

thématique

N° 89 - Juillet 2019

Note thématique du Service études, statistiques, évaluation de la Direccte Île-de-France

Direction régionale des entreprises, de la concurrence,
de la consommation, du travail et de l'emploi

Les ruptures conventionnelles franciliennes en 2015 : la majorité des signataires perçoit une indemnité égale au minimum légal

LES PRINCIPAUX RÉSULTATS

- Neuf demandes franciliennes sur dix sont homologuées.
- Le profil le plus fréquent des salariés qui signent des ruptures conventionnelles : des employés dans des petits établissements du commerce.
- Une forte surreprésentation des établissements du commerce et des activités spécialisées, scientifiques et techniques (juridiques et comptables, R&D, sièges sociaux, publicité...).
- En moyenne, l'indemnité de rupture conventionnelle en Île-de-France atteint 8 800 euros mais elle est inférieure à 1 800 euros dans la moitié des cas.
- Pour la moitié des salariés, l'indemnité n'a pas été significativement supérieure au minimum légal (0,2 mois par année d'ancienneté).
- Les cadres et les salariés des établissements de 50 salariés et plus obtiennent de meilleures indemnités négociées.
- Seuls 5 % des salariés sont assistés lors de leur(s) entretien(s) de rupture mais cette assistance permet une meilleure négociation.
- En Île-de-France, un contexte favorable à de meilleures négociations ?

Initié en 2008, le dispositif des ruptures conventionnelles permet à l'employeur et au salarié en contrat à durée indéterminée (CDI) de convenir d'un commun accord des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie. Ce mode de rupture du contrat de travail donne droit aux allocations chômage au même titre qu'un licenciement. Il permet au salarié de bénéficier d'une indemnité spécifique de rupture conventionnelle au moins égale à un minimum légal, fixé selon l'ancienneté et le salaire. Une fois l'accord signé entre les deux parties, la rupture conventionnelle doit être homologuée par les services de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte).

En 2015, l'Île-de-France est la région comptabilisant le plus de demandes de ruptures conventionnelles. Près de 95 000 demandes ont été reçues par les unités départementales de la Direccte, soit 25 % de la France métropolitaine¹. Pour cette même année, un bilan du dispositif est possible à partir d'une base de données redressées par la Dares (cf. encadré méthodologique). Cette source inédite nous permet, d'une part, de déterminer plus finement les caractéristiques des demandes envoyées à la Direccte (parfois insuffisamment renseignées dans le système d'information) et, d'autre part, de mesurer les indemnités spécifiques de rupture conventionnelle au regard des caractéristiques des salariés concernés.

PRÉFET
DE LA RÉGION
D'ÎLE-DE-FRANCE

¹ Ce résultat correspond à la part de salariés français représentés en Île-de-France, ne laissant pas supposer une spécificité régionale plus favorable ou non à cette pratique.

Le dispositif est encadré par trois garanties procédurales dont l'objectif est de faire respecter les droits des salariés : la possibilité d'être assisté au cours de l'entretien avec l'employeur, le délai de rétractation et enfin l'homologation par les unités départementales de la Direccte.

92 % des demandes franciliennes ont été homologuées

Une fois réceptionnées, et dans de rares cas redirigées vers l'unité départementale compétente en cas d'erreur, les demandes sont examinées en vue d'une homologation par les services de la Direccte. En 2015, 92 % des demandes franciliennes ont été homologuées : 3 % ont été déclarées irrecevables (rejetées) pour dossier incomplet et 5 % ont été refusées pour des éléments de droit non respectés (salaire, indemnité, etc.)².

Une complexité complémentaire liée à la vérification du calcul des indemnités demande la prise en compte des conventions collectives attribuant des indemnités supérieures au seuil légal. Ces conventions - non jointes au dossier - concernent 95 % des ruptures homologuées en 2015 et sont particulièrement nombreuses (plus de 500 différentes parmi les ruptures conventionnelles franciliennes de 2015).

Les recours ne peuvent reposer que sur la démonstration d'un vice du consentement. Ils sont rares par construction. Seule une trentaine de recours avait été dénombrée fin 2011³.

Seulement 5 % des salariés ont été assistés lors de leur(s) entretien(s) de rupture

Lors de la première étape d'élaboration d'une rupture conventionnelle, l'employeur et le salarié doivent se réunir à l'occasion d'au moins un entretien afin de définir les conditions de la rupture (date de rupture, montant de l'indemnité versée par l'employeur, préavis..) : 70 % se contentent d'un entretien. A cette occasion, en raison de l'inégalité de position entre l'employeur et le salarié, la

procédure autorise l'assistance d'un tiers pour le salarié. Néanmoins, très peu de salariés - seulement 5 % en Île-de-France (6 % au niveau national) - usent de cette garantie.

Parmi les accompagnateurs susceptibles d'assister le salarié, on ne constate pas de préférence unanime : délégué du personnel (33 %), délégué syndical (21 %), membre du comité d'entreprise (10 %), un autre salarié de l'entreprise (22 %) ou, uniquement dans les entreprises sans représentant du personnel, un conseiller du salarié (14 %). Lorsque le salarié est accompagné, l'employeur peut également se faire assister. Dans les faits, seulement 1,4 % des employeurs ont été eux aussi assistés, par un membre du personnel de l'entreprise neuf fois sur dix, plutôt qu'un autre employeur de la même branche (7 %) ou un membre d'une organisation syndicale d'employeurs (2 %).

Quel bilan des garanties procédurales ?

Déjà soulignée par Berta (2012), l'interprétation du fort taux d'homologation doit nécessairement prendre en compte, d'une part, les moyens consacrés à l'instruction des dossiers et, d'autre part, les informations renseignées dans le formulaire d'homologation et les consignes données aux agents chargés de ce travail. La charge de travail grandissante affectée aux demandes – en 2017 la direction d'Île-de-France a reçu en moyenne près de 3 000 demandes d'homologation par mois – et les effectifs limités pour y répondre peuvent accroître le taux d'homologation mécaniquement en raison de l'homologation tacite qui intervient au bout de 15 jours.

Par ailleurs, le fait d'être assisté lors de l'entretien apparaît principalement lié à la taille de l'établissement et à l'ancienneté du salarié. Plus l'effectif de l'établissement est important, plus le salarié et l'employeur ont recours à un accompagnateur. De même, l'assistance croît avec l'ancienneté du salarié au sein de l'entreprise. Ces effets sont plus marqués au niveau national que régional.

En somme, les salariés les moins fragiles (ceux travaillant dans les plus gros établissements) mais aussi ceux pour qui l'enjeu est le plus important (les plus anciens) paraissent de fait les mieux protégés.

