respect des règles définies par la loi : notamment en vérifiant qu'au moins un entretien s'est tenu, que le salarié a bien été informé du fait qu'il pouvait être assisté, que les parties ont bien disposé d'un délai de rétractation, que la convention comporte bien l'obligation pour l'employeur de verser au salarié une indemnité au moins égale à l'indemnité conventionnelle ou légale de licenciement. Le silence de l'Administration vaut homologation tacite.

La rupture conventionnelle ouvre droit, pour le salarié, aux allocations chômage au même titre qu'un licenciement.

55% DES RUPTURES CONVENTIONNELLES DANS DES ÉTABLISSEMENTS DE MOINS DE 10 SALARIÉS

Les ruptures conventionnelles sont signées en grande majorité dans des établissements de petite taille. Près de 33% le sont dans des établissements de moins de 5 salariés et 55% le sont dans des établissements de moins de 10 salariés. Les établissements de moins de dix salariés n'emploient pourtant qu'un quart environ de l'effectif salarié de la région.

Figure 7 : RÉPARTITION PAR TAILLE D'ENTREPRISES

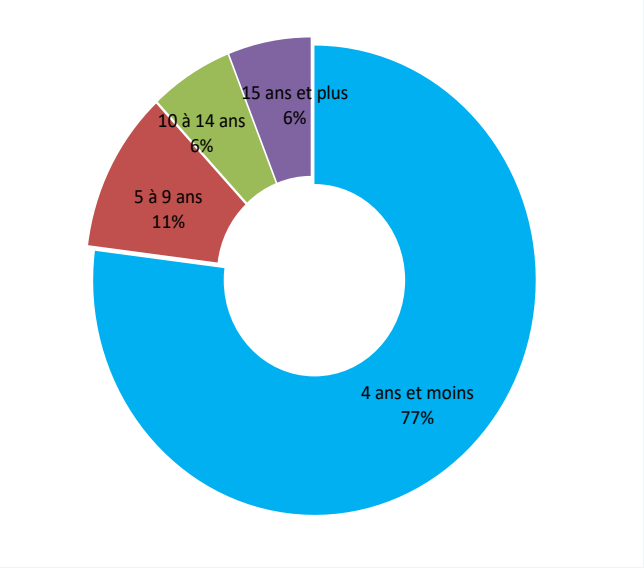


Source : Direccte Nouvelle-Aquitaine

Dans 77% des cas, les salariés ont moins de 4 ans d'ancienneté au moment de la signature de la rupture (et pour la moitié, moins de 2 ans et demi d'ancienneté).

L'ancienneté moyenne des salariés en rupture conventionnelle est plus importante dans les grands établissements.

Figure 8 : Répartition **par ancienneté du salarié** dans l'entreprise



Source : Direccte Nouvelle-Aquitaine

Globalement peu de salariés sont assistés lors des entretiens préalables à la rupture conventionnelle : 5,3% seulement le sont. Les salariés des petits établissements le sont un peu moins souvent que ceux des grands établissements : 7% des salariés sont assistés dans les établissements de 100 salariés ou plus contre 3% dans ceux de moins de 10 salariés.

Dans les entreprises dépourvues d'institution représentative du personnel (délégués du personnel, délégués syndicaux, CSE (comité social et économique), le salarié convoqué à un entretien préalable à une rupture conventionnelle peut se faire assister lors de cet entretien par un conseiller du salarié qui exercera sa mission à titre bénévole et figure sur des listes préparées dans chaque région par la Direccte : environ 600 ruptures sont concernées par ce mode en 2020.

Recours à la rupture conventionnelle plus fréquent dans les secteurs de l'hébergement-restauration et du commerce

Le secteur des services regroupe la moitié des ruptures conventionnelles homologuées en Nouvelle-Aquitaine (dont 12% dans l'hébergement-restauration).

Le commerce concentre 20% des ruptures, contre 13% pour l'industrie, 12% pour la construction et 4% pour l'agriculture.

