

ANNEXE III

Les impacts du régime socio fiscal des indemnités de rupture sur le marché du travail

SOMMAIRE

1. L'INTRODUCTION DE LA RUPTURE CONVENTIONNELLE A SANS DOUTE ACCRU LES FLUX D'ENTRÉE ET SORTIE DU MARCHÉ DU TRAVAIL ET CONTRIBUÉ À RÉDUIRE LES CONTENTIEUX RELATIFS AUX RUPTURES DE CONTRAT MAIS SON EFFET SUR L'EMPLOI EST PLUS INCERTAIN	1
1.1. Faciliter les ruptures de contrat devait permettre d'accroître les flux sur le marché du travail et de favoriser les appariements	1
1.1.1. <i>Les effets de la législation de la protection de l'emploi ne sont pas consensuels.....</i>	<i>1</i>
1.1.2. <i>L'introduction de la rupture conventionnelle de 2008 a visé à réduire les contournements du droit, la conflictualité des relations de travail et les rigidités sur le marché du travail.....</i>	<i>3</i>
1.2. Le marché du travail est effectivement devenu plus fluide, le recours au contentieux s'est réduit, mais l'effet global sur l'emploi est difficile à documenter.....	6
1.2.1. <i>La rupture conventionnelle a contribué à accroître les flux de sorties et à limiter le recours au contentieux prudhommal.....</i>	<i>6</i>
1.2.2. <i>L'effet de la facilitation des ruptures sur les créations d'emploi ou le taux d'emploi reste incertain.....</i>	<i>7</i>
1.2.3. <i>Un effet horizon a été mis en avant pour expliquer la moindre participation des Séniors au marché du travail français.....</i>	<i>9</i>
2. LE RÉGIME D'EXEMPTIONS SOCIO-FISCALES CRÉE DES POSSIBILITÉS D'OPTIMISATION PAR LES SALARIÉS COMME LES EMPLOYEURS, MAIS CES INCITATIONS SONT SECONDAIRES PAR RAPPORT À L'ACCÈS À L'ASSURANCE CHÔMAGE POUR LES PREMIERS ET LA RÉDUCTION DES CONTENTIEUX POUR LES SECONDS.....	10
2.1. Si des analyses tendent à montrer que les ruptures conventionnelles se sont davantage substituées à des démissions qu'à des licenciements, elles sont anciennes et fragmentaires.....	10
2.1.1. <i>Entre 2008 et 2014, les ruptures conventionnelles se seraient aux quatre cinquième substituées à des démissions ou à des ruptures qui n'auraient pas eu lieu en leur absence.....</i>	<i>10</i>
2.1.2. <i>Au regard de leur ancienneté, ces données sont à considérer avec précaution.....</i>	<i>16</i>
2.1.3. <i>L'existence d'indemnités de départ, et le traitement socio-fiscal qui les caractérise, n'apparaît pas déterminer la préférence des salariés pour un mode de rupture.....</i>	<i>17</i>
2.1.4. <i>Même si le traitement socio-fiscal est encore plus complexe à l'approche de la retraite, son rôle dans le comportement des acteurs est inconnu</i>	<i>19</i>
3. SI LES CONVENTIONS COLLECTIVES PEUVENT PRÉVOIR DES DISPOSITIONS PLUS FAVORABLES POUR LEURS SALARIÉS, LES CADRES ET LES SALARIÉS PLUS ANCIENS BÉNÉFICIENT DAVANTAGE DU RÉGIME SOCIO-FISCAL.....	20
3.1. Les conventions collectives peuvent fixer des indemnités différentes et prévoir des dispositions plus favorables pour les cadres.....	20

3.2. Les cadres et les salariés les plus anciens, dont les indemnités de départ sont plus élevées et plus souvent supérieures au minimum légal, bénéficient davantage du régime socio-fiscal	24
3.3. Employeurs et salariés peuvent arbitrer entre différentes modalités de rupture, parfois appuyés par des cabinets de conseil spécialisés en la matière.....	25
4. LES CAS-TYPES CONSTRUITS PAR LA MISSION CONFIRMENT QUE LE RÉGIME SOCIO-FISCAL BÉNÉFICIENT AUX SALARIÉS QUI TOUCHENT DES INDEMNITÉS ÉLEVÉES, MAIS QUE SON RÔLE EST SECONDAIRE DANS LE CHOIX DES MODALITÉS DE RUPTURE PAR RAPPORT AU DROIT À L'INDEMNISATION DU CHÔMAGE.....	26
4.1. Le régime socio-fiscal spécifique des indemnités de rupture bénéficie avant tout aux salariés les mieux rémunérés	26
4.2. L'espérance de revenus associée au droit à l'indemnisation du chômage est supérieure au montant perçu d'indemnités légales de rupture de contrat de travail.....	28

La mission a souhaité apprécier les effets du régime socio-fiscal des indemnités de rupture sur le marché du travail. Pour ce faire, la présente annexe cherche d'abord à évaluer l'effet des différents modes de rupture sur la fluidité du marché du travail. Elle considère plus spécifiquement les effets de la rupture conventionnelle, dont l'introduction a été motivée par des objectifs de fluidification du marché du travail et de pacification des relations de travail. À partir de la littérature existante, elle apprécie également le rôle du traitement socio fiscal sur le comportement des acteurs, notamment par rapport aux conditions d'assurance chômage. De plus, elle essaie d'approcher le profil des bénéficiaires du régime, les cadres en particulier. Enfin, la mission a souhaité caractériser ses constats dans des cas-types qui convergent avec les analyses macroéconomiques mises en évidence.

1. L'introduction de la rupture conventionnelle a sans doute accru les flux d'entrée et sortie du marché du travail et contribué à réduire les contentieux relatifs aux ruptures de contrat mais son effet sur l'emploi est plus incertain

1.1. Faciliter les ruptures de contrat devait permettre d'accroître les flux sur le marché du travail et de favoriser les appariements

1.1.1. Les effets de la législation de la protection de l'emploi ne sont pas consensuels

La littérature économique théorique met classiquement en avant un effet négatif de la protection de l'emploi sur l'activité, qui engendre :

- ◆ **un accroissement des frictions sur le marché du travail**, liés aux coûts d'ajustement, pouvant conduire les entreprises à moins recruter, y compris en phase d'expansion économique¹ ;
- ◆ **une moindre réallocation des salariés** des secteurs à faible gains de productivité vers des secteurs plus dynamiques² ;
- ◆ **une moins bonne qualité de l'appariement** entre les salariés et les entreprises³ ;
- ◆ **un accroissement de la dualisation du marché du travail**, favorisant les actifs déjà en emploi et diminuant la probabilité d'être recruté⁴.

L'augmentation du coût des licenciements est ainsi associée à une réduction des flux de main d'œuvre et un allongement de la durée de chômage⁵. Le marché du travail est alors « sclérosé, plus stagnant »⁶.

¹ John T. Addison, Paulino Teixeira (2003). « The Economics of Employment Protection ». *Journal of Labor Research*.

² Hugo Hopenhayn, Richard Rogerson (1993). « Job Turnover and Policy Evaluation : A General Equilibrium Analysis ». *Journal of Political Economy*.

³ Dale T. Mortensen, Christopher A. Pissarides (1994). « Job Creation and Job Destruction in the Theory of Unemployment ». *Review of Economics Studies*.

⁴ Edward P. Lazear (1990). « Job Security Provisions and Employment ». *Quarterly Journal of Economics*.

⁵ Olivier Blanchard et Jean Tirole (2003). *Protection de l'emploi et procédures de licenciement, Rapport du [Conseil d'analyse économique](#)*.

⁶ Ibid.

Toutefois, les travaux empiriques, assez rares sur le sujet, sont plus ambivalents. Ils soulignent d'une part la nécessité d'introduire d'autres variables dans l'analyse comme le poids de la négociation collective (qui doit être forte pour contrebalancer la flexibilité), le taux de remplacement des indemnités de chômage ou encore des politiques actives d'accompagnement des chômeurs. À cet égard, l'OCDE distingue le modèle danois (dit de flexicurité) au titre du dynamisme de son marché du travail. Ce dernier conjugue une faible protection de l'emploi, un système d'indemnisation chômage généreux et une forte activation des politiques d'accompagnement à la recherche d'emploi. **Ainsi, pour être pleinement efficace, une flexibilité accrue doit être associée à des protections renforcées en cas de choc externe et d'incitations à la formation⁷.**

De plus, concernant l'appariement entre l'offre et la demande d'emploi, les travaux établissent qu'une législation très protectrice en matière d'emploi, en freinant les ruptures de contrat de travail, peut nuire à la création d'emplois. À l'échelle d'une entreprise, les mouvements d'emplois se caractérisent par un grand nombre d'embauches et de ruptures, presque concomitantes. Selon John Abowd, Patrick Corbel et Francis Kramarz⁸ dans une étude portant sur les mouvements de main d'œuvre dans 1 669 entreprises entre 1987 et 1990, en moyenne, une entreprise qui crée un emploi embauche trois personnes et se sépare de deux autres. De plus, la perte d'un poste de travail se traduit par deux embauches et trois départs. Chaque embauche est donc le fruit d'un processus d'appariement, prenant en compte les compétences des personnes, leurs caractéristiques, les besoins ou encore la culture de l'entreprise. En conséquence, une protection trop forte freine cet ajustement et ne favorise pas une meilleure allocation des ressources sur le marché du travail.

Plus spécifiquement, les indemnités de fin de contrat à durée indéterminée tendent, lorsqu'elles dépendent de l'ancienneté des salariés, à avoir un effet négatif sur leur mobilité. Le risque de perdre les droits accumulés peut les décourager à changer d'emploi. Par exemple, en 2003, l'Autriche a remplacé l'indemnité de fin de contrat fondée sur l'ancienneté par des comptes d'épargne portables financés par les contributions des employeurs, auxquels les travailleurs peuvent accéder en cas de perte d'emploi ou de transfert lorsqu'ils passent directement à un autre poste (cf. encadré 1). Cette réforme a conduit à une augmentation des mobilités, en particulier des secteurs les moins productifs vers les plus productifs, et a réduit le chômage⁹.

⁷ Voir notamment OCDE 2004, [Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2004 \(FR\)](#)

⁸ « The Entry and Exit of Workers and the Growth of Employment », *Review of Economics and Statistics*, 81 (2), 1999, p. 170-187.

⁹ Andreas Kettemann, Francis Kramarz, Josef Zweimüller (2017). « Job Mobility and Creative Destruction : Flexicurity in the Land of Schumpeter ». *CEPR Working Paper*.

Encadré 1 : Réforme de l'indemnisation des ruptures de contrat de travail en 2003 en Autriche

Avant la réforme du 1^{er} janvier 2003, l'Autriche disposait d'une indemnisation des fins de contrat à durée indéterminée similaire à celle de la France. Elle exigeait des entreprises le paiement d'une indemnité à un salarié licencié, indemnité qui dépendait de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

À partir du 1^{er} janvier 2003, l'employeur doit transférer 1,53 % du salaire actuel du salarié sur un compte de pension, qui appartient au salarié et sur lequel il perçoit des intérêts. Lorsque l'emploi prenait fin, que ce soit par un licenciement ou une démission, le salarié reste propriétaire de son compte de pension. Bien que les droits ne soient jamais perdus, l'accès aux fonds du compte de pension est réglementé. Le retrait des fonds n'est possible qu'après trois ans d'ancienneté, après un licenciement, lorsque l'entreprise et le salarié conviennent mutuellement de mettre fin au contrat de travail, ou à la fin d'un contrat temporaire. En revanche, lorsque le salarié démissionne de son entreprise (ou est licencié pour faute), il n'a aucun droit de retirer les fonds du compte de pension.

Il en résulte que l'indemnité de licenciement du salarié ne dépend plus de l'ancienneté dans l'entreprise, mais de la durée de cotisation totale.

Source : Andreas Kettemann, Francis Kramarz, Josef Zweimüller (2017). « Job Mobility and Creative Destruction : Flexicurity in the Land of Schumpeter ». CEPR Working Paper ; OECD (2025). OECD Employment Outlook 2025 : Can We Get through the Demographic Crunch ?

Ces grands principes nourrissent également le rapport de 2025, *OECD Employment Outlook*. L'OCDE estime ainsi « *qu'une protection de l'emploi trop stricte contre le licenciement des salariés en contrat à durée indéterminée réduit les réallocations d'emplois bénéfiques à l'efficacité du marché du travail. En particulier, une législation de protection de l'emploi trop rigide peut freiner ces réallocations en diminuant la création de postes pour combler les emplois vacants et, par conséquent, les opportunités de mobilité professionnelle [...]. Le défi pour les pouvoirs publics consiste donc à offrir aux entreprises une flexibilité suffisante pour permettre l'allocation des emplois vers leurs usages les plus productifs, tout en maintenant des incitations à la formation des salariés et à accroître leurs compétences sur le long terme, tout en les protégeant contre les abus, rôle pour lequel la législation sur la protection de l'emploi demeure essentielle.* ».

1.1.2. L'introduction de la rupture conventionnelle de 2008 a visé à réduire les contournements du droit, la conflictualité des relations de travail et les rigidités sur le marché du travail

1.1.2.1. Au début des années 2000, la législation française protectrice en matière d'emploi était source de contournement du droit et de conflictualité des relations de travail

Les évaluations des dispositifs et mesures de protection de l'emploi, réalisées tant par la Banque mondiale que par l'OCDE, au début des années 2000, mettaient en avant une réglementation plus contraignante en France que dans d'autres pays développés¹⁰.