² Les motifs d'irrecevabilité et de refus par les unités départementales de la Direccte ne sont pas quantifiés dans la base de données de la Dares. Toutefois, selon l'application statistique de Tele ruptures conventionnelles (correspondant aux données non redressées), il apparaît qu'en 2017 les motifs d'irrecevabilité les plus fréquents étaient « La convention doit être datée et signée par chacune des deux parties (art L. 1237-13) » (26 %), « Autres » (22 %) et « L'ancienneté du salarié n'est pas indiquée » (19 %). Tandis que les motifs de refus étaient principalement : « L'indemnité de rupture conventionnelle est inférieure au minimum légal » (26 %), « Autres » (26 %) et « 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) » (19 %). Bien qu'on ne puisse pas quantifier dans quelles proportions, ces demandes rejetées ou refusées sont très largement réitérées afin d'être homologuées, et ne doivent pas être comprises comme des demandes abandonnées.

³ « Les recours post rupture conventionnelle sont aujourd'hui extrêmement rares puisque moins de 0,01 % des ruptures conventionnelles donnent lieu à un recours aux prud'hommes. À notre connaissance, moins d'une trentaine de cas existe aujourd'hui, regroupant des situations hétérogènes » (Berta et al., 2012).

Qui sont les signataires des ruptures conventionnelles en Île-de-France ?

Parmi les salariés signataires d'une rupture homologuée, on trouve autant de femmes que d'hommes, bien que ces derniers représentent 60 % des salariés franciliens en CDI (hors fonction publique)⁴. Cet usage est en lien avec l'âge, l'ancienneté, la catégorie socioprofessionnelle du salarié et l'effectif salarié de leur établissement (tableau 1).

Tableau 1: Caractérisation des salariés franciliens signataires d'une rupture conventionnelle

	Ruptures conventionnelles homologuées (en %)	Salariés franciliens en CDI (hors fonction publique) (en %)
Sexe		
Femme	49	40
Homme	51	60
Ancienneté		
Moins de 2 ans	35	17
De 2 à 4 ans	34	20
De 5 à 9 ans	19	20
10 ans et plus	12	43
Taille de l'établissement		
0 à 9	42	15
10 à 49	30	27
50 à 99	8	57 (pas de détail)
100 à 249	9	
250 et plus	11	
Catégorie socio-professionnelle		
Employé	50	31
Ouvrier qualifié ou non qualifié	11	20
Technicien, contremaître, agent de maîtrise	10	11
Cadre	29	39

Sources : RC Dares 2015 et enquête emploi 2015

La moitié des salariés cumule moins de trois ans d'ancienneté

Les salariés dont la demande est homologuée sont en moyenne âgés de 38 ans. Quatre signataires sur dix ont entre

25 et 34 ans. On retrouve parmi les ruptures conventionnelles les sorties plus fréquentes des jeunes, qui connaissent des rotations plus rapides sur le marché du travail⁵.

La moitié des signataires cumule moins de trois ans d'ancienneté au moment de leur rupture conventionnelle. Plus du tiers des demandes homologuées concernent des ruptures de salariés ayant moins de deux ans d'ancienneté. Les plus anciens sont nettement moins concernés.

72 % des ruptures conventionnelles proviennent d'établissements de moins de 50 salariés

Les ruptures conventionnelles sont plus souvent mobilisées par les plus petits établissements, fortement surreprésentés en comparaison de leur part dans l'ensemble de l'emploi des salariés franciliens. 42 % des ruptures homologuées proviennent d'établissements comptant moins de 10 salariés. 28 % ont lieu dans des établissements de 50 salariés et plus, dont 11 % dans les plus gros établissements (250 salariés et plus)⁶.

Par ailleurs, c'est dans les plus petits établissements que la part des salariés les plus jeunes, âgés de 20 à 39 ans, est la plus élevée, soit plus d'un quart du total des demandes homologuées.

La majorité des demandes homologuées concerne des salariés de la catégorie socioprofessionnelle des employés, représentant 50 % des ruptures. Viennent ensuite les ruptures des cadres (29 %), des ouvriers qualifiés ou non qualifiés (11 %) et des techniciens, contremaîtres, agents de maîtrise (10 %).

En comparaison de l'ensemble des salariés franciliens susceptibles d'être signataires d'une rupture conventionnelle, la catégorie socioprofessionnelle des employés est fortement surreprésentée, à l'inverse des cadres et des ouvriers qualifiés ou non qualifiés.

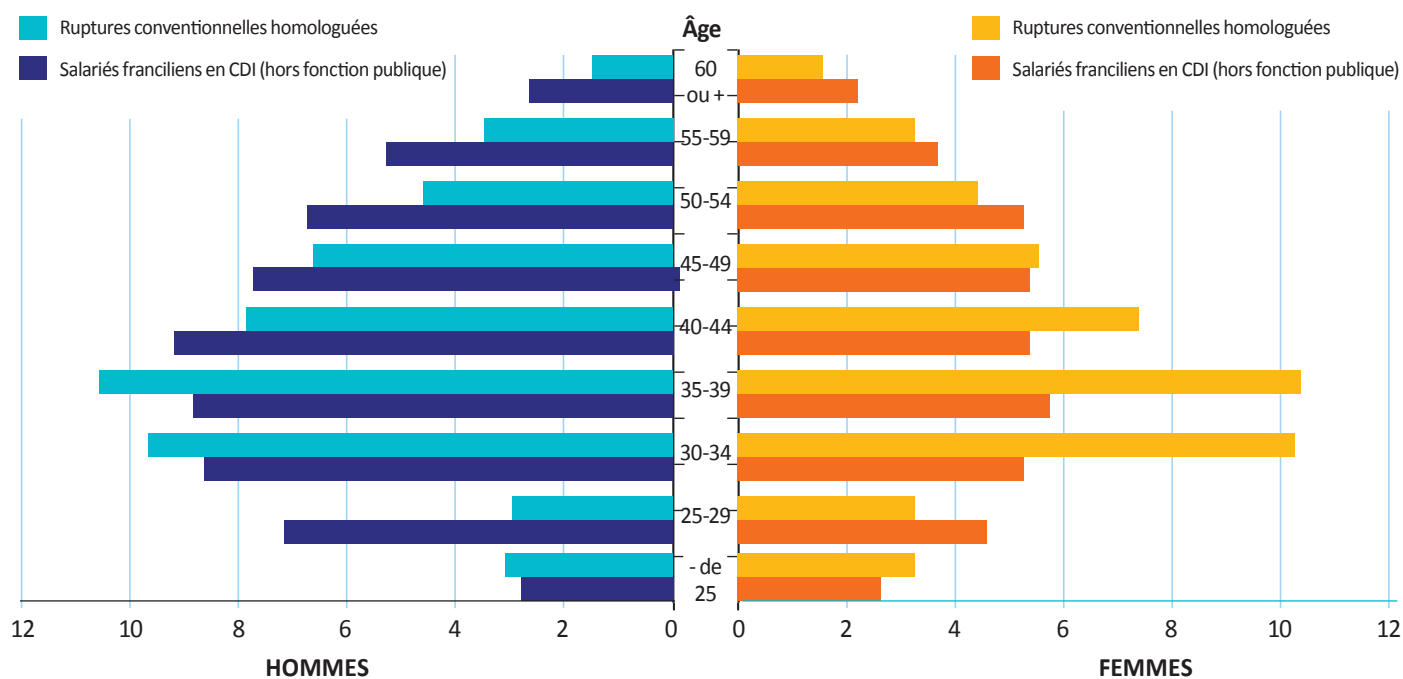
En croisant avec l'âge apparaissent des profils fréquents : les employés âgés de 20 à 39 ans représentent un tiers de la totalité des signataires ; les cadres, relativement plus âgés, de 30 à 49 ans, 20 %.