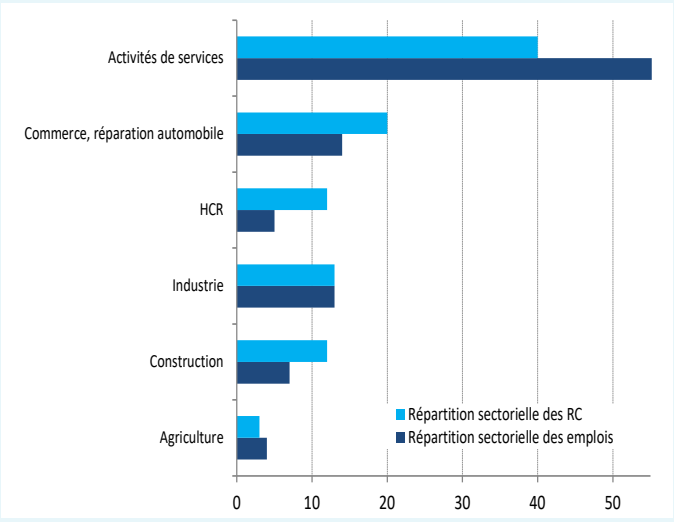
Au regard de la répartition sectorielle de l'emploi salarié total, le recours à la rupture conventionnelle apparaît surreprésenté dans les secteurs de l'hébergement-restauration et du commerce.

Il l'est également dans une moindre mesure dans le secteur de la construction et l'industrie agro-alimentaire.

La part des ruptures conventionnelles y est supérieure à celle de l'emploi salarié en général.

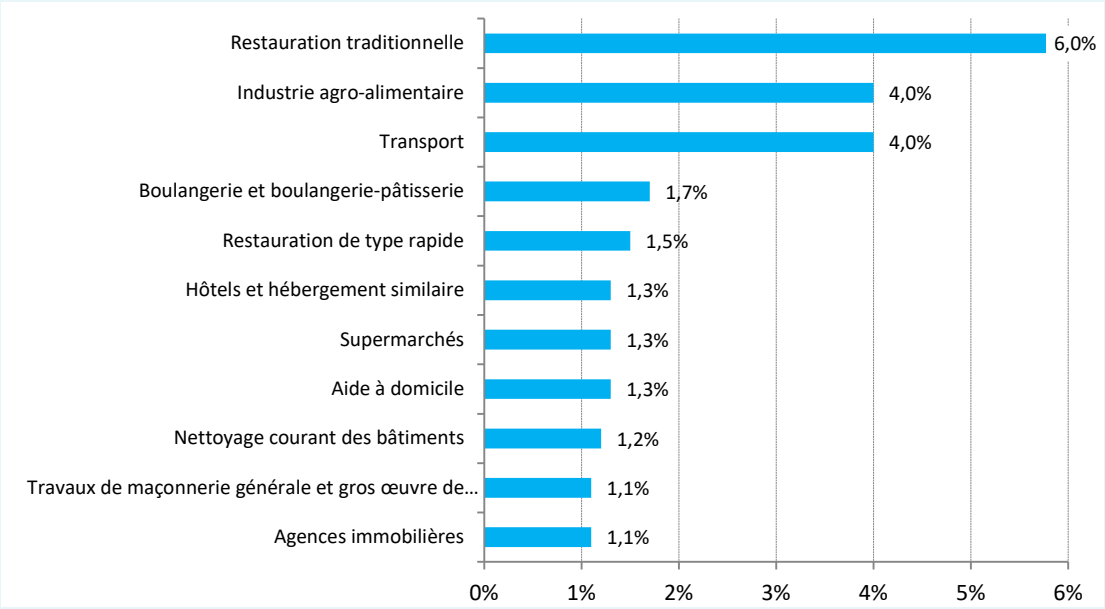
Dans un contexte 2020 très particulier (crise « covid »), la construction et le commerce alimentaire (supermarchés, hypermarchés) sont les deux seuls secteurs à connaître une progression annuelle des RC (*corollaire à une moindre baisse d'activité due aux périodes de confinement ?*).

Figures 9a et 9b : Répartitions des RC **par principaux secteurs d'activité** (en %)



Source : Direccte Nouvelle-Aquitaine

12 SOUS-SECTEURS D'ACTIVITÉS (NAF732) CONCENTRENT UN QUART DES RC



Source : Direccte Nouvelle-Aquitaine

Par convention collective, la répartition est proche du constat précédent, 4 sous-secteurs répertoriant 40% des RC : 16% pour celle des hôtels, cafés, restaurants, 7% pour la convention collective concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1er mars 1962 (c'est-à-dire occupant jusqu'à 10 salariés) et 8% pour la convention collective des services de l'automobile (commerce et réparation, contrôle technique automobile, formation des conducteurs auto-écoles…) et 8% également pour la convention collective nationale applicable au personnel des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils (BET, SYNTEC).