¹⁰ Voir Perspectives de l'emploi, OCDE 1999, chapitre dédié à la protection de l'emploi. La France y est jugée restrictive dans sa législation, notamment au titre de l'autorisation des contrats temporaires. Ou encore, Doing business, 2004, World bank: l'indice de la France sur la flexibilité du licenciement est bas (26), comparativement à celui des pays de l'Europe du Nord (45 en Allemagne, 17 au Danemark).

Annexe III

Au-delà des coûts directs liés aux indemnités de licenciement, plutôt modestes, les procédures étaient jugées complexes et longues¹¹. Le droit rendait nécessaire la justification du licenciement, soit pour faute réelle ou sérieuse dans le cas des motifs personnels, soit pour attester la nécessité de transformer ou de supprimer des emplois dans le cas d'un licenciement économique. Les délais des contentieux étaient longs, en particulier pour les procédures collectives, en comparaison de la moyenne internationale. Les voies de contestation, nombreuses, rallongeaient les procédures (environ 200 000 nouveaux cas de saisies prudhommales par an au début des années 2000 pour les licenciements individuels selon Blanchard et Tirole, avec des issues le plus souvent en faveur des salariés au niveau des appels).

Selon Cahuc et Karmarç ¹², la protection de l'emploi avait crû en France au début des années 2000¹³ pour encadrer le licenciement et les contrats à durée limitée. Concernant les licenciements économiques et collectifs, les procédures étaient jugées encore plus lourdes et complexes, la France se singularisant par :

- ◆ le manque de recherche d'accord entre employeurs et salariés ;
- ◆ les délais de licenciement économique, en partie liés aux obligations de reclassement interne faites aux entreprises ;
- ◆ la faiblesse des indemnités perçues.

En conséquence, le rapport Cahuc et Karmarç faisait le constat d'un contournement du droit visible à la fois dans le recours au CDD et dans la montée en puissance des licenciements pour motif personnel, parfois assortis de transaction, et une réduction du recours aux licenciements économiques et collectifs. Il indiquait ainsi que les licenciements économiques ne constituaient que 2 % des départs de l'emploi, soit trois fois moins que les licenciements pour motif personnel (6 % des départs). Les licenciements économiques avaient été divisés par 2,9 entre 1989 et 2004 tandis que sur la même période les licenciements pour motif personnel avaient crû de 50 %. Sur la même période, les démissions étaient restées stables. Selon eux, « *tous les témoignages obtenus auprès de chefs d'entreprises, de syndicalistes, et de directions de ressources humaines suggèrent que les licenciements pour motif personnel sont fréquemment des licenciements économiques déguisés. Pour l'employeur, l'alibi du motif personnel permet de passer outre les procédures de licenciement économique, voire collectif ; l'employeur est donc incité à invoquer un motif personnel pour licencier, quitte à conclure une transaction avec le salarié, afin que ce dernier abandonne ses droits de recours en contrepartie d'une indemnité. Le salarié, confronté à un environnement juridique incertain, à des procédures de reclassement dont l'efficacité est loin d'être prouvée, préfère le plus souvent empocher l'indemnité de licenciement prévue par la transaction et percevoir ensuite ses droits à l'indemnisation du chômage. (...) En réalité, le licenciement pour motif personnel joue le rôle de soupape de sécurité dans un contexte où il est potentiellement très coûteux de licencier pour des motifs économiques* ».

¹¹ Blanchard et Tirole, 2003 (op.cit).

¹² De la précarité à la mobilité : vers une Sécurité sociale professionnelle, 2004, De la précarité à la mobilité : vers une Sécurité sociale professionnelle.

¹³ Loi de 2002 qui établit que le licenciement ne peut être justifié que quand toutes les autres modalités ont été épuisées.

Annexe III

Ce contournement du droit se traduisait par une conflictualité de la rupture plus importante, ce que confirme les études de l'époque¹⁴. En 2004, un peu plus d'un quart des salariés qui avait fait l'objet d'un licenciement pour motif personnel avait ensuite saisi le conseil des prud'hommes (contre 2,5 % soit dix fois moins pour les licenciés économiques). Cette tendance était observée dans un contexte où les licenciements économiques avaient chuté (de 61 % des licenciements en 1993 à 24 % en 2004). Pour ces derniers, qui concentraient la majorité des litiges, la contestation du motif de licenciement était devenue un objet fréquent de contestation, quatre fois plus fréquents que ceux portant sur les conséquences de la rupture. La contestation du motif de licenciement représentait plus des deux-tiers du contentieux prud'hommal. « *Devant les conseils de prud'hommes, la demande-type est celle d'un salarié ordinaire dont le contrat de travail a été rompu pour motif personnel et qui en conteste le bien-fondé (65,4 % de l'ensemble du contentieux prud'homal, 74,6 % au fond)*¹⁵ ». Dans plus de deux tiers des cas, les demandes introduites par les salariés obtenaient une issue favorable. Entre 1990 et 2004, les affaires instruites par les prud'hommes avaient augmenté de 11 % (passant de 193 777 à 214 614).

1.1.2.2. Dans ce contexte où plusieurs rapports avaient recommandé l'assouplissement du droit du travail, l'accord national interprofessionnel de 2008 puis sa loi de transposition introduisent la rupture conventionnelle dans le code du travail

À la suite du rapport Blanchard, le rapport Cahuc et Karmarx prenait également le parti d'une refonte du contrat de travail, avec l'institution d'un contrat unique, se substituant aux CDD et CDI, avec un degré de protection de l'emploi qui aurait crû progressivement avec la durée effective des contrats. Ce contrat unique devait permettre de réduire les inégalités de traitement préexistantes, découlant des règles différenciées en matière d'indemnisation de la rupture (l'ancienneté étant le premier facteur d'hétérogénéité, constituant un majorant de sa détermination).

Dans un chapitre dédié aux nouvelles sécurités, le rapport de la « Commission Attali¹⁶ » préconisait pour sa part de favoriser les mobilités professionnelles en sécurisant les parcours. La sécurisation devait permettre d'accompagner les salariés dans leurs changements d'emploi. Il s'agissait en outre de « faciliter la rupture d'un commun accord du contrat de travail » en inscrivant cet objectif dans la négociation entre partenaires sociaux. La négociation de la fin de contrat devait permettre de « faire du licenciement économique l'ultime recours », de réduire le recours aux juges, et d'accompagner les restructurations. Dans cette logique, en complément de la rupture d'un commun accord, le rapport préconisait l'assouplissement de la procédure de licenciement économique en introduisant un critère justificatif d'amélioration de la compétitivité. Concernant la rupture à l'amiable, le rapport en dessinait les contours : une indemnisation supérieure à celle en vigueur pour le licenciement, une négociation intermédiée et assortie de garanties procédurales, l'ouverture des droits à l'indemnisation chômage, l'absence de consultation préalable des instances représentatives du personnel.

¹⁴ Le droit du travail en perspective contentieuse, 1993-2004, Centre d'études et de recherches du ministère de la justice, B. Munoz Pérez, E. Severin, [litiges du travail 17-11-2005](#).

¹⁵ Op. cit.

¹⁶ Rapport de la commission pour la libération de la croissance française : 300 décisions pour changer la France, janvier 2008.

L'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2008 relatif à la modernisation du marché du travail, signé par les trois organisations patronales (MEDEF, CGPME, UPA) et quatre des cinq syndicats représentatifs (CFDT, FO, CFTC, CFE-CGC, mais pas CGT) des salariés, souhaite « privilégier les solutions négociées à l'occasion des ruptures du contrat de travail ». Avec la rupture conventionnelle¹⁷, il s'agit de favoriser le recrutement côté employeurs, tout en sécurisant les droits des salariés. La minimisation des sources de contentieux figurait également au titre des objectifs retenus, de même que le principe d'une exonération de l'indemnité dans les mêmes conditions que celles du licenciement, sauf pour les salariés en âge de bénéficier d'une pension de retraite. La loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail transpose l'ANI. Neuf ans plus tard, en 2017¹⁸, ce cadre a été élargi aux décisions collectives, avec l'instauration de la rupture conventionnelle collective (cf. annexe 1).

1.2. Le marché du travail est effectivement devenu plus fluide, le recours au contentieux s'est réduit, mais l'effet global sur l'emploi est difficile à documenter

1.2.1. La rupture conventionnelle a contribué à accroître les flux de sorties et à limiter le recours au contentieux prud'hommal

Entre 2014 et 2024, le nombre de séparations de CDI s'est accru de 57 % (voir annexe I), la rupture conventionnelle s'imposant comme le troisième mode le plus fréquent de rupture du CDI, après les démissions et les licenciements, ce qui atteste qu'elle a facilité les fins de contrat.

Empiriquement, l'étude de Batut et Maurin¹⁹, a cherché à en apprécier les effets dans les entreprises qui y ont eu recours entre 2008 et 2014, avec la difficulté d'interpréter des résultats marqués par la crise économique. A l'appui de données administratives, ce travail établit que le recours aux ruptures conventionnelles coïncide avec une augmentation globale des flux de sortie, l'outil s'ajoutant aux autres dispositifs existants (licenciements pour motif économique et personnel comme démission). Dans les entreprises qui mobilisent la rupture conventionnelle, le taux de rupture de CDI augmente de 18 % (et les motifs se modifient, les démissions, les licenciements économiques et les retraites se maintenant, les licenciements pour motifs personnels diminuant), compensées par une augmentation presque équivalente des créations d'emplois en CDI, même si les effectifs baissent légèrement de 0,9 %. **En définitive, selon l'article et dans l'échantillon étudié, l'introduction de la rupture conventionnelle a contribué à rendre le marché du travail moins conflictuel, plus fluide, mais sans nécessairement créer d'emplois.**

¹⁷ L'article L. 1237-11 du code du travail définit comme suit la rupture conventionnelle : « *L'employeur et le salarié peuvent convenir en commun des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie. La rupture conventionnelle, exclusive du licenciement ou de la démission, ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties.* »

¹⁸ Ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail.

¹⁹ Cyprien Batut, Eric Maurin (2019). « Comment les ruptures conventionnelles ont transformé le marché du travail », *Paris School of Economics Working Paper n° 2019-04*.

Annexe III

Par ailleurs, depuis l'introduction de la rupture conventionnelle, le nombre d'actions introduites devant les conseils de prud'hommes a fortement baissé. Alors que de l'ordre de 200 000 actions étaient annuellement introduites devant les prudhommes avant 2007, leur nombre chute après cette date²⁰. En 2023, ce nombre²¹ s'établit à 124 800, soit une baisse de plus de 38% par rapport à 2008²², à mettre en regard de l'augmentation du nombre de ruptures de CDI sur la même période (+46%). Il est intéressant de noter que l'essentiel de la baisse se produit sur la première décennie postérieure à la rupture conventionnelle entre 2008 et 2017 (-37%), comparativement à celle qui a suivi la barémisation des indemnités prud'hommales introduites plus tard par les ordonnances Travail de 2017. L'effet de la rupture conventionnelle apparaît ainsi majeur dans l'évolution constatée du nombre d'affaires introduites devant ces instances.

Tableau 1 : Évolution du nombre d'affaires introduites aux conseils de prud'hommes et évolution du nombre de ruptures de CDI entre 2008 et 2023

Indicateur	Nombre par année			Taux d'évolution		
	2008	2017	2023	2008-2017	2017-2023	2008-2023
Nombre de ruptures de CDI*	3 011 317	3 162 492	4 396 012	5 %	39 %	46 %
Nombre d'affaires introduites aux conseils des prud'hommes**	202 103	127 387	124 800	-37 %	-2 %	-38 %
Nombre de ruptures conventionnelles*	40 363	395 151	514 854	879 %	30 %	1 176 %

Source : *Données DARES, mouvements de main d'œuvre ; ** Données du ministère de la justice.

1.2.2. L'effet de la facilitation des ruptures sur les créations d'emploi ou le taux d'emploi reste incertain

À la connaissance de la mission, il n'existe pas d'études récentes documentant l'effet de la facilitation des modes de rupture de contrat de travail sur la création d'emploi en France. L'étude de Batut et Maurin (2019) repose sur des résultats constatés sur les premières entreprises ayant mobilisé la rupture conventionnelle, par construction difficiles à extrapoler. Elle souligne néanmoins que « la baisse des coûts de de séparation associée à la réforme [de la rupture conventionnelle] de 2008 n'a [...] généré aucune création nette d'emplois ».

De la même manière, concernant l'augmentation du taux d'emploi, aucune analyse empirique n'a été identifiée par la mission permettant d'isoler le rôle joué par la mise en place de la rupture conventionnelle.

²⁰ Voir Guillonnet M., Serverin E., « Les litiges individuels du travail de 2004 à 2013, des actions moins nombreuses mais toujours plus contentieuses », Infostat Justice, Bulletin d'information statistique, n° 135, août 2015.

²¹ Voir [RSJ2021_Chapitre8.pdf](#) Référence statistiques justice, Edition 2022, Le contentieux du travail.