⁴ Faut de données en flux sur un champ comparable (cf. encadré méthodologique), les ruptures conventionnelles sont ici comparées à des données sur les stocks de salariés en poste. Cette comparaison ne permet donc pas de différencier l'effet d'une fréquence de sortie plus importante (le taux de sortie des femmes est un peu plus élevé que celui des hommes, cf. données EMMO DMMO chiffres clés 2018 de la Direccte Île-de-France p.27) de l'effet d'un usage accentué de ce mode de rupture parmi d'autres.

⁵ Bref thématique n°38 : " les mouvements de main d'oeuvre dans les établissements franciliens ".

⁶ Même si les plus petits (10 à 99 salariés) ont globalement des taux de sortie plus élevés que les plus gros établissements (250 salariés et plus), cette différence ne suffit pas à expliquer le lien entre la taille de l'établissement et l'usage de ce mode de rupture, qui semble donc privilégié dans les petits établissements.

Graphique 1 : Répartition selon le sexe et l'âge



Champ : Île-de-France

Sources : RC Dares 2015 et enquête emploi 2015

Tableau 2 : Répartition du nombre de ruptures conventionnelles et du nombre de salariés par secteur d'activité en Île-de-France

NIV1	Intitulé	Nombre de ruptures conventionnelles	% de ruptures conventionnelles	% effectif salarié	Indice de spécificité (1)
A	Agriculture, sylviculture et pêche	111	0,1	0,1	1,2
C	Industrie manufacturière	5 017	6	8	0,7
D	Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	138	0,2	1,0	0,2
E	Production et distribution d'eau ; assainissement, gestion des déchets et dépollution	390	0,5	0,6	0,7
F	Construction	6 143	7	6	1,2
G	Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	16 945	20	15	1,3
H	Transports et entreposage	3 217	4	8	0,5
I	Hébergement et restauration	8 081	10	6	1,5
J	Information et communication	8 160	10	8	1,2
K	Activités financières et d'assurance	2 988	4	7	0,5
L	Activités immobilières	2 086	3	2	1,5
M	Activités spécialisées, scientifiques et techniques	12 501	15	11	1,4
N	Activités de services administratifs et de soutien	6 838	8	9	0,9
O	Administration publique	309	0,4	0,8	0,5
P	Enseignement	1 881	2	2	1
Q	Santé humaine et action sociale	3 934	5	10	0,5
R	Arts, spectacles et activités récréatives	1 752	2	2	1,2
S	Autres activités de services	3 758	4	3	1,7
Total		87 040	100	100	

(1) Indice de spécificité = part du nombre de ruptures conventionnelles en Île-de-France en 2015 / part de l'effectif salarié en Île-de-France en 2014 (hors fonction publique et secteur T)

Champ : hors secteur T (ménages employeurs, 2 750 ruptures conventionnelles en 2015, incluses dans le total) et hors fonction publique

Sources : RC Dares 2015 et Clap 2014

Lecture : un indice supérieur à 1 (en bleu) traduit une sur-représentation du nombre de ruptures conventionnelles dans le secteur d'activité, un indice inférieur à 1 (en gris) une sous-représentation. L'indice pour la famille professionnelle "Hébergement et restauration" est de 1,5 : la part de ce secteur dans les ruptures conventionnelles est 1,5 fois plus élevée qu'il ne compte de salariés en Île-de-France en 2014

Le croisement de la catégorie socioprofessionnelle selon la taille de l'établissement distingue nettement un profil fortement présent : celui des employés travaillant dans un établissement de moins de 50 salariés, qui totalisent 42 % des ruptures homologuées.

Des pratiques sectorielles marquées

Outre les caractéristiques individuelles des salariés, les demandes homologuées par les services de la Direccte se comprennent au regard des caractéristiques des établissements (le secteur d'activité et la taille). Cette pratique est plus fréquente au sein du secteur du commerce (19 %) et des activités spécialisées, scientifiques et techniques (activités juridiques et comptables, R&D, sièges sociaux, publicité, architecture, etc ; 14 %).

L'usage des ruptures conventionnelles dans la région Île-de-France ne s'explique pas totalement par la représentation des secteurs d'activité sur le territoire francilien : des différences sont observables entre la part de ruptures conventionnelles par secteurs et la distribution des salariés franciliens au sein de ces mêmes secteurs⁷. En d'autres termes, certains secteurs d'activité sont sur-représentés ou sous-représentés en comparaison du nombre de salariés franciliens présents dans ces établissements donc potentiellement signataires d'une rupture conventionnelle.

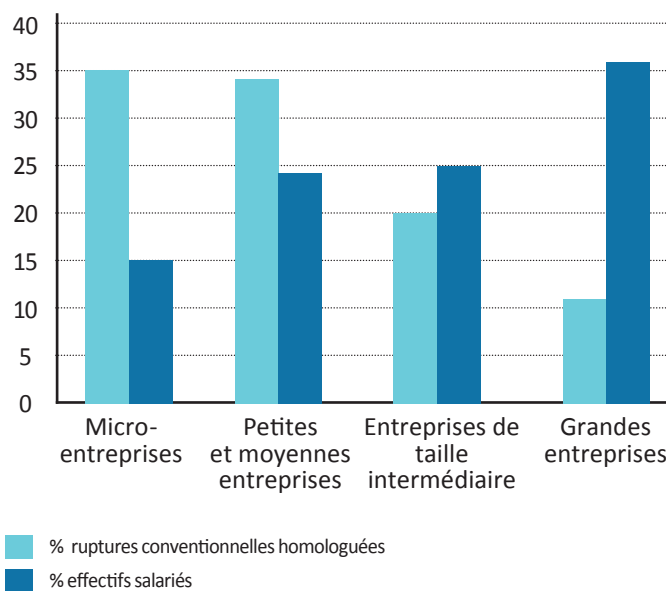
Ainsi, l'usage de la rupture conventionnelle est plus fréquent au sein des secteurs des « autres activités de services », de l'« hébergement et restauration », des « activités immobilières », des « activités spécialisées, scientifiques et techniques », du « commerce » et de l'« information et communication » (tableau 2). Cette spécificité, synonyme de forte surreprésentation, est d'autant plus remarquable parmi les secteurs comptabilisant le plus grand nombre de ruptures conventionnelles, c'est-à-dire le commerce et les activités spécialisées, scientifiques et techniques (R&D, publicité, sièges sociaux, etc.).