DES SALARIÉS PLUTÔT JEUNES ET PLUS SOUVENT EMPLOYÉS QUE CADRES OU OUVRIERS

Le recours à la rupture conventionnelle apparaît comme l'un des moyens « pratiques » de mettre fin au contrat de travail à des périodes et âges de la vie professionnelle où le salarié ou l'employeur le souhaite.

Parmi les personnes ayant signé une rupture conventionnelle en 2020, 25 % ont moins de 30 ans. L'âge médian est de 38 ans. Les ruptures conventionnelles des salariés les plus jeunes sont, en proportion de l'emploi total, plus nombreuses que pour les salariés à d'autres âges.

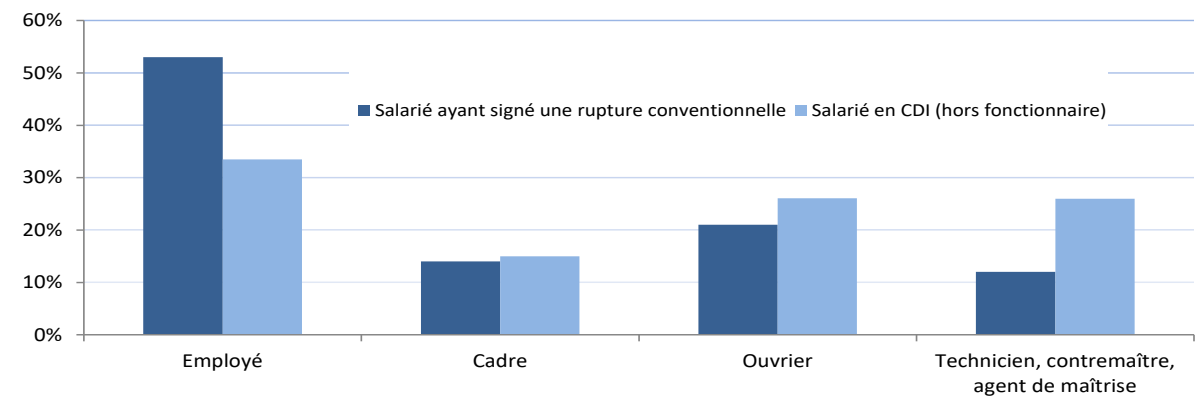
Figure 10: RECOURS À LA RUPTURE CONVENTIONNELLE PAR TRANCHE D'ÂGE QUINQUENNAL

CLASSE D'ÂGE	RC HOMOLOGUÉES EN 2018	NATIONAL
[18-25ans[	9%	*8%*
[25-30ans[	16%	*17%*
[30-35ans[	17%	*18%*
[35-40ans[	14%	*15%*
[40-45ans[	12%	*12%*
[45-50ans[	11%	*10%*
[50-55ans[	9%	*8%*
[55-60ans[	8%	*8%*
[60ans et +[	4%	*4%*
Total général	100%	*100%*

Source : Direccte Nouvelle-Aquitaine

Par ailleurs, ce sont en majorité les employés (54 %) qui signent une rupture conventionnelle avec leur employeur (figure 11), alors qu'ils ne représentent qu'un tiers des salariés en CDI (hors fonctionnaires). Les ingénieurs et cadres constituent 13 % de l'ensemble des salariés ayant signé une rupture, alors qu'ils représentent 15 % de la population salariée en CDI. Les techniciens, contremaîtres et agents de maîtrise recourent moins fréquemment à la rupture conventionnelle (12 %), leur proportion dans la population active étant 26 %, idem enfin pour les ouvriers (21% contre 26%).

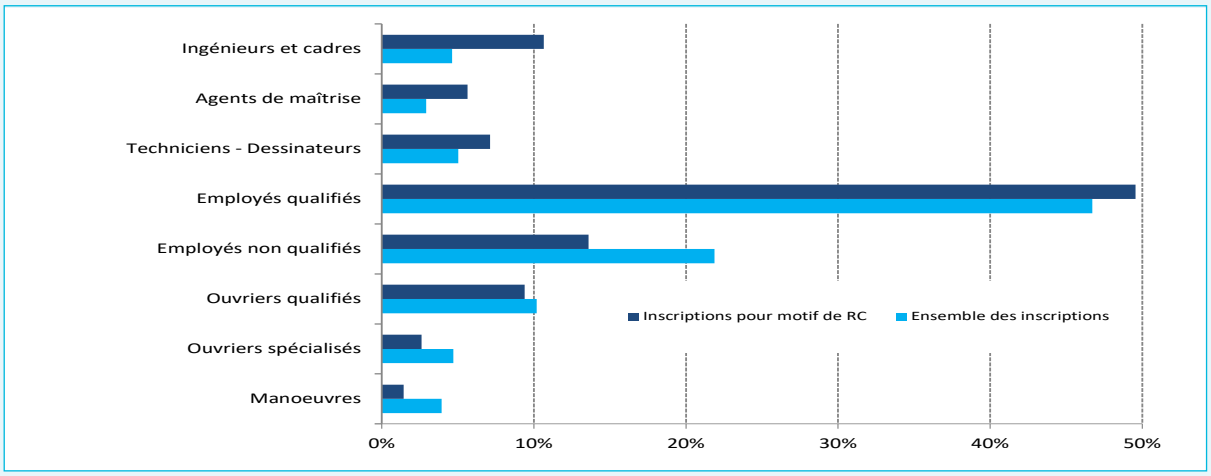
Figure 11 : LES RUPTURES CONVENTIONNELLES **PAR CATÉGORIE SOCIO-PROFESSIONNELLE**