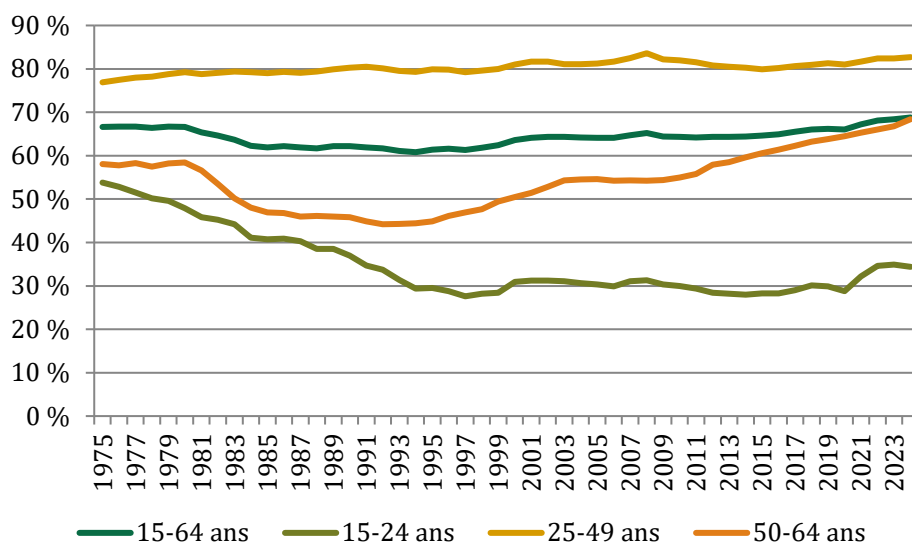
²² Voir LES AFFAIRES PRUD'HOMALES DANS LA CHAÎNE JUDICIAIRE DE 2004 A 2018, Ministère de la justice, 2019

Annexe III

L'étude de ces facteurs est en effet rendue difficile, entre autres, par la concomitance de la réforme de la rupture conventionnelle avec la crise économique et financière de 2008, qui ne permet pas d'isoler l'effet de la réforme sur l'emploi. Plus globalement, en l'absence d'expérience naturelle ou de dispositif expérimental (du type de ceux prévus aux articles 37-1²³ et 72²⁴ de la Constitution), l'évaluation des effets de telles réformes est malaisée.

Néanmoins, en tendance longue, le taux d'emploi a évolué à la hausse en France depuis la fin des années 1990, pour atteindre en 2024 un taux de 68,8 % (cf. graphique 1).

Graphique 1 : Évolution du taux d'emploi en France depuis 1975



Source : Insee.

Cette évolution tient dans une large mesure à la hausse du taux d'emploi des seniors et plus récemment au développement de l'apprentissage. Il est toutefois probable que la réduction des coûts de séparation a également joué un rôle et a participé de l'enrichissement de la croissance en emplois, compte-tenu de l'effet négatif d'une protection de l'emploi trop élevée relevée *supra*. **Pour les économistes rencontrés par la mission, les coûts de séparation des contrats de travail étaient, avant l'introduction de la rupture conventionnelle, à tort ou à raison, jugés élevés par beaucoup d'employeurs et constituaient sans doute une barrière, ou à tout le moins un frein, à l'embauche surtout en période de conjoncture incertaine.**

²³ L'article 37-1 de la Constitution dispose, depuis sa création par l'article 3 de la Loi constitutionnelle n°2003-276 du 28 mars 2003 que : « La loi et le règlement peuvent comporter, pour un objet et une durée limités, des dispositions à caractère expérimental. »

²⁴ L'article 72 de la Constitution dispose, depuis sa modification par l'article 5 de la même loi constitutionnelle, que : « Dans les conditions prévues par la loi organique, et sauf lorsque sont en cause les conditions essentielles d'exercice d'une liberté publique ou d'un droit constitutionnellement garanti, les collectivités territoriales ou leurs groupements peuvent, lorsque, selon le cas, la loi ou le règlement l'a prévu, déroger, à titre expérimental et pour un objet et une durée limités, aux dispositions législatives ou réglementaires qui régissent l'exercice de leurs compétences. »

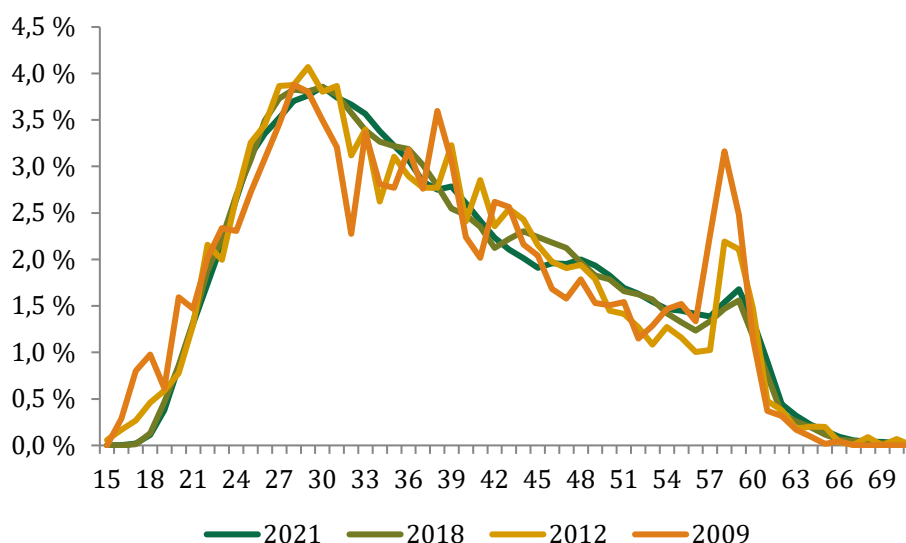
1.2.3. Un effet horizon a été mis en avant pour expliquer la moindre participation des seniors au marché du travail français

En tendance longue, le taux d'emploi des 55 à 64 ans s'est accru depuis la fin des années 1990, en lien avec la suppression des dispositifs de préretraite publique mais également les réformes des retraites qui ont allongé la durée de cotisation puis ont reculé l'âge d'ouverture des droits. Il a ainsi augmenté de près de 30 points sur la période pour atteindre 60,4% en 2024, soit son niveau historique le plus haut. La réforme des retraites de 2023 conduit à ce que le taux d'emploi de la première génération concernée par les mesures d'âge (soit celle née en 1962) soit supérieur aux précédentes²⁵.

Toutefois, ce taux d'emploi demeure inférieur à la moyenne européenne, qui est de 65,2% en 2024. En moyenne, en 2023, 21% des 55 à 61 ans ne sont ni en emploi ni à la retraite, situation souvent subie pour des raisons de santé ou de handicap mais qui peut parfois être choisie²⁶.

Un « effet horizon » a été mis en avant²⁷ comme l'un des facteurs explicatifs de cette moindre participation des seniors au marché du travail. L'horizon du départ en retraite et l'existence de dispositifs permettant d'accorder une allocation de retour à l'emploi prolongée aux seniors licenciés peut ainsi expliquer la préférence d'une entreprise en difficulté au licenciement des seniors, la réserve à investir sur leur formation ou encore leur faible incitation à rechercher un emploi eu égard à la durée d'indemnisation escomptée. **Une partie des caractéristiques affectant les seniors sur le marché du travail serait liée à la proximité à l'âge de la retraite.** Un pic de ruptures de CDI, toutes modalités confondues, s'observe ainsi juste en avant 60 ans²⁸.

Graphique 2 : Ruptures conventionnelles par âge en pourcentage des effectifs en emploi dans le secteur privé en 2009, 2012, 2018 et 2021



Source : DARES.

²⁵ Les seniors sur le marché du travail en 2024, DARES, [Les seniors sur le marché du travail en 2024](#).

²⁶ La situation des seniors sur le marché du travail en 2023, Eliette Castelain, Aurélie Delaporte, Nathan Rémila, Insee.

²⁷ L'effet horizon : de quoi parle-t-on, P. Aubert, Note de la DREES, 2011, Conseil d'orientation des retraites.

²⁸ Voir notamment Favoriser l'emploi des travailleurs expérimentés, S. Bellon, O. Meriaux, JM Soussan, rapport remis au gouvernement en 2020

L'Unédic²⁹ relativise l'ampleur de l'effet horizon. Le rebond constaté des entrées à l'assurance chômage entre 58 et 60 ans, concernerait entre 6 et 10 000 personnes par an, pour un coût pour le régime, estimé à 6% des dépenses d'assurance chômage des 55 ans ou plus (1% tous âges confondus).

L'Unédic rappelle en outre qu'en 2024 la part des seniors dans les ruptures conventionnelles est modeste. 19 % des ouvertures de droits étaient consécutives à une rupture conventionnelle. Par rapport à l'ensemble des allocataires, les entrants dans l'indemnisation à la suite d'une rupture conventionnelle sont plus jeunes (65% ont entre 25 et 44 ans contre 51% chez l'ensemble des allocataires), plus diplômés (50% contre 39%) et sont couverts par des allocations journalières plus élevées (37% ont 50 € ou plus contre 16%).

Cet effet horizon et ses conséquences sur l'assurance chômage est aussi relativisé par certains économistes³⁰ : d'abord en raison de son ampleur, modeste (voir supra) ; de plus, tous les seniors qui ouvrent leurs droits à l'assurance chômage ne bénéficieront pas des conditions d'affiliation leur permettant de bénéficier d'une durée maximale d'indemnisation (de 36 mois). Plus généralement, les comportements des salariés doivent être mis en regard des pratiques discriminatoires des entreprises envers les seniors (lisibles notamment dans la sur-représentation des seniors dans les licenciements économiques). **Dès lors, l'ampleur du pic de sortie de l'emploi à l'approche de la retraite, et l'effet horizon qu'il reflète, mériteraient d'être mieux documentés.**

2. Le régime d'exemptions socio-fiscales crée des possibilités d'optimisation par les salariés comme les employeurs, mais ces incitations sont secondaires par rapport à l'accès à l'assurance chômage pour les premiers et la réduction des contentieux pour les seconds

2.1. Si des analyses tendent à montrer que les ruptures conventionnelles se sont davantage substituées à des démissions qu'à des licenciements, elles sont anciennes et fragmentaires

2.1.1. Entre 2008 et 2014, les ruptures conventionnelles se seraient aux quatre cinquièmes substituées à des démissions ou à des ruptures qui n'auraient pas eu lieu en leur absence

La diversification des modes de rupture de contrat de travail accroît les possibilités de choix à la disposition des salariés et des employeurs. La présente sous-partie se concentre en particulier sur le cas de la rupture conventionnelle.

Toutes choses égales par ailleurs, le salarié a un intérêt systématique à recourir à la rupture conventionnelle par rapport à la démission, la première ouvrant droit à l'allocation de retour à l'emploi et aux indemnités de rupture de contrat de travail (cf. graphique 3).

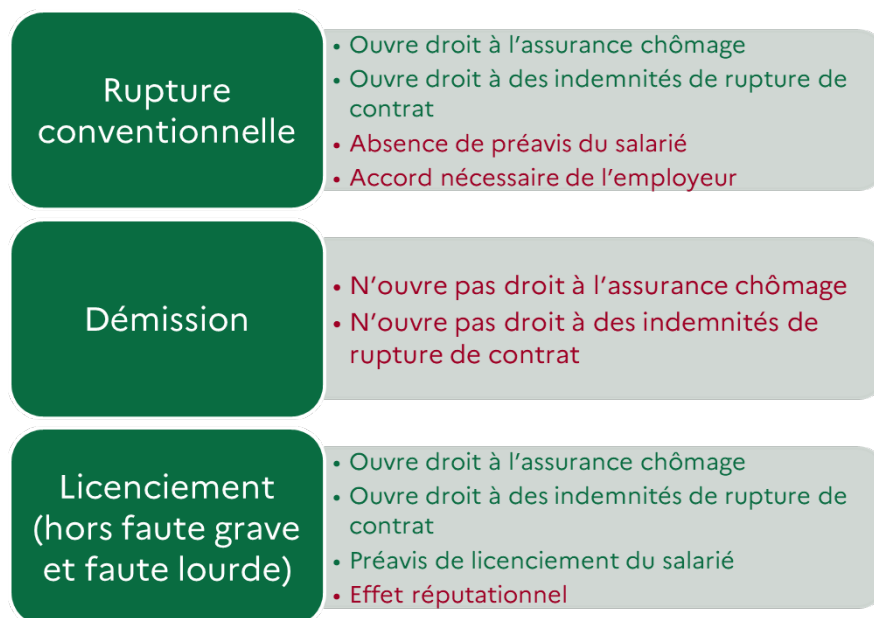
²⁹ Les entrées à l'assurance chômage à l'approche de la retraite, mars 2024, Unédic.

³⁰ Voir B. Coquet, Ruptures du contrat de travail et emploi des Séniors, B. Coquet, document de travail du conseil d'orientation dans l'emploi, 2023

Annexe III

De plus, les indemnités de rupture de contrat de travail et leur régime socio-fiscal sont, du point de vue du salarié, identiques pour la rupture conventionnelle et le licenciement (hors licenciement pour faute grave et faute lourde)³¹. De la même façon, la rupture conventionnelle et le licenciement ouvrent les mêmes droits à l'allocation de retour à l'emploi.