A l'inverse, le secteur de la « santé humaine et de l'action sociale », représentant 10 % de l'effectif salarié en Île-de-

France, regroupe seulement 5 % des demandes homologuées. De même, les secteurs de l'« industrie manufacturière », des « transports et entreposage » et des « activités financières et d'assurance » mobilisent peu de ruptures conventionnelles en comparaison du nombre de salariés qu'ils emploient en Île-de-France.

Une pratique privilégiée par les « micro-entreprises »

Graphique 2 : Répartition du nombre de ruptures conventionnelles et du nombre de salariés par catégorie des entreprises en Île-de-France



Sources : RC Dares 2015 et Données Insee, Esane, Lifi, Clap : effectif salarié en équivalent temps plein par catégorie d'entreprise en 2015 (entreprises marchandes à l'exception des entreprises du secteur financier et des exploitations agricoles)

Note : il s'agit des effectifs des établissements qui sont rattachés à la catégorie de l'entreprise dont ils font partie. L'Insee ne comptabilise que l'emploi du ou des établissements implantés

Au regard des catégories d'entreprise⁸, en comparaison des effectifs salariés en équivalent temps plein par catégorie d'entreprise en 2015 calculés par l'INSEE pour l'Île-de-France, les « micro-entreprises » et, dans une moindre mesure, les petites et moyennes entreprises sont sur-représentées parmi les utilisatrices de ruptures conventionnelles (graphique 2).

⁷ L'intérêt du calcul d'un indice de spécificité, réalisé à partir des données du dispositif Connaissance Locale de l'Appareil Productif (CLAP), est ici de ne pas surestimer ou sous-estimer certains résultats alors qu'il s'agirait en fait d'un « effet de structure », c'est-à-dire un reflet statistique de la représentation de l'ensemble des salariés franciliens.

⁸ La catégorie des micro-entreprises est constituée des entreprises qui : d'une part occupent moins de 10 personnes et d'autre part ont un chiffre d'affaires annuel ou un total de bilan n'excédant pas 2 millions d'euros. La catégorie des petites et moyennes entreprises (PME) est constituée des entreprises qui : d'une part occupent moins de 250 personnes et d'autre part ont un chiffre d'affaires annuel n'excédant pas 50 millions d'euros ou un total de bilan n'excédant pas 43 millions d'euros. La catégorie des entreprises de taille intermédiaire (ETI) est constituée des entreprises qui n'appartiennent pas à la catégorie des PME, et qui : d'une part occupent moins de 5000 personnes et d'autre part ont un chiffre d'affaires annuel n'excédant pas 1 500 millions d'euros ou un total de bilan n'excédant pas 2 000 millions d'euros. La catégorie des grandes entreprises (GE) est constituée des entreprises qui ne sont pas classées dans les catégories précédentes.

Des rémunérations et des indemnités plus élevées en Île-de-France

Tableau 3 : Rémunération mensuelle brute déclarée sur la rupture conventionnelle et indemnité de rupture conventionnelle

	Moyenne	1 ^{er} Décile	Médiane	9 ^e Décile	Rapport interdécile
Rémunération mensuelle brute moyenne (en euros)					
..... En Île-de-France	2 754	1 110	2 240	4 680	4,2
..... Au niveau national hors Île-de-France	1 999	830	1 820	3 150	3,8
Indemnité de rupture conventionnelle (en euros)					
..... En Île-de-France	8 792	280	1 800	19 570	69,9
..... Au niveau national hors Île-de-France	4 532	200	1 160	9 350	46,8
Indemnité de rupture conventionnelle (en mois de salaire par année d'ancienneté)					
..... En Île-de-France	0,43	0,20	0,22	0,85	4,3
..... Au niveau national hors Île-de-France	0,31	0,20	0,21	0,44	2,2

Champ : ruptures conventionnelles homologuées en 2015

Source : RC Dares 2015

Lecture : en Île-de-France, 10 % (1^{er} décile) des ruptures conventionnelles donnent lieu à une indemnité inférieure à 280 €, pour une rémunération mensuelle inférieure à 1 110 €, ce qui représente 0,2 mois de salaire par année d'ancienneté.

Tableau 4 : Indemnité de rupture conventionnelle et indemnité légale de licenciement

	Moyenne	1 ^{er} Décile	1 ^{er} Quartile	Médiane	3 ^e Quartile	9 ^e Décile
Indemnité légale de licenciement (en euros)						
..... En Île-de-France	3 400	250	540	1 330	3 250	8 080
..... Au niveau national hors Île-de-France	2 776	190	400	980	2 450	5 980
Différence entre l'indemnité de rupture conventionnelle et légale (en euros) (1)						
..... En Île-de-France	4 992	0	0	40	1 640	10 140
..... Au niveau national hors Île-de-France	1 758	0	0	20	220	2 500

(1)(Indemnité de rupture conventionnelle – indemnité légale de licenciement)

Champ : demandes homologuées en Île-de-France en 2015

Source : RC Dares 2015

La moitié des ruptures conventionnelles franciliennes concerne des salariés rémunérés moins de 2 240 euros brut par mois

Pour réaliser une demande d'homologation, le salaire des douze derniers mois doit être renseigné (y compris les primes). A partir de ces informations deux moyennes sont calculées : une moyenne des douze derniers mois et une autre des trois derniers. La moyenne la plus élevée – chois le plus avantageux pour le salarié – est alors utilisée pour calculer l'indemnité minimum de rupture.

En 2015, la rémunération mensuelle brute moyenne déclarée sur les ruptures conventionnelles est plus élevée en région Île-de-France, soit 755 euros de plus que l'ensemble des autres régions françaises (tableau 3). La moitié des ruptures conventionnelles homologuées concerne des salariés rémunérés moins de 2 240 euros brut par mois. La différence avec les autres régions s'accroît pour les plus hautes rémunérations : elle atteint 1 500 euros brut par mois pour les 10 % les mieux rémunérés (9^e décile).

Selon les déclarations annuelles de données sociales (DADS), en 2015, 10 % des salariés d'Île-de-France gagnent moins

de 1 640 euros brut par mois en 2015, 50 % gagnent moins (ou plus) de 2 908 euros brut. Ainsi, il apparaît que le public des ruptures conventionnelles a un salaire moins élevé que l'ensemble des Franciliens.

Par ailleurs, le salaire annuel des 10 % de salariés franciliens les mieux payés est 4,0 fois plus élevé que celui des 10 % ayant les salaires les moins élevés, alors que ce rapport inter-décile est de 4,2 dans les ruptures conventionnelles. La rémunération des salariés signataires de ruptures conventionnelles semble ainsi légèrement plus inégalitaire.