Source : Direccte Nouvelle-Aquitaine

PRÈS DE LA MOITIÉ DES INSCRIPTIONS À PÔLE EMPLOI POUR MOTIF DE RC CONCERNENT DES EMPLOYÉS QUALIFIÉS

Figure 12 : RÉPARTITION DES INSCRITS À PÔLE EMPLOI DE MOINS DE 6 MOIS **PAR CATÉGORIE SOCIO-PROFESSIONNELLE**



Source : Pôle Emploi - Dares

DES INDEMNITÉS DE RUPTURE TOUJOURS PLUS ÉLEVÉES CHEZ LES CADRES

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. Comparativement aux autres catégories socioprofessionnelles, ce sont les cadres qui bénéficient des indemnités les plus avantageuses (figure 13).

Logiquement, en lien avec son ancienneté, plus le salarié est âgé, plus l'indemnité de rupture est élevée. Ainsi, l'indemnité moyenne varie de 1 300 euros pour les moins de 30 ans à 10 000 euros pour les plus de 60 ans.

13 INDEMNITÉ MOYENNE **PAR QUALIFICATIONS**

	Versée	Légale	Ecart	National	Ecart local / national
Cadre dirigeant	31 542 €	14 262 €	121%	49 926 €	-37%
Autre cadre	14 723 €	9 083 €	62%	16 430 €	-10%
Technicien, contremaître, agent de maîtrise	6 026 €	4 871 €	24%	6 545 €	-8%
Ouvrier qualifié ou non qualifié	2 595 €	2 349 €	10%	2 796 €	-7%
Employé	2 164 €	1 879 €	15%	2 449 €	-12%
Total	4 438 €	2 838 €	56%	5 826 €	-24%

Source : Direccte Nouvelle-Aquitaine

LE POINT SUR :

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

Plus précisément, pour toute rupture conventionnelle signée avant le 27 septembre 2017, l'indemnité doit être supérieure ou égale à 1/5e d'1 mois de salaire multiplié par le nombre d'années d'ancienneté.

Au-delà de dix ans d'ancienneté, il faut y ajouter 2/15es d'1 mois de salaire par année supplémentaire. Depuis le 27 septembre 2017, l'indemnité doit être supérieure à un quart de mois de salaire par année d'ancienneté pour les dix premières années et un tiers à partir de la onzième année. 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 x 0,25) x 4 = 2 000 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.

PUBLICATIONS DARES SUR LE SUJET

Cliquez sur les liens

- *Les ruptures conventionnelles*
- *Les ruptures conventionnelles individuelles*
- *Quel bilan de la rupture conventionnelledepuis sa création ?*
- *Rupture conventionnelle, destructions d'emplois et licenciements : une analyse empirique sur données d'entreprises (2006-2009) Camille Signoretto*
- *Quels salariés parviennent à négocier leur indemnité de rupture conventionnelle ?*
- *(Note n°2 - Chaire Travail) Comment les ruptures conventionnelles ont transformé le marché du travail*

Responsable éditorial
Pascal Appréderisse
Directeur régional

Coordination éditoriale
Olivier DUFOUR
Chef de service SESAM
Service Etudes Statistiques Appui Méthodes

Rédaction
Jérôme SCARABELLO
SESAM -Etudes Statistiques Appui Méthodes

Maquetage : Corinne URBAN
Service Communication Dreets Nouvelle-Aquitaine

DREETS Nouvelle-Aquitaine
Immeuble le Prisme
19, rue Marguerite Crauste
33074 BORDEAUX cedex
☏: 05 56 00 07 77
na.statistiques@direccte.gouv.fr