Graphique 3 : Caractéristiques des trois catégories de rupture de contrat de travail pour un salarié ne pouvant pas liquider ses droits à la retraite du point de vue du salarié



Source : Mission.

Note de lecture : la couleur verte signale un élément à la faveur du salarié associé au type de rupture étudié tandis que la couleur rouge est associée à un élément à sa défaveur.

L'arbitrage est moins évident du côté de l'employeur qui supporte le coût des indemnités de départ et de la contribution patronale spécifique en cas de rupture conventionnelle par rapport à une démission du salarié. Par rapport à un licenciement, l'employeur supporte le coût supplémentaire de la contribution patronale spécifique³², qui porte uniquement sur les mises à la retraite et les ruptures conventionnelles et non les licenciements.

En revanche, les ruptures conventionnelles sont plus sécurisées que les licenciements du point de vue de l'employeur, en particulier quand il en est à l'initiative car :

- ◆ les contraintes légales à respecter pour y avoir recours sont moins contraignantes que pour les licenciements pour motifs économique ou personnel (cf. annexe I) ;
- ◆ elles ne donnent pas lieu à un recours devant le conseil des prud'hommes au titre des conditions de rupture³³ ;

³¹ Même si en pratique, la négociation entre l'entreprise et le salarié peut conduire à ce que ce dernier supporte généralement en partie la contribution patronale spécifique sur les ruptures conventionnelles.

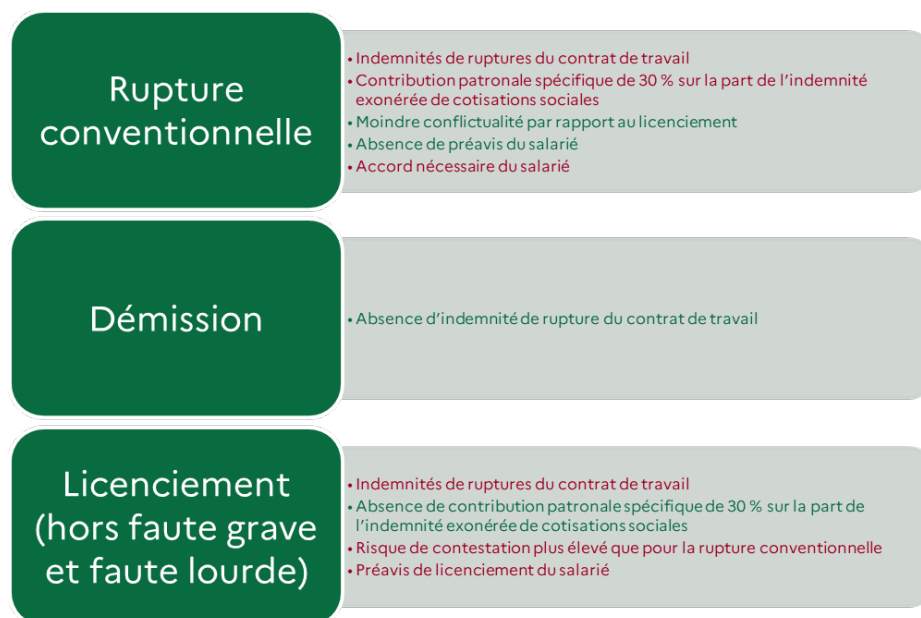
³² Même si les entreprises peuvent réduire en conséquence le montant d'indemnité au bénéfice du salarié, mais ce raisonnement ne vaut que pour la partie de l'indemnité supérieure au minimum légal et conventionnel, qui constitue un montant plancher.

³³ D'après le Centre d'études de l'emploi, entre janvier 2009 et novembre 2014, 0,1 % des ruptures conventionnelles ont donné lieu à un recours devant le conseil des prud'hommes, contre entre 1 % et 2 % des licenciements économiques et entre 17 % et 25 % des licenciements pour motif personnel. Voir : Camille Signoretto (2015). « Quel bilan de la rupture conventionnelle depuis sa création ? ». *Note du Centre d'études de l'emploi n° 121*.

Annexe III

- ♦ elles sont généralement mieux vécues qu'un licenciement subi, en particulier en ce qui concerne la confiance du salarié dans sa capacité à retrouver un emploi. L'effet signal d'un licenciement subi sur un potentiel recruteur peut être négatif³⁴. La rupture conventionnelle offrirait donc à l'entreprise et au salarié un cadre de rupture mieux partagé et plus attractif.

Graphique 4 : Caractéristiques des trois catégories de rupture de contrat de travail pour un salarié ne pouvant pas liquider ses droits à la retraite du point de vue de l'employeur



Source : Mission.

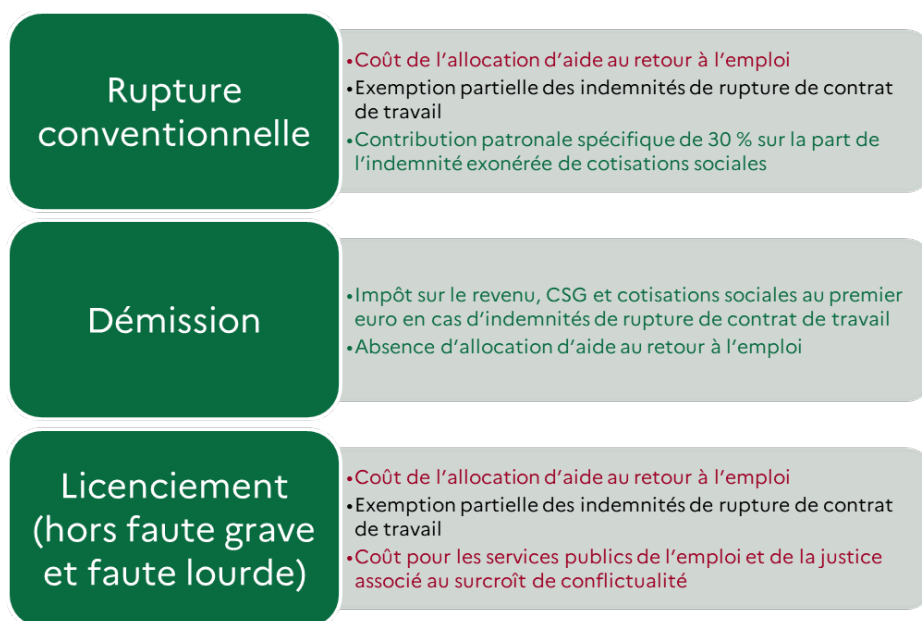
Note de lecture : la couleur verte signale un élément à la faveur de l'employeur associé au type de rupture étudié tandis que la couleur rouge est associée à un élément à sa défaveur.

Du point de vue des finances publiques, la démission est moins coûteuse que la rupture conventionnelle, elle-même moins coûteuse que le licenciement (hors faute grave et faute lourde ; cf. graphique 5) :

- ♦ la démission ne conduit pas à l'octroi de l'allocation d'aide au retour à l'emploi ;
- ♦ la rupture conventionnelle ouvre droit à l'allocation d'aide au retour à l'emploi et exempte partiellement les indemnités de rupture de contrat de travail. Une contribution patronale spécifique de 30 % porte sur la part de l'indemnité exonérée de cotisations sociales ;
- ♦ le licenciement (hors faute grave et faute lourde) ouvre droit à l'allocation d'aide au retour à l'emploi et exempte partiellement les indemnités de rupture de contrat de travail, sans contribution patronale spécifique.

³⁴ Robert Gibbons, Lawrence F. Katz (1991). « Layoffs and Lemons ». *Journal of Labor Economics*.

Graphique 5 : Caractéristiques des trois catégories de rupture de contrat de travail pour un salarié ne pouvant pas liquider ses droits à la retraite du point de vue des finances publiques



Source : Mission.

Note de lecture : la couleur verte signale un élément qui présente un coût immédiat pour les finances publiques associé au type de rupture étudié tandis que la couleur rouge est associée à un élément qui présente des recettes ou une absence de dépense.

Les études menées à la date de la mission (cf. *infra*) tendent à mettre en avant le constat que les ruptures conventionnelles se sont davantage substituées à des démissions qu'à des licenciements.

Les évaluations menées sont toutefois rares et reposent sur des données anciennes de près de dix ans (cf. graphique 6).

Une étude de la DARES de 2013³⁵ reposant sur une enquête de 2011 interrogeant 4 502 salariés relève qu'en l'absence du dispositif de rupture conventionnelle, parmi les salariés :

- ◆ 39,7 % estiment qu'ils auraient démissionné ;
- ◆ 22,0 % estiment qu'ils auraient été licenciés ;
- ◆ 28,2 % estiment qu'ils seraient restés ;
- ◆ 10,1 % n'ont pas indiqué de réponse ou ne savent pas.

La DARES (2018) a également mené une étude économétrique reposant sur les séries agrégées de modes de ruptures de 2012 à 2017³⁶. Les ruptures conventionnelles se seraient ainsi substituées pour :

- ◆ 75 % à des démissions de CDI ;
- ◆ 10 à 20 % à des licenciements économiques ;
- ◆ 5 % à 15 % à des ruptures de contrat qui n'auraient pas eu lieu sans l'introduction du dispositif.

³⁵ DARES (2013). « Les salariés ayant signé une rupture conventionnelle : une pluralité de motifs conduit à la rupture de contrat ». *DARES Analyses n° 064* ; Raphaël Dalmasso, Bernard Gomel, Évelyne Serverin (2015). « Le consentement du salarié à la rupture conventionnelle entre initiative, adhésion et résignation : enquête DARES auprès de 4 502 salariés signataires d'une rupture conventionnelle homologuée en 2011 ». *Rapport de recherche du Centre d'études de l'emploi n° 95*.

³⁶ DARES (2018). « CDD, CDI : comment évoluent les embauches et les ruptures depuis 25 ans ? ». *DARES Analyses n° 026*.

Annexe III

La rupture conventionnelle n'aurait donc pas eu d'effet sensible sur le recours au licenciement pour motif personnel.

Encadré 2 : Méthode d'estimation de l'effet de la réforme des ruptures conventionnelles en 2008 sur le recours aux démissions et aux licenciements par la DARES (2018)

L'étude de 2018 de la DARES a pour objectif de comparer l'évolution du nombre de démissions, de licenciement pour motif économique et de licenciements pour motif personnel constatée sur la période de 2012 à 2017 avec une situation contrefactuelle où la loi du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail n'aurait pas introduit la rupture conventionnelle.

Ce contrefactuel est obtenu comme suit :

- une régression permet d'évaluer le lien entre activité économique (produit intérieur brut de l'année et emploi salarié hors intérim de l'année) et nombre de fins de contrat sur la période 1993 à 2008, qui précède l'introduction des ruptures conventionnelles ;
- à partir des coefficients estimés, il est simulé, sur la période de 2012 à 2017, le nombre de démissions, licenciements pour motif économique et licenciements pour motif personnel qui aurait été constaté compte-tenu de l'activité économique sur la période.

La différence entre le nombre de ruptures estimé en l'absence de rupture conventionnelle et le nombre de ruptures constaté permet d'évaluer l'effet de l'introduction de la rupture conventionnelle sur le nombre de démissions, licenciements pour motif économique et licenciement pour motif personnel.

Source : DARES (2018). « CDD, CDI : comment évoluent les embauches et les ruptures depuis 25 ans ? ». DARES Analyses n° 026.

Un article de recherche de Pauline Carry et Benjamin Schoefer³⁷ estime que, sur la période de 2012 à 2014, les ruptures conventionnelles se sont substituées à hauteur de³⁸ :

- ◆ 22 % à des licenciements ;
- ◆ 78 % à d'autres ruptures.

Encadré 3 : Méthode d'estimation de l'effet de la réforme des ruptures conventionnelles en 2008 sur le recours aux licenciements par Carry, Schoefer (2024)

L'étude de 2024 de Pauline Carry et Benjamin Schoefer repose, outre l'exploitation des travaux de la DARES précités, sur une estimation en différences-en-différences :

- les séparations sont segmentées en 1 465 « cellules » selon le secteur d'activité de l'entreprise, la taille de l'entreprise et l'ancienneté et l'âge des salariés qui font l'objet de la séparation ;
- les cellules regroupant moins de 30 séparations entre 2003 et 2006, les 5 % des cellules qui sont celles qui ont connu la plus faible augmentation de séparation et les 5 % des cellules qui sont celles qui ont connu la plus forte augmentation de séparation
- la différences-en-différences compare les cellules ayant eu le plus recours aux ruptures conventionnelles sur la période 2012 à 2014 avec celles qui y ont eu le moins recours, mais qui partagent des caractéristiques proches.

Source : Pauline Carry, Benjamin Schoefer (2024). « Conflict in Dismissals ». National Bureau of Economic Research Working Paper n° 33245.