En moyenne, l'indemnité de rupture conventionnelle en Île-de-France est de 8 792 euros, mais la répartition des indemnités est fortement dispersée

En moyenne, l'indemnité de rupture conventionnelle est de 8 792 euros en Île-de-France, soit 4 260 euros de plus que l'ensemble des autres régions françaises (tableau 3). La moitié des salariés ont perçu moins de 1 800 euros. 10 % des salariés franciliens ont touché moins de 280 euros d'indemnité

(1^{er} décile), tandis que pour les 10 % touchant le plus celle-ci s'élevait au moins à 19 570 euros (9^e décile). La répartition des indemnités de rupture est très inégale : le montant perçu par les 10 % les plus indemnisés est 70 fois plus élevé que celui perçu par les 10 % les moins indemnisés en Île-de-France (47 fois dans le reste de la France)⁹. Les forts écarts de rémunération franciliens se répercutent dans les écarts d'indemnité. Le mode de calcul de l'indemnité (proportionnelle au salaire) amplifie mécaniquement les inégalités de rémunération. Cependant, même observée en mois de salaire par année d'ancienneté, la distribution reste aussi inégalitaire que celle des rémunérations.

Des écarts structurels de rémunération et d'indemnisation entre les hommes et les femmes

Des écarts de rémunérations séparent les hommes et les femmes, se répercutant mécaniquement sur les indemnités perçues. En Île-de-France, la rémunération mensuelle brute moyenne déclarée dans les ruptures conventionnelles des hommes est de 3 091 euros brut par mois contre 2 408 pour celles des femmes. Les indemnités de rupture conventionnelles s'élèvent en moyenne à 10 377 euros pour les hommes et 7 160 euros pour les femmes. Une fois rapportées à la rémunération brute mensuelle et à la durée du contrat effectué, les différences s'observent essentiellement au niveau du 9^e décile : 0,91 mois de salaire par année d'ancienneté pour les hommes et 0,79 pour les femmes.

L'écart de rémunération et d'indemnisation entre les hommes et les femmes est moins marqué en Île-de-France qu'au niveau national. Les 10 % d'hommes les plus rémunérés ont

une rémunération mensuelle brute 2,4 fois plus élevée que celle des femmes et 1,5 fois supérieure pour les indemnités de rupture conventionnelle, contre respectivement 1,7 et 1,3 fois supérieure si l'on se restreint aux signataires franciliens. Rapportées en mois de salaire par année d'ancienneté, ces différences disparaissent quasiment.

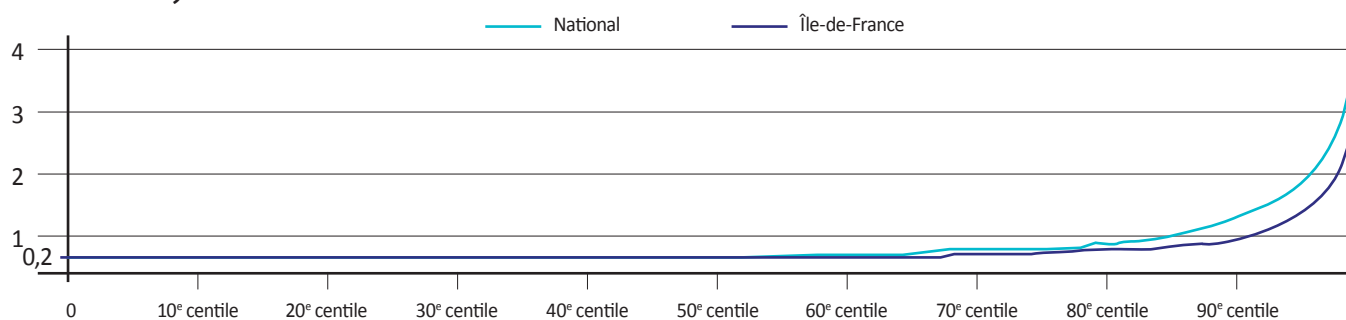
Pour la moitié des salariés, l'indemnité n'a pas été significativement supérieure au minimum légal

L'indemnité légale¹⁰ de licenciement constitue le seuil de référence minimal des ruptures conventionnelles. Par définition, les indemnités perçues ne peuvent lui être inférieures. Elle se calcule en fonction du salaire et de l'ancienneté du salarié.¹¹ Aux niveaux national et régional, la médiane des indemnités perçues est égale à l'indemnité légale prévue par le code du travail : 0,2 mois de salaire par année d'ancienneté.¹² Ainsi, la moitié des salariés reçoit une indemnité très proche du minimum légal. En valeur, la différence entre l'indemnité perçue et l'indemnité légale n'a pas dépassé 40 euros pour la moitié des salariés franciliens (tableau 4).

Une forte disparité francilienne des indemnités perçues

A l'opposé de cette majorité d'indemnités de rupture quasiment assimilables au minimum légal, 20 % des sommes versées ont été au moins deux fois supérieures à ce minimum (hors convention collective). Une minorité de

Graphique 3 : Distribution des indemnités de rupture conventionnelle en mois de salaire par année d'ancienneté (hors 100^{ème} centile)



Source : RC Dares 2015

Lecture : rapportée en mois de salaire par année d'ancienneté, la courbe francilienne des indemnités perçues stagne autour de 0,2 jusqu'au 50^e centile, dépasse 0,4 autour du 80^e centile puis monte en flèche à partir 90^e centile, atteignant 1,4 au 95^e centile et 3,2 au 99^e centile.

⁹ Le constat d'une répartition très inégale des indemnités de rupture avait déjà été fait à partir de données de 2011 (Minni, 2013). En comparaison des données de 2011, en France, il apparaît que les montants des indemnités ont chuté, passant en moyenne de 0,47 à 0,34 mois de salaire par année d'ancienneté, ceci s'expliquant par une diminution des plus grosses indemnités perçues (9^e décile à 0,73 en 2011 contre 0,52 en 2015).

¹⁰ hors indemnité prévue par l'éventuelle convention collective.

¹¹ 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.

¹² Le montant de l'indemnité légale a été revalorisé à compter du 27 septembre 2017, soit 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années jusqu'à 10 ans et 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années à partir de 10 ans (article R. 1234-2 du code du travail).

signataires profite même de la négociation possible par le dispositif avec des niveaux très élevés d'indemnités : 1 % des ruptures s'effectuent avec une indemnité supérieure à 3,2 mois de salaire par année d'ancienneté. La disparité est forte au sein des indemnités perçues.

En comparaison des indemnités perçues dans les autres régions, l'inégalité de distribution des indemnités est plus marquée en Île-de-France. L'indemnité francilienne de rupture conventionnelle est en moyenne de 0,43 mois de salaire par année d'ancienneté, soit 0,12 de plus que l'ensemble des autres régions métropolitaines (tableau 3). De plus, l'indemnité des 10 % de signataires les mieux indemnisés est 4,2 fois supérieure à celle des 10 % ayant les indemnités les moins élevées (contre 2,2 pour les autres régions).

Des négociations favorables à un public restreint

Une partie des signataires (la moitié en Île-de-France) a touché une somme supérieure au minimum légal (à 5 % près). On peut considérer que ces salariés ont bénéficié d'une négociation de leurs modalités de départ en

rupture conventionnelle. Cette « négociation » peut être liée en partie ou en totalité à l'existence d'une convention collective qui prévoit une indemnité de rupture supérieure au minimum légal.

Parmi ceux ayant réussi à négocier une rupture à la hausse, on peut s'intéresser aux négociations les plus fortes c'est-à-dire s'élevant à plus de 0,7 mois de salaire par année d'ancienneté (cf. encadré méthodologique).

Des régressions de type logistique et les tests d'ajustement des données au pénultième modèle correspondants aboutissent à l'analyse des critères favorisant d'une part le fait d'obtenir une indemnité supérieure au minimum légal et d'autre part de faire partie des négociations les plus fortes.

Toutes choses égales par ailleurs, obtenir une indemnité « négociée » (supérieure à 5 % du minimum légal) s'explique d'abord par la catégorie socioprofessionnelle puis par la taille de l'établissement, le fait d'être assisté au moment de l'entretien et le secteur d'activité. Quant à faire partie des signataires les mieux indemnisés (négociations les plus fortes), cela s'explique

Tableau 5 : Répartition des salariés selon l'indemnité perçue

		Egale au minimum légal (+/- 5 %)		Supérieure au minimum légal (+/- 5 %)		Négociations les plus fortes	
		Île-de-France (50 %)	National (59 %)	Île-de-France (50 %)	National (41 %)	Île-de-France	National
Age & ancienneté	Age moyen (en années)	37	37	39	39	40	41
	Ancienneté moyenne (en années)	4	5	6	6	6	7
Sexe	Femme (en %)	50	49	49	47	45	44
Catégorie socioprofessionnelle	Employé (en %)	63	60	36	44	23	32
	Ouvrier qualifié ou non qualifié (en %)	14	24	7	15	4	9
	Technicien, contremaître, agent de maîtrise (en %)	9	8	12	13	10	13
	Cadre (en %)	14	8	44	28	63	46
Taille établissement	0 à 9 (en %)	53	57	31	40	21	29
	10 à 49 (en %)	30	29	30	31	29	31
	50 à 99 (en %)	6	6	11	10	12	12
	100 à 249 (en %)	6	5	13	10	16	13
	250 et plus (en %)	5	3	16	9	22	15
Assistance	Salarié assisté (en %)	4	4	7	7	10	11
	Employeur assisté (en %)	1	1	2	2	3	3
Rémunération mensuelle brute	Moins de 1500€ (en %)	24	28	13	20	8	14
	De 1500€ à 1999€ (en %)	29	36	15	24	8	15
	De 2000€ à 2499€ (en %)	20	19	16	18	12	15
	2500€ et plus (en %)	27	17	57	39	73	57

Champ : ruptures conventionnelles homologuées en Île-de-France et France métropolitaine en 2015

Source : RC Dares 2015

Lecture : parmi l'ensemble des salariés ayant obtenu une indemnisation égale au seuil légal, 63 % sont des employés. Parmi les indemnités supérieures au minimum légal (à 5 % près), les signataires franciliens ayant obtenu les sommes les plus élevées ont 40 ans en moyenne.

principalement par la catégorie socioprofessionnelle du salarié et le fait d'être assisté lors de l'entretien. Les autres facteurs explicatifs sont la taille de l'établissement, la classe d'âge et l'ancienneté.

Une négociation principalement profitable aux cadres

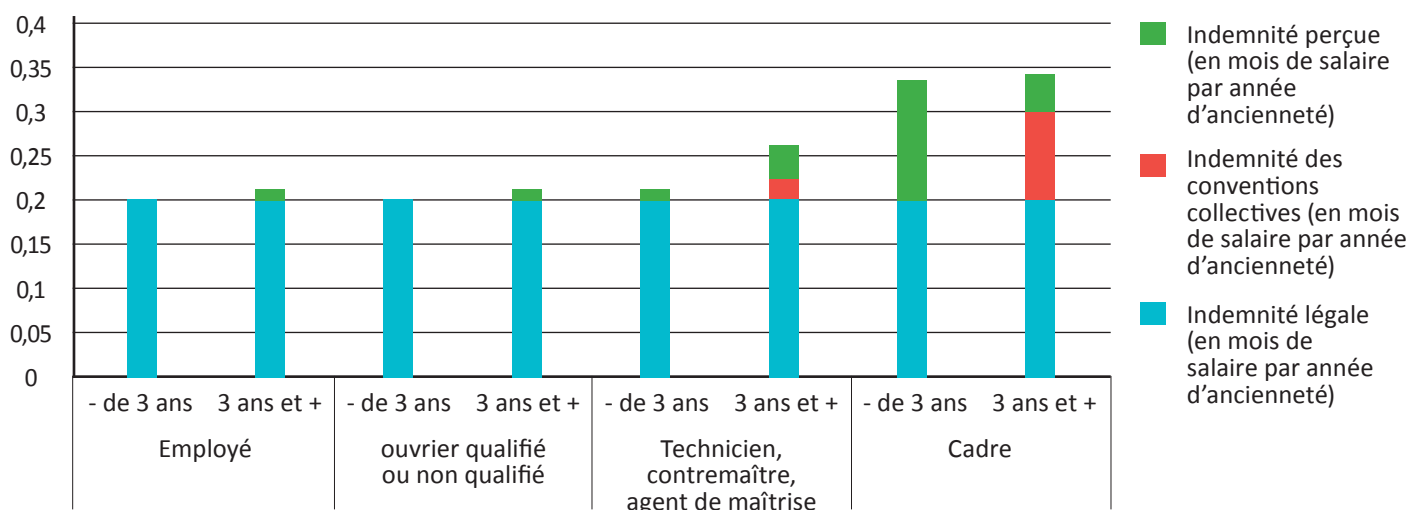
Les cadres - se démarquant des employés et des ouvriers - ont, toutes choses égales par ailleurs, de plus fortes probabilités de négocier à la hausse leur rupture conventionnelle et de faire partie des ruptures les mieux indemnisées. Ils représentent 14 % des signataires ayant touché le minimum légal, 44 % de ceux qui ont réussi à négocier une indemnité supérieure au minimum légal et 63 % des bénéficiaires de rupture les mieux indemnisés (tableau 5).

En particulier, pour les ouvriers et les employés, les conventions collectives ne sont pas plus favorables que le minimum légal et la négociation est quasiment inexistante (graphique 4). Les indemnités collectives profitent presque exclusivement aux cadres comptant plus de trois ans d'ancienneté et dans une moindre mesure aux techniciens de plus de trois ans d'ancienneté.

Hors indemnités légales et collectives, la marge de négociation individuelle (représentée en vert sur le graphique 4) est aussi particulièrement favorable aux cadres : elle atteint respectivement 12 % des indemnités pour les signataires comptant au moins trois années d'ancienneté et 40 % pour les moins anciens. De fait, les conventions collectives semblent entériner une négociation déjà présente pour les ruptures de contrat de moins de trois ans d'ancienneté. Ce phénomène est spécifique à la région Île-de-France car au niveau national la négociation individuelle avec l'employeur représente un surplus pour les cadres qui vient se cumuler, pour les plus anciens, avec l'avantage tiré de la convention collective¹³.