³⁷ Pauline Carry, Benjamin Schoefer (2024). « Conflict in Dismissals ». *National Bureau of Economic Research Working Paper n° 33245.*

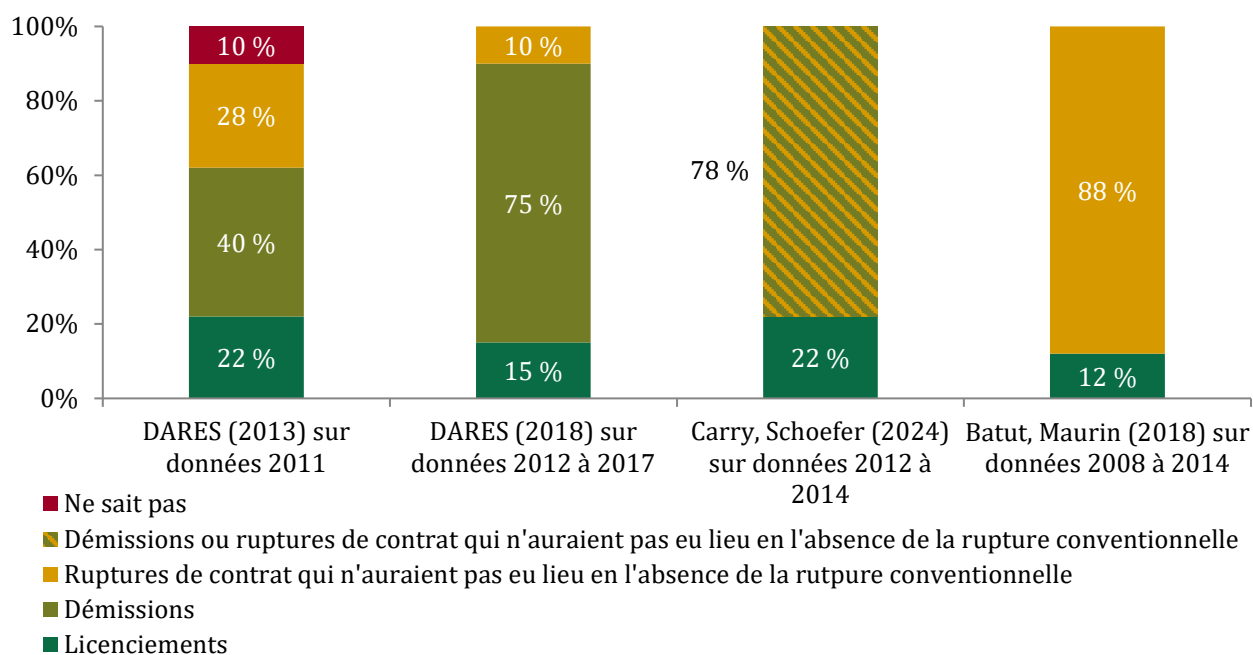
³⁸ L'article es

Annexe III

Contrairement aux articles cités ci-dessus, Cyprien Batut et Eric Maurin³⁹, en comparant le recours aux différents motifs de rupture de contrat de travail entre les entreprises qui ont adopté rapidement les ruptures conventionnelles et les autres sur la période de 2008 et 2014, n'estiment pas que les ruptures conventionnelles se sont substituées à des démissions. L'introduction des ruptures conventionnelles a en revanche conduit à une diminution de 8 % du taux de licenciements pour motifs personnels et à une hausse du taux de rupture de contrat de travail de 18 %. Il en résulterait que les ruptures conventionnelles se sont substituées à hauteur de :

- ◆ 12 % à des licenciements pour motif personnel ;
- ◆ 88 % à des ruptures de contrat qui n'auraient pas eu lieu en l'absence du dispositif.

Graphique 6 : Motifs de rupture auxquels se sont substituées les ruptures conventionnelles d'après les évaluations menées



Source : DARES (2013). « Les salariés ayant signé une rupture conventionnelle : une pluralité de motifs conduit à la rupture de contrat ». DARES Analyses n° 064 ; DARES (2018). « CDD, CDI : comment évoluent les embauches et les ruptures depuis 25 ans ? ». DARES Analyses n° 026 ; Pauline Carry, Benjamin Schoefer (2024). « Conflict in Dismissals ». National Bureau of Economic Research Working Paper n° 33245 ; Cyprien Batut, Eric Maurin (2019). « Comment les ruptures conventionnelles ont transformé le marché du travail », Paris School of Economics Working Paper n° 2019-04.

Nota bene : Les données de Carry, Schoefer (2024) ne permettent pas de distinguer les démissions et les ruptures qui n'auraient pas eu lieu en l'absence de la rupture conventionnelle.

La littérature académique et administrative démontre ainsi qu'entre 12 % et 22 % des ruptures conventionnelles se sont substituées à des licenciements entre 2008 et 2014. Si ces résultats étaient toujours valables en 2024, en l'absence de rupture conventionnelle le nombre de licenciements serait compris entre 645 000 et 696 000, contre 583 000 effectivement constatés. Il en résulte une diminution comprise entre 11 % et 18 % du nombre de licenciements constatés⁴⁰.

³⁹ Cyprien Batut, Eric Maurin (2019). « Comment les ruptures conventionnelles ont transformé le marché du travail », Paris School of Economics Working Paper n° 2019-04.

⁴⁰ En 2024, d'après la DARES, 582 904 licenciements et 514 627 ruptures conventionnelles ont été enregistrés. 12 % des ruptures licenciements représentent 69 948 ruptures et 22 % 128 239.

La baisse du nombre de licenciements en pourcentage (a) qui résulte de la rupture conventionnelle se calcule comme suit :

$$a \in \left[\frac{582\,904}{582\,904 + 128\,239} - 1 ; \frac{582\,904}{582\,904 + 69\,948} - 1 \right] \text{ i.e } a \in [-18 \% ; -11 \%]$$

Les autres ruptures conventionnelles (les quatre-cinquièmes) se substituent soit à des démissions, soit à des ruptures qui n'auraient pas eu lieu en l'absence du dispositif.

La substitution des ruptures conventionnelles à des démissions ou à des ruptures qui n'auraient pas eu lieu en l'absence du dispositif contribue notamment à la fluidification du marché du travail. Dans la mesure où elle se fonde sur l'accord des deux parties, elle est bénéfique à l'efficacité de l'appariement sur le marché du travail.

En revanche, **la substitution des ruptures conventionnelles à des démissions ou à des ruptures qui n'auraient pas eu lieu en l'absence du dispositif a un coût à court terme pour les finances publiques, puisqu'elle conduit à augmenter le nombre d'actifs qui bénéficient de l'allocation chômage d'aide au retour à l'emploi.**

À plus long terme, il est évidemment possible que ce coût soit en partie compensé par le meilleur appariement entre les compétences et les aspirations des salariés d'une part, les besoins des entreprises d'autre part. Toutefois, cet effet d'amélioration possible de la qualité de l'emploi et de la productivité globale dans l'économie est encore plus difficile à établir.

2.1.2. Au regard de leur ancienneté, ces études sont à considérer avec précaution

Comme souligné dans le graphique 6, les données exploitées dans la littérature académique et administrative datent de 2008 à 2014. Leur ancienneté ne permet pas de généraliser les résultats obtenus à la période contemporaine. La situation macroéconomique a en effet évolué, le taux de chômage étant passé de 10,5 % au quatrième trimestre de 2014 à 7,5 % au deuxième trimestre de 2025. En particulier, **la baisse du taux de chômage pourrait avoir incité les salariés, compte-tenu de la plus grande facilité à retrouver un emploi rapidement après une rupture :**

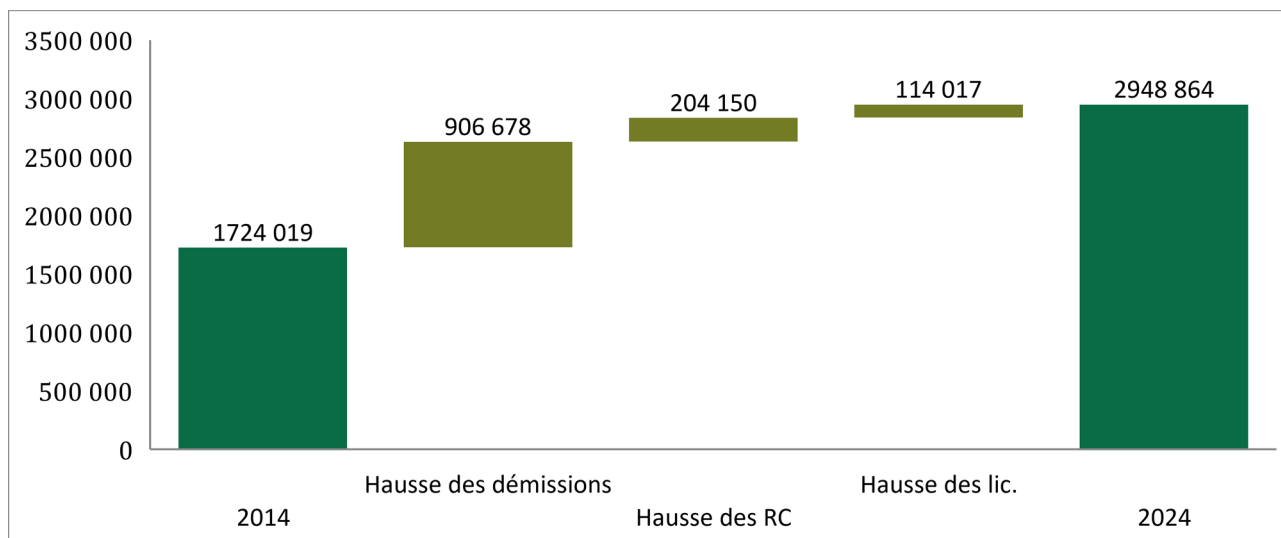
- ◆ **à avoir davantage recours aux démissions ;**
- ◆ **à davantage accepter une rupture conventionnelle à l'initiative de l'employeur en substitution à un licenciement.**

En effet, entre 2014 et 2024 (cf. graphique 7) :

- ◆ 74 % des ruptures supplémentaires sont le fait de démissions, dont le nombre passe de 945 000 à 1 851 000, soit une hausse de 96 % ;
- ◆ 17 % des ruptures supplémentaires sont le fait de ruptures conventionnelles, dont le nombre passe de 310 000 à 515 000, en hausse de 66 % ;
- ◆ 9 % des ruptures supplémentaires sont le fait de licenciements, dont le nombre passe de 469 000 à 583 000, soit une augmentation de 24 %.

L'augmentation des licenciements est donc modérée, en particulier en comparaison à la hausse des démissions. Cela suppose qu'un rééquilibrage a pu avoir lieu conduisant les ruptures à se substituer davantage, sur la période récente, à des licenciements plutôt qu'à des démissions.

Graphique 7 : Décomposition de la hausse du nombre de démissions, ruptures conventionnelles (RC) et licenciements entre 2014 et 2024



Source : DARES.

L'actualisation des travaux économétriques est difficile :

- ◆ DARES (2018) et Carry, Schoefer (2024) font usage de méthodes économétriques en comparant le recours aux licenciements et aux ruptures conventionnelles après introduction de la rupture conventionnelle par rapport à une situation de référence antérieure en neutralisant l'effet du cycle économique. Or, plus la période de référence est éloignée dans le temps en comparaison de la période analysée, moins la spécification du modèle est adéquate ;
- ◆ Batut, Maurin (2018) exploite la différence de recours à la rupture conventionnelle entre les entreprises pour comparer l'évolution des modes de rupture dans celles qui l'ont adoptée rapidement avec celles qui l'ont adopté plus tardivement. Toutefois, ces méthodes ne peuvent être utilisées sur des données plus tardives en l'absence d'expériences naturelles d'évènements économiques ou d'évolutions du cadre légal applicable aux ruptures conventionnelles.

L'actualisation de l'enquête DARES de 2011 menée auprès de 4 502 salariés ayant signé une rupture conventionnelle (cf. *supra*) serait susceptible d'apporter des compléments d'information utiles pour expliquer le choix du recours à ce mode de rupture de contrat de travail.

En outre, ces travaux raisonnent toutes choses étant égales par ailleurs, n'intégrant pas la dimension managériale de la rupture conventionnelle. Dès lors qu'elle constitue un outil possible et simple à mobiliser (voir partie 1), elle offre un cadre amiable dans lequel organiser une rupture qui pourrait, s'il n'était pas mis en œuvre, être conflictuel. Le recours accru des TPE-PME à cet outil (voir annexe IV) accreditte cette dimension managériale, à ne pas négliger dans les analyses générales des effets de substitution. Néanmoins pour les salariés, il semble que le régime socio fiscal des indemnités de rupture de contrat de travail importe moins que le droit à l'assurance chômage (voir partie 3).

2.1.3. L'existence d'indemnités de départ, et le traitement socio-fiscal qui les caractérise, n'apparaît pas déterminer la préférence des salariés pour un mode de rupture

En 2011, pour les salariés, d'après l'enquête de la DARES (*op cit.*), l'existence d'indemnités de départ, *a fortiori* donc le régime socio-fiscal de ces indemnités, était un motif secondaire de recours à la rupture conventionnelle.

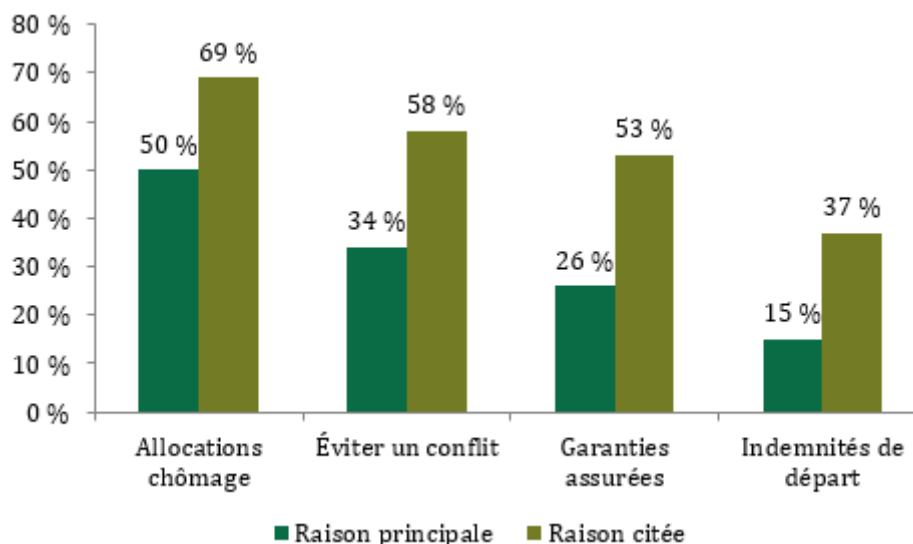
Annexe III

Les raisons qui ont conduit le salarié à choisir la rupture conventionnelle plutôt qu'un autre mode de rupture sont en effet, par ordre décroissant d'importance (cf. graphique 8) :

- ◆ le droit de bénéficier des allocations chômage, cité par 69 % des salariés et par 50 % comme raison principale ;
- ◆ le souhait d'éviter un conflit, cité par 58 % des salariés et par 34 % comme raison principale ;
- ◆ les garanties associées à la rupture conventionnelle (entretiens, assistance) ; citées par 53 % des salariés et par 26 % comme raison principale ;
- ◆ l'existence d'indemnités de départ, citée par 37 % des salariés et par 15 % comme raison principale.

Le droit à l'allocation d'aide au retour à l'emploi, et les modalités d'éligibilité à ce droit, déterminent donc davantage la préférence des salariés pour un mode de rupture de contrat de travail que l'existence et le montant des indemnités de départ (cf. cas types *infra*).

Graphique 8 : Motif du recours à la rupture conventionnelle par le salarié d'après les 4 502 salariés interrogés par la Dares en 2011



Source : Raphaël Dalmasso, Bernard Gomel, Évelyne Serverin (2015). « Le consentement du salarié à la rupture conventionnelle entre initiative, adhésion et résignation : enquête DARES auprès de 4 502 salariés signataires d'une rupture conventionnelle homologuée en 2011 ». Rapport de recherche du Centre d'études de l'emploi n° 95.

Deux facteurs sont susceptibles de contribuer à la moindre importance des indemnités de départ par rapport aux allocations chômages dans le choix du recours à la rupture conventionnelle :

- ◆ au moment de la rupture, le montant espéré d'allocations chômage à percevoir dans le futur est supérieur au montant perçu d'indemnités de rupture de contrat de travail ;
- ◆ le salarié a une connaissance moindre des indemnités de départ par rapport aux allocations chômage.

Concernant la connaissance que les salariés ont des indemnités de départ et du droit aux allocations chômage, l'enquête menée par la Dares en 2011 suggère en effet que **les salariés s'informent davantage sur le droit à l'indemnisation du chômage que sur le droit à des indemnités de départ.**

Annexe III

Parmi les 4 502 salariés interrogés, 70 % avaient indiqué s'être renseignés sur les garanties offertes en matière de droit aux allocations chômage contre 44 % pour les indemnités de départ, soit 26 points de pourcentage de plus (cf. tableau 2). Les cadres s'informent davantage sur les garanties offertes par la rupture conventionnelle de façon générale et en particulier pour les indemnités de départ : 75 % s'informent sur les garanties offertes en matière de droit au chômage et 57 % sur les indemnités de départ, soit 18 points de pourcentage de plus, contre respectivement 62 % et 34 % parmi les ouvriers, soit 28 points de pourcentage de plus. Néanmoins, il est observé que même les cadres s'informent davantage sur les garanties offertes en matière d'allocations chômage que sur celles relatives aux indemnités de départ.

Tableau 2 : Part de salariés signant une rupture conventionnelle s'étant renseignés sur les garanties offertes d'après les 4 502 salariés interrogés par la Dares en 2011

Catégorie socioprofessionnelle	Droit aux allocations chômage	Délai de validation	Délai de rétractation	Droit de se faire assister	Indemnité de départ	Recours juridiques
Ouvrier	62 %	46 %	48 %	43 %	34 %	30 %
Employé	69 %	60 %	53 %	46 %	39 %	33 %
Technicien	74 %	65 %	57 %	53 %	52 %	39 %
Cadre	75 %	68 %	59 %	50 %	57 %	43 %
Ensemble	70 %	60 %	54 %	47 %	44 %	35 %

Source : Raphaël Dalmaso, Bernard Gomel, Évelyne Serverin (2015). « Le consentement du salarié à la rupture conventionnelle entre initiative, adhésion et résignation : enquête DARES auprès de 4 502 salariés signataires d'une rupture conventionnelle homologuée en 2011 ». Rapport de recherche du Centre d'études de l'emploi n° 95.

2.1.4. Même si le traitement socio-fiscal est encore plus complexe à l'approche de la retraite, son rôle dans le comportement des acteurs est inconnu

À l'approche de l'âge de la retraite, le régime d'exemption diffère encore davantage selon le mode de rupture. Il obéit actuellement à quatre règles distinctes.

Tableau 3 : Comparaison du régime socio-fiscal des départs à la retraite, des mises à la retraite, des ruptures conventionnelles pour un salarié pouvant bénéficier d'une pension et du licenciement pour motif personnel

Prélèvement	Départ à la retraite	Mise à la retraite	Rupture conventionnelle pour un salarié pouvant bénéficier d'une pension	Licenciement pour motif personnel
Impôt sur le revenu	Contribution au premier euro	Exemption partielle	Contribution au premier euro	Exemption partielle
Cotisations et contribution	Contribution au premier euro	Exemption partielle	Exemption partielle	Exemption partielle
Contribution patronale spécifique	N.A.	30 %	30 %	N.A.

Source : Mission.

Selon le rapport Bellon⁴¹ de 2020, ce régime hétérogène, source d'optimisations potentielles, accentuerait l'effet horizon décrit dans la partie 1.2.3 :

- ◆ un barème équivalent d'indemnité de départ en retraite, de licenciement et de rupture conventionnelle, mais un traitement socio-fiscal plus avantageux en cas de licenciement et de rupture conventionnelle ;

⁴¹ Favoriser l'emploi des travailleurs expérimentés, S. Bellon, O. Meriaux, JM Soussan, rapport remis au gouvernement en 2020

Annexe III

- ◆ une pénalité sur les mises à la retraite (contribution spécifique), qui n'existe pas pour les licenciements et qui peut conduire à une rupture précoce du contrat de travail plutôt qu'à une mise en retraite ;
- ◆ une pénalité sur les ruptures conventionnelles à l'âge du bénéfice de la retraite (soumission à l'impôt sur le revenu), qui peut conduire à une rupture précoce du contrat de travail, avant l'âge de ce bénéfice.

Par surcroît, cet effet horizon serait alimenté par les conditions d'indemnisation à l'assurance chômage, qui assure «un dispositif implicite de préretraite qui gonfle le nombre de chômeurs indemnisés trois années avant l'âge légal de la retraite. Ce phénomène [...] relève parfois d'un accord tacite entre employeurs et salariés en faveur d'une "préretraite Pôle emploi" en raison des 36 mois d'indemnisation prévus par Pôle emploi ainsi que de la règle particulière de maintien d'indemnisation, sous condition, au-delà de ces 36 mois ⁴²».

Alors que l'Unédic relativise cet effet horizon, la contribution du traitement socio-fiscal à cet effet est en tout état de cause mal connue.

3. Si les conventions collectives peuvent prévoir des dispositions plus favorables pour leurs salariés, les cadres et les salariés plus anciens bénéficient davantage du régime socio-fiscal

3.1. Les conventions collectives peuvent fixer des indemnités différentes et prévoir des dispositions plus favorables pour les cadres

Pour l'année 2022, l'examen des 57 principales conventions collectives nationales couvrant 11,2 millions de salariés (soit 42 % des salariés du privé) met en évidence une hétérogénéité des règles applicables en matière d'indemnités de rupture du contrat de travail.

En premier lieu, sept d'entre elles (cf. tableau 3, graphique 9) comportent des dispositions prévoyant des indemnités de licenciement supérieures au minimum légal, et ce, pour l'ensemble des catégories de salariés. Dans ces branches, les garanties conventionnelles bénéficient donc indistinctement aux ouvriers, employés, professions intermédiaires et cadres. Ces sept conventions représentent une population couverte estimée à 844 000 salariés (en 2022 ; cf. graphique 11). Pour rappel, le nombre de salariés fin 2022 est de 26,9 millions (INSEE, Dares, *Emploi, chômage, revenus du travail, édition 2023*).

En second lieu, sept d'entre elles (cf. tableau 4, graphique 10) instaurent des dispositions plus favorables que la loi, pour les cadres exclusivement. Ces conventions couvrent au total 3 352 021 salariés. Parmi eux et sur la base d'une proportion de 23 % de cadres dans l'emploi salarié (donnée issue de l'enquête emploi de l'INSEE, 2023), la population de cadres effectivement bénéficiaire de ces dispositions avantageuses peut être estimée à 770 965.

Enfin, **63 % des conventions collectives analysées, soit 36 conventions sur 57, ne fixent pas des montants d'indemnités de licenciement différents des indemnités légales, ou fixent des montants devenus inférieurs au minimum légal** (cf. tableau 5), ce qui conduit à l'application des dispositions légales (article R. 1234-2 du code du travail). Cette situation résulte d'une non-actualisation des stipulations conventionnelles. Ces conventions analysées concernent environ 6 520 843 salariés, soit 58 % des 11 271 743 salariés couverts par les 57 principales conventions collectives.

⁴² Sophie BELLON, Olivier MERIAUX, Jean-Manuel SOUSSAN, Favoriser l'emploi des travailleurs expérimentés - Rapport remis au Gouvernement le 14 janvier 2020.

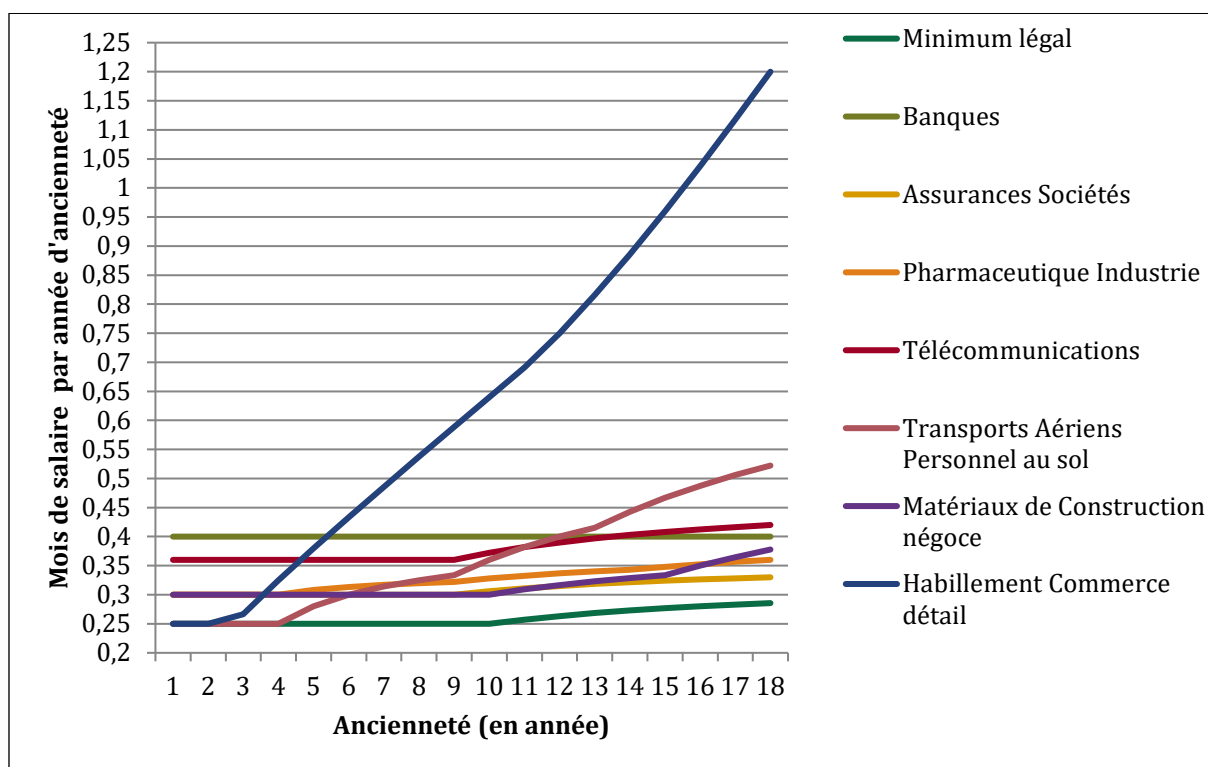
Annexe III

Tableau 4 : Conventions collectives plus favorables que le minimum légal pour l'ensemble des salariés

Convention collective	Nombre de salariés	Part des salariés parmi les 57 conventions collectives analysées
Assurances Sociétés	150 492	1,3 %
Banques	221 736	2,0 %
Habillement Commerce Détail	68 612	0,6 %
Matériaux de construction Négoce	78 916	0,7 %
Industrie pharmaceutique	135 527	1,2 %
Télécommunications	105 403	0,9 %
Transports aériens personnel au sol	83 612	0,7 %
Total	844 298	7,5 %

Source : Direction générale du travail ; Légifrance ; calculs mission.