Pour les techniciens, la marge de négociation représente en moyenne 15 % des indemnités pour ceux comptant trois années ou plus d'ancienneté, contre 5 % pour ceux de moins de trois ans d'ancienneté. Aucune marge de négociation n'est visible pour les employés et ouvriers de moins de trois années d'ancienneté, tandis qu'elle s'élève faiblement à 5 % parmi ceux qui ont plus de trois ans d'ancienneté. Ainsi, en plus d'un surplus quasi-inexistant apporté par les conventions collectives, les ouvriers et les employés ne profitent pas non plus d'un gain monétaire supplémentaire qui pourrait être négocié directement avec l'employeur.

Graphique 4 : Indemnités médianes légales et collectives selon les catégories socioprofessionnelles et l'ancienneté



Champ : ruptures conventionnelles homologuées en Île-de-France en 2015
Source : RC Dares 2015

Méthodologie (initialement réalisée par Anthony Bouvier 2018) : « pour construire ce graphique, huit sous-populations ont été déterminées en croisant la catégorie socioprofessionnelle du salarié avec sa tranche d'ancienneté (moins de 3 ans, 3 ans et plus). Pour chaque sous-population, trois indemnités médianes ont été calculées : l'indemnité légale médiane, l'indemnité conventionnelle collective médiane et l'indemnité totale médiane. L'indemnité légale médiane est représentée sur le graphique en bleu, l'indemnité conventionnelle collective médiane est représentée par le cumul bleu + rouge, l'indemnité totale médiane est représentée par le cumul bleu + rouge + vert. »

¹³ « L'indemnité médiane reçue par un cadre ayant plus de trois ans d'ancienneté est de 0,33 mois de salaire par année d'ancienneté environ. Alors que le minimum légal lui permet de recevoir 0,2 mois de salaire par année d'ancienneté, la convention collective dont il relève lui assure un surplus de 40 % du minimum légal et la négociation avec l'employeur un surplus de 27 %, ce qui lui permet en médiane d'obtenir in fine une indemnité supérieure de 67 % à l'indemnité prévue par la loi » (Bouvier, 2018).

Des contextes plus ou moins favorables à la négociation

Les demandes issues des plus gros établissements (plus de 50 salariés) ont plus de chance, toutes choses égales par ailleurs, d'obtenir une indemnité supérieure au minimum légal et de faire partie des ruptures les mieux indemnisées. Elles représentent 14 % des conventions de rupture qui prévoient une indemnité égale au minimum légal, 29 % de celles qui prévoient une indemnité supérieure au minimum légal et 50 % des ruptures les mieux indemnisées. Les établissements de 250 salariés et plus sont très minoritaires parmi les ruptures avec indemnité égale au minimum légal (3 %), et sont particulièrement représentés parmi les ruptures les mieux indemnisées (22 %).

Bien que rarement mobilisée par les salariés, l'assistance par un tiers semble constituer un appui "à la négociation". La présence d'un tiers au moment de l'entretien préalable a un effet significatif sur la négociation des indemnités de rupture conventionnelle. Ce facteur est d'autant plus favorable pour obtenir les meilleures indemnités. Ainsi, 4 % des ruptures n'ayant pas obtenu plus qu'une indemnité égale au minimum légal ont fait l'objet d'une assistance, contre 7 % de celles ayant obtenu plus et 10 % des ruptures les mieux indemnisées (tableau 5).

Les pratiques de négociation apparaissent significativement différentes selon les secteurs d'activité. Les secteurs, intrinsèquement liés aux conventions collectives, expliquent fortement la probabilité d'obtenir une indemnité supérieure à l'indemnité légale, mais n'apportent pas un gain aussi conséquent – voire inexistant – concernant la probabilité de faire partie des ruptures les mieux indemnisées.

D'un côté, les secteurs les plus favorables sont « Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné », « Information et communication », « Activités financières et d'assurance », « Activités immobilières » et « Activités spécialisées, scientifiques et techniques ». De l'autre, les secteurs les moins favorables sont « Sciences humaines et actions sociales », « Hébergement et restauration », « Administration publique », « Enseignement » et « Activité de services administratifs et de soutien ».

L'âge et l'ancienneté ont des effets contradictoires et limités aux ruptures les mieux indemnisées. Sans effet significatif sur la probabilité d'obtenir une indemnité supérieure à l'indemnité légale, l'âge et l'ancienneté ont un impact sur la probabilité de faire partie des ruptures les mieux indemnisées. Ainsi, alors que le fait d'être plus

âgé permet une négociation plus favorable, cumuler de l'ancienneté est au contraire défavorable.

Les signataires franciliens ayant obtenu une indemnité plus ou moins égale au seuil minimum légal sont en moyenne plus jeunes (36,6 ans contre 38,7 ans) et cumulent moins d'ancienneté (4,2 ans contre 5,9 ans) que ceux ayant décroché une indemnité supérieure. Parmi les mieux indemnisés, la moyenne d'âge est 40,3 ans et l'ancienneté est en moyenne de 5,6 ans.

En Île-de-France, de meilleures négociations possibles ?

Les pratiques et les critères de différenciation convergent entre les niveaux national et régional. Toutefois, on constate encore plus d'indemnités égales au minimum légal au niveau national (59 %, contre 50 % en Île-de-France), et une marge de négociation plus forte chez les cadres franciliens. Cette spécificité reflète la structure même du marché de l'emploi francilien, comptant proportionnellement plus de cadres, de plus gros établissements et des salariés mieux rémunérés.

Ce bilan du dispositif, portant sur les ruptures conventionnelles franciliennes homologuées en 2015, met en évidence d'une part des pratiques différenciées selon l'âge et les catégories socioprofessionnelles et d'autre part des pratiques sectorielles et spécifiques à certaines catégories d'établissements. La possibilité de négocier une indemnité de rupture supérieure à l'indemnité légale ou à celle de la convention collective reste néanmoins rare et inégalement répartie selon les signataires.

Bien que minoritaires parmi l'ensemble des signataires, les cadres et les salariés des plus gros établissements sont ceux à qui profitent le plus les marges de négociation permises lors d'une rupture conventionnelle. Ce dispositif - fondé sur un accord négocié entre l'employeur et le salarié - est donc principalement favorable à une minorité (déjà la mieux indemnisée) de salariés, tandis que la majorité des signataires de ruptures homologuées se contente d'une indemnité égale au minimum légal.

Peu mobilisée par les signataires, l'assistance par un tiers trouve néanmoins une utilité dans l'aide significative qu'elle semble apporter au moment de la négociation de l'indemnité de rupture.