Graphique 9 : Conventions collectives plus favorables que le minimum légal pour l'ensemble des salariés (en mois de salaire en moyenne par année d'ancienneté)



Source : Direction générale du travail ; Légifrance ; calculs mission.

Note de lecture : Avec 18 ans d'ancienneté, un salarié de la branche habillement, commerce détail percevra 1,2 mois de salaire brut par année d'ancienneté.

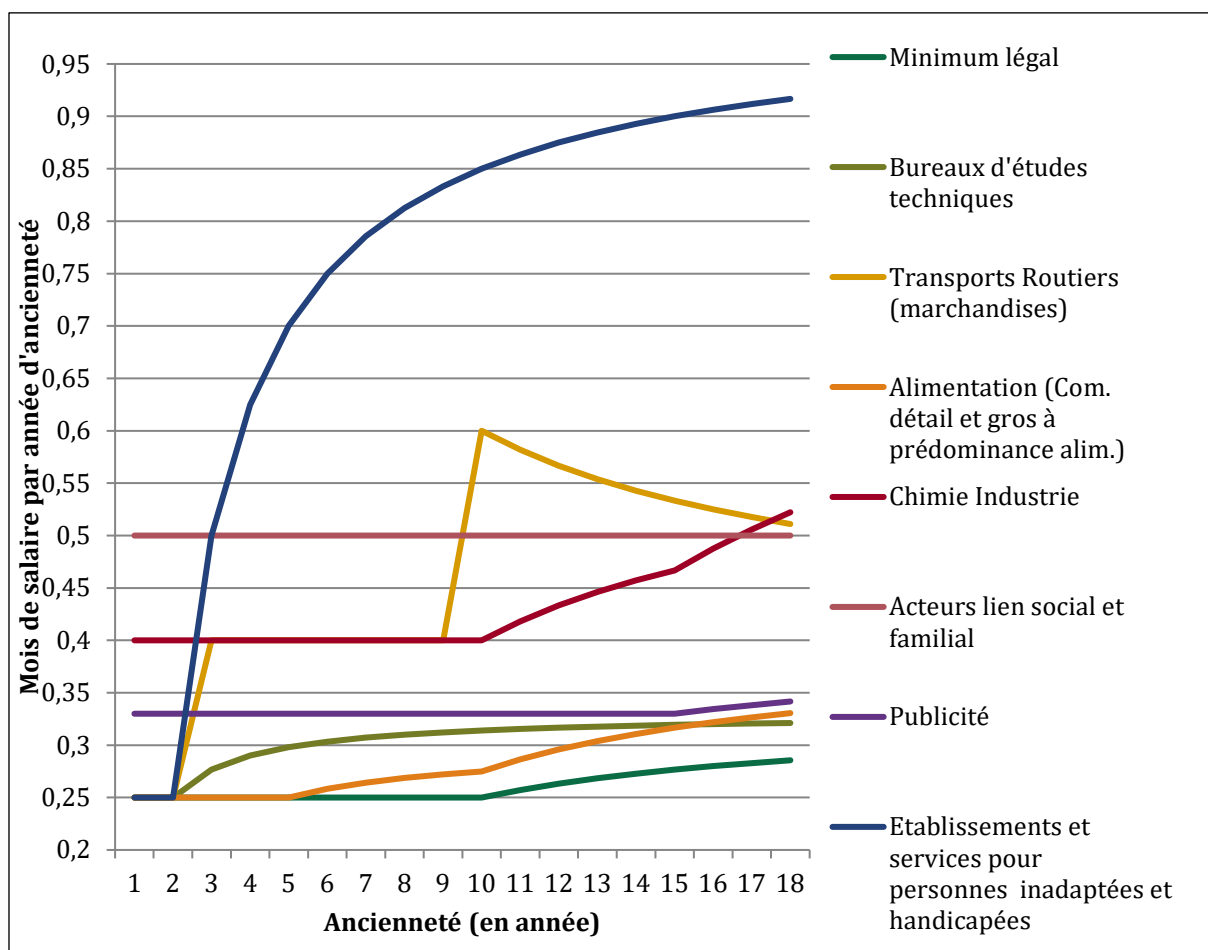
Annexe III

Tableau 5 : Conventions collectives plus favorables que le minimum légal pour les cadres uniquement

Convention collective	Nombre de salariés	Part des salariés parmi les 57 conventions collectives analysées
Acteurs lien social et familial	81 639	0,7 %
Alimentation (Com. détail et gros à prédominance alim.)	755 497	6,7 %
Bureaux d'études techniques	1 347 315	12 %
Chimie Industrie	233 343	2,1 %
Établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées	NC	NC
Publicité	76 971	0,7 %
Transports Routiers (marchandises)	857 256	7,6 %
Total	3 352 021	29,7 %

Source : Direction générale du travail ; Légifrance ; calculs mission.

Graphique 10 : Conventions collectives plus favorables que le minimum légal pour les cadres uniquement (en mois de salaire en moyenne par année d'ancienneté)



Source : Direction générale du travail ; Légifrance ; calculs mission.

Annexe III

Tableau 6 : Conventions collectives qui ne sont pas plus favorables que le minimum légal

Convention collective	Nombre de salariés	Part des salariés parmi les 57 conventions collectives analysées
Aide, accompagnement, soins et services à domicile (BAD)	NC	NC
Alimentaires industries 5 branches	74 826	0,7 %
Ameublement Négoce	70 016	0,6 %
Automobile services	499 165	4,4 %
Boulangerie Pâtisserie artisanale	178 056	1,6 %
Bricolage	89 099	0,8 %
Coiffure	108 197	1,0 %
Commerce de détail alimentaire non spécialisé (ex : fruits et légumes ; épicerie ; commerce)	112 276	1,0 %
Commerce de gros	421 662	3,7 %
Commerces détail non alimentaire	141 276	1,3 %
Dentaires Cabinets	65 617	0,6 %
Eclat (ex-animation)	205 814	1,8 %
Enseignement privé indépendant	77 246	0,7 %
Entreprises de services à la personne	NC	NC
Établissements privés d'hospitalisation, de soins, de cure et de garde à but non lucratif	NC	NC
Experts Comptables	179 648	1,6 %
Formation organismes	115 502	1,0 %
Gardiens Concierges	64 403	0,6 %
Habillement Commerce Succursales	109 785	1,0 %
Hospitalisation privée	280 505	2,5 %
Hôtels Cafés Restaurants	797 382	7,1 %
Immobilier	196 655	1,7 %
Import-Export	60 713	0,5 %
Médicaux Cabinets	120 979	1,1 %
Notariat	68 148	0,6 %
Ouvriers de travaux publics	NC	NC
Particulier employeur	775 000	6,9 %
Pharmacie officine	140 979	1,3 %
Prestataires de services du secteur tertiaire, dispositions spécifiques au secteur de l'évènementiel	202 506	1,8 %
Propreté (entreprises de)	560 744	5,0 %
Restaurants de collectivités	93 797	0,8 %
Restauration Rapide	308 575	2,7 %
Sport	162 441	1,4 %
Sport Equipement Loisirs Commerce	82 898	0,7 %
Tracteurs Matériel Agricole Bât. Rep.	96 449	0,9 %
Transports Publics Urbains	60 484	0,5 %
Total	6 520 843	57,9 %

Source : Direction générale du travail ; Légifrance ; calculs mission.

Graphique 11 : Effectifs salariés couverts par des indemnités de rupture supérieures ou égales au montant des indemnités légales



Source : Direction générale du travail.

3.2. Les cadres et les salariés les plus anciens, dont les indemnités de départ sont plus élevées et plus souvent supérieures au minimum légal, bénéficient davantage du régime socio-fiscal

Conformément à l'article L. 1237-13 du code du travail, l'indemnité légale de rupture conventionnelle ne peut être inférieure à l'indemnité légale de licenciement. Celle-ci, conformément à l'article R. 1234-2 du code du travail, dépend du salaire brut et de l'ancienneté. Elle est égale à :

- ◆ un quart de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années jusqu'à dix ans ;
- ◆ un tiers de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années à partir de dix ans.

Ce montant constitue uniquement un minimum qui peut être réhaussé sous l'effet :

- ◆ d'une convention collective plus favorable au salarié ;
- ◆ de la négociation entre le salarié et l'employeur.

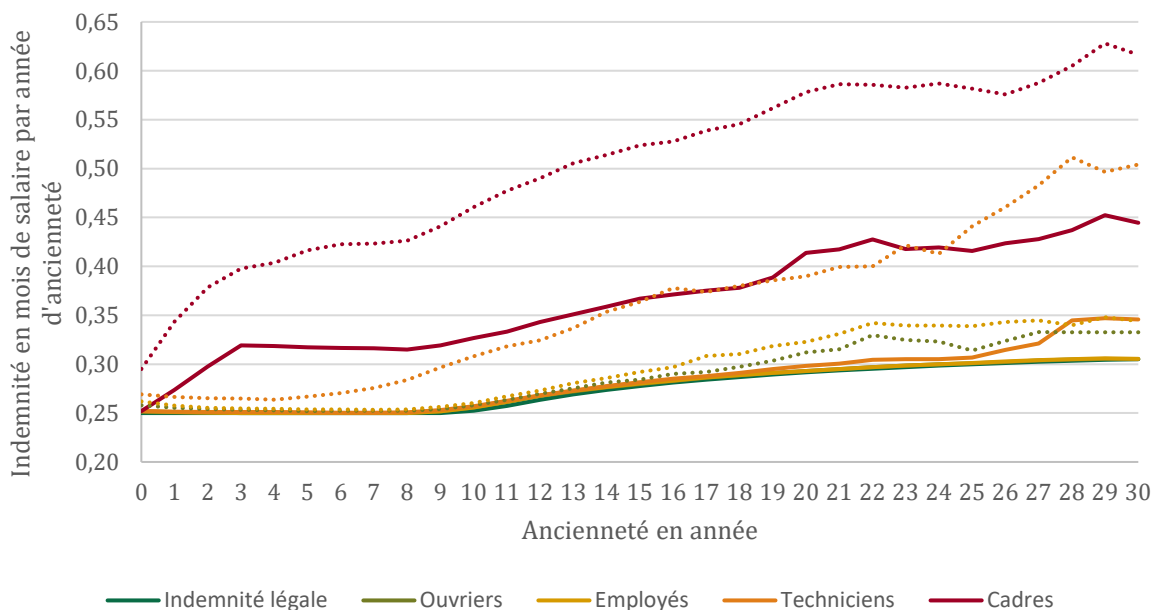
En 2021, les catégories qui bénéficient le plus d'indemnités de départ supérieures au minimum légal sont les cadres et les salariés les mieux rémunérés, en particulier les plus anciens⁴³. L'écart entre l'indemnité perçue et l'indemnité légale des cadres croît rapidement avec l'ancienneté : alors que 50 % des cadres ayant un an d'ancienneté bénéficient d'indemnités perçues supérieures de 9 % au minimum légal, parmi les cadres de trois ans d'ancienneté ils sont 50 % à bénéficier d'indemnités supérieures de 28 % au minimum légal. Ce chiffre croît lentement jusqu'à 19 années d'ancienneté, où il est de 34 %, puis passe à 42 % à 20 ans d'ancienneté (cf. graphique 12).

Parmi les cadres, les écarts sont importants puisqu'après deux ans d'ancienneté par exemple, un quart des cadres bénéficient d'indemnités de départ supérieures de 51 % du minimum légal alors que la moitié bénéficie d'indemnités supérieures seulement de 19 % au minimum légal.

⁴³ DARES (2022). « Les ruptures conventionnelles en 2021 : de nouveau en hausse après la crise sanitaire ». *DARES Résultats n° 37*.

Annexe III

Graphique 12 : Indemnité de rupture conventionnelle par catégorie socioprofessionnelle et ancienneté dans l'entreprise (médiane et troisième quartile) en 2021



Source : DARES (2021). Note de lecture : Les traits pleins correspondent aux indemnités médianes et les traits pointillés au troisième quartile.

Les plafonds d'exonération étant élevés, le régime socio-fiscal bénéficie donc avant tout aux cadres (cf. section 4).

3.3. Employeurs et salariés peuvent arbitrer entre différentes modalités de rupture, parfois appuyés par des cabinets de conseil spécialisés en la matière

La complexité du système d'exemption des indemnités de rupture constitue un constat partagé par l'ensemble des parties prenantes rencontrées⁴⁴ par la mission.