Au total, la rupture conventionnelle vient entériner, voire amplifier, la meilleure capacité de négociation, individuelle et collective, des cadres, notamment dans les plus

grands établissements. Au-delà du capital culturel qu'ils peuvent mobiliser et de la meilleure protection sociale dont ils bénéficient dans des entreprises disposant de conventions collectives favorables et de représentants du personnel, cette négociation beaucoup plus intéressante pour les cadres peut s'expliquer par leur accès facilité aux informations relatives au dispositif des ruptures

conventionnelles, mais aussi aux informations (peut être sensibles, confidentielles, relatives à des dossiers importants, etc) liées à leur poste et/ou à l'entreprise en elle-même, plus fortement monnayables au moment de l'entretien.

Sébastien Abline et Anne-Lise Aucouturier

Approche de la négociation des indemnités de rupture

Pour quantifier et étudier les caractéristiques des ruptures qualifiables ou non de « négociées », le seuil légal a été élargi à 1 %, 3 % et 5 % autour du strict minimum. Contrairement à une référence strictement égale au minimum légal, cette approche permet d'assimiler les plus faibles variations à la hausse - pouvant être l'objet d'arrondis négligeables - qui ne ressortent pas d'une « négociation », tout en prenant en compte certains artefacts statistiques relatifs aux valeurs légèrement inférieures au minimum légal.

Par exemple, pour les ruptures dont l'indemnité légale s'élève à 1 330 € (cas médian en Île-de-France), des négociations à 1 %, 3 % et 5 % reviendraient respectivement à une somme supplémentaire de 13 €, 41 € et 70 €. La marge de 5 % retenue autour de cette indemnité légale revient donc à englober les ruptures dont l'indemnité est comprise entre 1 260 € et 1 400 €.

La négociation a été étudiée principalement en se rapportant au minimum légal, et non aux montants d'indemnisation prévus dans les conventions collectives car l'intégralité de ces dernières n'étaient pas renseignées, notamment la convention collective des banques (dont le calcul nécessite l'ancienneté en tant que cadre dans l'entreprise non renseignée dans le formulaire Cerfa).

En Île-de-France, 33 % des salariés ont reçu une indemnité strictement égale au minimum légal.

L'écart se creuse considérablement par la prise en compte d'une faible marge (1 % à 5 %) autour de la stricte valeur du minimum légal : 38 % ont reçu une indemnité plus ou moins égale à 1 % du minimum légal, 46 % à plus ou moins 3 % du minimum légal et 50 % à plus ou moins 5 % du minimum légal. En d'autres termes, la moitié des salariés a perçu une indemnité très proche du minimum légal. Au niveau national, cette proportion est plus élevée : 59 % ont reçu une indemnité égale, à 5 % près, au minimum légal.

A partir des ruptures dont l'indemnité a été négociée à la hausse, c'est-à-dire supérieure à 5 % du minimum légal (49 % des ruptures en Île-de-France), quatre groupes (quartiles) ont été construits (tableau 7) : le 1^{er} quartile regroupe les 25 % des salariés ayant eu les indemnités négociées les plus faibles, comprises entre 0,20 et 0,25 mois de salaire par année d'ancienneté ; le second quartile (entre 0,25 et 0,34) et le troisième quartile (entre 0,34 et 0,68) regroupent les négociations "intermédiaires" ; le 4^e représente les 25 % des salariés ayant reçu les indemnités les plus élevées, comprises entre 0,68 et 17,2 mois de salaire par année d'ancienneté.

En comparaison de la répartition des indemnités au niveau national, parmi les indemnités de rupture ayant été négociées à la hausse, c'est-à-dire supérieures à 5 % du minimum légal (41 % des ruptures en France), les négociations franciliennes sont plus dispersées et tendent vers des indemnités plus élevées.

Tableau 7 : Quartiles calculés à partir de l'indemnité totale supérieure (à 5 %) au seuil légal (en mois de salaire par année d'ancienneté)

	Négociations les plus faibles (1 ^{er} Quartile)	Négociations plutôt faibles (2 ^e Quartile)	Négociations plutôt fortes (3 ^e Quartile)	Négociations les plus fortes (4 ^e Quartile)
Île-de-France	[0,205 ; 0,253[[0,253 ; 0,341[[0,341 ; 0,683[[0,683 ; 17,156]
National	[0,205 ; 0,240[[0,240 ; 0,309[[0,309 ; 0,513[[0,513 ; 17,278]

Champ : ruptures conventionnelles homologuées en 2015
Source : RC Dares 2015

Données utilisées

A partir des données extraites du Système d'Information (SI teleRC) comptabilisant les demandes d'homologation par les services de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte), la Dares a produit une base statistique (RC Dares 2015) constituée des demandes de ruptures conventionnelles enregistrées en 2015 : cette base a fait l'objet d'un apurement (mise en cohérence des données), d'un redressement de certaines variables mal remplies (imputations par hot deck) et d'une repondération par département pour traiter les demandes non saisies ; les données relatives à une centaine de conventions collectives ont été imputées manuellement. Pour plus de précisions, se référer à l'encadré méthodologique d'Anthony Bouvier (2018).

Les limites observées d'une comparaison entre les ruptures conventionnelles et l'ensemble des salariés franciliens :

Concernant la comparaison des données de la base ruptures conventionnelles Dares avec celles des stocks de salariés (tous types de contrats confondus) issues de Clap, les différences observées peuvent s'expliquer pour partie par un effet dû à des taux de sorties (tous modes de rupture confondus) différenciés selon les types d'entreprises autant que par un usage privilégié de la rupture conventionnelle. Plus précisément, concernant les catégories d'entreprises, même si les petits et moyens établissements ont des taux de sortie plus élevés que les plus gros, cette différence n'apparaît pas aussi linéaire que celle de l'usage des ruptures conventionnelles qui décroît clairement avec la taille.

Pour en savoir plus

- Berta Nathalie, Camille Signoretto, et Julie Valentin (2012), « La rupture conventionnelle : objectifs officiels versus enjeux implicites », *Revue Française de Socio-Économie*, vol. 9, n°1, p. 191-208.
- Bouvier Anthony (2018), « Quels salariés parviennent à négocier leur indemnité de rupture conventionnelle ? », *Dares Analyses n° 006*, janvier.
- Minni Claude (2013), « Les ruptures conventionnelles de 2008 à 2012 », *Dares Analyses n° 031*, mai.
- Chiffres clés 2018 de la Direccte Île-de-France.
- Rageau François (2013), "Les mouvements de main d'œuvre dans les établissements franciliens", *Bref Thématique n° 38*, juillet.



Directrice de la publication : Corinne Cherubini

Etude et rédaction : Service Etudes Statistiques Evaluation - idf.statistiques@direccte.gouv.fr

Réalisation et diffusion : Service communication - idf.communication@direccte.gouv.fr

Conception graphique : Renaud Sauteret - Mise en page : Emmanuelle Seguin

Imprimé à 600 exemplaires - N° ISSN : 1767 - 9877

Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Île-de-France

19, rue Madeleine Vionnet – 93300 Aubervilliers

Tél. 01 70 96 13 00



La Direccte Île-de-France s'engage
pour la diversité et l'égalité