Les différences de traitement prévues par le régime socio-fiscal laissent la possibilité aux acteurs d'adopter des comportements optimisateurs. Ainsi :

- ◆ le recours à un licenciement négocié plutôt qu'à une rupture conventionnelle permet d'éviter le paiement du prélèvement spécifique de 30 % sur les sommes exemptées d'impôt sur le revenu (soit un avantage net de plus de 18 000 € au maximum) ;
- ◆ à l'approche de l'âge de la retraite, au regard des règles distinctes déjà présentées (voir supra), l'intérêt partagé d'un employeur et d'un salarié peut être de s'accorder sur un licenciement en lieu et place d'un départ à la retraite. Cet usage abusif du licenciement a été signalé à la mission par la direction des vérifications nationales et internationales (cf. annexe I) ;
- ◆ en cas de saisine du conseil de prud'hommes et de conciliation constatée par celui-ci, l'indemnité de conciliation, qui peut atteindre jusqu'à 24 mois de salaire, est entièrement exemptée de l'ensemble des prélèvements (dans la limite de 2 PASS, soit 94 200 €, pour les prélèvements sociaux), alors que la même indemnité sera soumise au régime socio-fiscal des indemnités de licenciement si elle est décidée et versée au moment du licenciement hors du cadre contentieux ;

⁴⁴ Voir liste des personnes rencontrées, en particulier organisations syndicales et patronales mais également directions des relations sociales de deux grands groupes.

Annexe III

- ◆ le versement d'indemnités transactionnelles destinées à éteindre un litige, selon la qualification retenue par la convention de transaction, permet de bénéficier d'exemptions qui se cumulent avec celles appliquées aux indemnités de licenciement lorsque la convention établit que l'indemnité vise en toute ou partie à réparer un préjudice.

Il est vrai que l'administration dispose de la possibilité de contester, au terme d'un contrôle, certains arbitrages. Lorsque la rupture présente un caractère fictif et destiné exclusivement à bénéficier de l'avantage fiscal, elle est constitutive d'un abus de droit : elle n'est alors pas opposable à l'administration, qui peut par ailleurs appliquer une pénalité de 80 % à l'occasion du redressement⁴⁵. Cependant, la charge de la preuve lui incombe. Celle-ci est difficile à apporter en pratique⁴⁶. De la même façon, lorsque le contribuable oppose à l'administration l'objet réparateur des indemnités de rupture transactionnelle qu'il perçoit, il incombe à l'administration d'apporter la preuve que cet objet est inexact⁴⁷ et l'évolution jurisprudentielle tend à faciliter ce type d'accord.

Les échanges de la mission avec des praticiens (avocats spécialisés, responsables de ressources humaines) et avec les administrations fiscale et sociale font ressortir le caractère notoire, même s'il est impossible à quantifier, de ces montages, lorsqu'est en cause la rupture du contrat de cadres supérieurs et dirigeants.

4. Les cas-types construits par la mission confirment que le régime socio-fiscal bénéficient aux salariés qui touchent des indemnités élevées, mais que son rôle est secondaire dans le choix des modalités de rupture par rapport au droit à l'indemnisation du chômage

La mission a réalisé des cas-types pour apprécier dans quelle mesure :

- ◆ le régime socio-fiscal corrige ou non la distribution inégale des indemnités perçues en faveur des rémunérations les plus élevées ;
- ◆ le montant de l'indemnité est équivalent à l'espérance de revenus associés à l'assurance chômage.

4.1. Le régime socio-fiscal spécifique des indemnités de rupture bénéficie avant tout aux salariés les mieux rémunérés

À titre d'exemple, la mission construit quatre cas-types⁴⁸ de ruptures conventionnelles ou licenciements (hors faute grave ou lourde), afin d'apprécier quelles catégories bénéficient le plus du régime socio-fiscal :

- ◆ un employé au salaire moyen des employés dans le secteur privé (2 504 € brut mensuel en 2023) et qui bénéficie d'une indemnité en mois de salaire par année d'ancienneté médiane parmi les employés ;
- ◆ un salarié au salaire moyen dans le secteur privé (3 476 € brut mensuel en 2023) et qui bénéficie d'une indemnité en mois de salaire par année d'ancienneté médiane parmi les salariés ;

⁴⁵ Livre des procédures fiscales, art. L. 64 et code général des impôts, art. 1729.

⁴⁶ Pour des exemples de faisceaux de preuves acceptés par le juge du fond, voir CAA Nantes, 1^{re} chambre, 10 septembre 2020, n° 18NT04344 ; CAA Versailles, 1^{re} chambre, 9 novembre 2021, n° 19VE02057.

⁴⁷ Voir par exemple : cour d'appel de Montpellier, 20 mars 2025, n° 20/02844.

⁴⁸ Les médianes et troisième quartile d'indemnités dont bénéficient les salariés sont extraits de DARES (2022). « Les ruptures conventionnelles en 2021 : de nouveau en hausse après la crise sanitaire ». *DARES Résultats* n° 37.

Annexe III

- ◆ un cadre au salaire moyen des cadres dans le secteur privé (6 905 € brut mensuel en 2023) et qui bénéficie d'une indemnité en mois de salaire par année d'ancienneté médiane parmi les cadres ;
- ◆ un cadre au salaire de 10 000 € brut mensuel et qui bénéficie d'une indemnité en mois de salaire par année d'ancienneté égale au troisième quartile des indemnités dont bénéficient les cadres.

Le tableau 6 présente les indemnités perçues par chacun suivant les années d'ancienneté dans l'emploi.

Tableau 7 : Montant de l'indemnité perçue pour quatre cas-types

Ancienneté (années)	Montant de l'indemnité perçue (médiane)			Montant de l'indemnité perçue (troisième quartile)
	Employé au salaire moyen 2 504 € brut mensuel	Salarié au salaire moyen 3 476 € brut mensuel	Cadre au salaire moyen 6 905 € brut mensuel	Cadre 10 000 € brut mensuel
1	629 €	874 €	1 890 €	3 433 €
2	1 254 €	1 745 €	4 111 €	7 567 €
5	3 130 €	4 357 €	10 956 €	20 829 €
10	6 402 €	8 933 €	22 556 €	46 058 €
15	10 529 €	14 686 €	38 012 €	78 575 €
20	14 673 €	20 740 €	57 127 €	115 633 €
30	22 949 €	36 064 €	92 113 €	184 962 €

Source : Mission.

Est exonéré de l'impôt sur le revenu (cf. annexe I) le montant maximal parmi les trois suivants :

- ◆ indemnité légale ou conventionnelle de licenciement ;
- ◆ le minimum entre deux revenus annuel brut et le plafond annuel de la sécurité sociale, qui est de 47 100 €, multiplié par six ;
- ◆ le minimum entre la moitié de l'indemnité et le plafond annuel de la sécurité sociale, qui est de 47 100 €, multiplié par six.

Six plafonds annuels de sécurité sociale (PASS) représentent 282 600 € en 2025, ce qui constitue une borne d'exonération large.

En tenant compte des autres critères, les plafonds applicables à chaque cas type sont les suivants :

- ◆ 60 096 € pour l'employé ;
- ◆ 83 424 € pour le salarié au salaire moyen ;
- ◆ 165 720 € pour le cadre au salaire moyen parmi les cadres ;
- ◆ 240 000 € pour le cadre à 10 000 € brut mensuel.

Il en résulte que, même avec trente ans d'ancienneté, aucun des cas présentés n'est fiscalisé à l'impôt sur le revenu.

Pour ce qui concerne les cotisations sociales (cf. annexe I), est exonéré le montant minimum parmi les deux suivants :

- ◆ part de l'indemnité exonérée de l'impôt sur le revenu ;
- ◆ deux PASS.

Pour les quatre cas-types susmentionnés, seul le cadre rémunéré 10 000 € brut mensuel est assujéti aux cotisations sociales sur une fraction de l'indemnité lorsqu'il a :

- ◆ 20 ans d'ancienneté (21 433 € assujettis pour 94 200 € exonérés) ;

Annexe III

- ◆ 30 ans d'ancienneté (90 762 € assujettis pour 94 200 € exonérés).

Tableau 8 : Montant de l'assiette assujettie aux cotisations sociales pour quatre cas-types

Ancienneté (années)	Assiette assujettie aux cotisations sociales			
	Employé au salaire moyen 2 504 € brut mensuel	Salarié au salaire moyen 3 476 € brut mensuel	Cadre au salaire moyen 6 905 € brut mensuel	Cadre 10 000 € brut mensuel
1	0 €	0 €	0 €	0 €
2	0 €	0 €	0 €	0 €
5	0 €	0 €	0 €	0 €
10	0 €	0 €	0 €	0 €
15	0 €	0 €	0 €	0 €
20	0 €	0 €	0 €	21 433 €
30	0 €	0 €	0 €	90 762 €

Source : Mission.

Ces calculs confirment que le régime socio-fiscal spécifique des indemnités bénéficie davantage aux salariés dont les salaires et les indemnités sont élevés.

4.2. L'espérance de revenus associée au droit à l'indemnisation du chômage est supérieure au montant perçu d'indemnités légales de rupture de contrat de travail

Les cas types ici réalisés cherchent à comparer les revenus associés au droit à l'indemnisation du chômage et les montants des indemnités légales de rupture du contrat de travail :

- ◆ des cadres rémunérés 5 470 € net mensuel, soit le salaire net moyen d'un cadre du secteur privé en France en 2023 ;
- ◆ des employés rémunérés 1 960 € net mensuel, soit le salaire net moyen d'un employé du secteur privé en France en 2023 ;
- ◆ des salariés rémunérés 2 730 € net mensuel, soit le salaire net moyen d'un salarié du secteur privé en France en 2023.

La présente comparaison ne tient pas compte du fait que l'indemnisation du chômage est soumise à l'impôt sur le revenu et n'a pas recours à un taux d'actualisation pour le calcul intertemporel.

Cas-type de deux cadres de trois ans et de dix ans d'ancienneté dont le salaire est identique, à 5 470 € net mensuel⁴⁹ et 6 905 € brut mensuel

Les deux cadres seraient bénéficiaires de l'allocation de retour à l'emploi (ci-après allocations chômage) de 3 481 € net par mois pendant 182 jours, puis de 2 404 € net par mois pendant 366 jours (cf. graphique 13).

Les indemnités légales de rupture qu'ils percevront seront de :

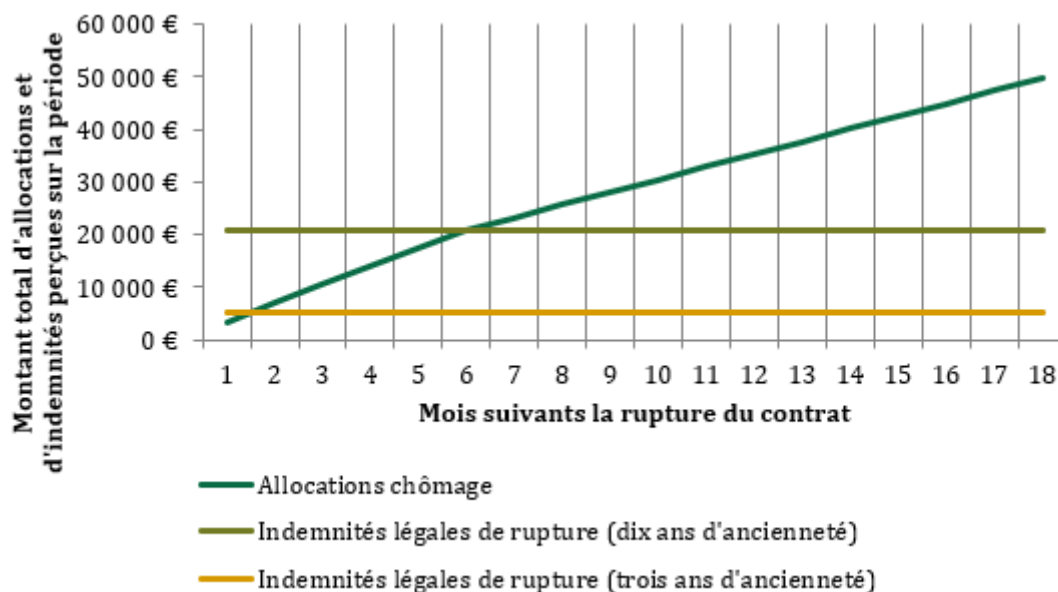
- ◆ 5 179 € pour trois ans d'ancienneté ;
- ◆ 20 715 € pour dix ans d'ancienneté.

Pour un cadre de trois ans d'ancienneté, les allocations chômage perçues dépassent dès le premier mois l'indemnité de rupture de contrat de travail. Pour un cadre de dix ans d'ancienneté, elles dépassent le montant perçu d'indemnité de rupture de contrat de travail après six mois au chômage.

⁴⁹ Ce qui correspond au salaire mensuel net moyen en équivalent temps plein en 2023 dans le secteur privé d'un cadre d'après l'INSEE. Voir : <https://www.insee.fr/fr/statistiques/7457170>.

Annexe III

Graphique 13 : Montants perçus d'allocations chômage et d'indemnités légales de rupture de contrat de travail pour des cadres de trois et dix ans d'ancienneté rémunérés 6 905 € brut mensuel



Source : Mission.

Cas-type de deux employés de trois ans et de dix ans d'ancienneté dont le salaire est identique, à 1 960 € net mensuel⁵⁰ et 2 504 € brut mensuel

Les deux employés bénéficieraient d'une allocation d'aide au retour à l'emploi de 1 118 € mensuels pendant 548 jours (cf. graphique 14) et d'une indemnité légale de rupture égale à :

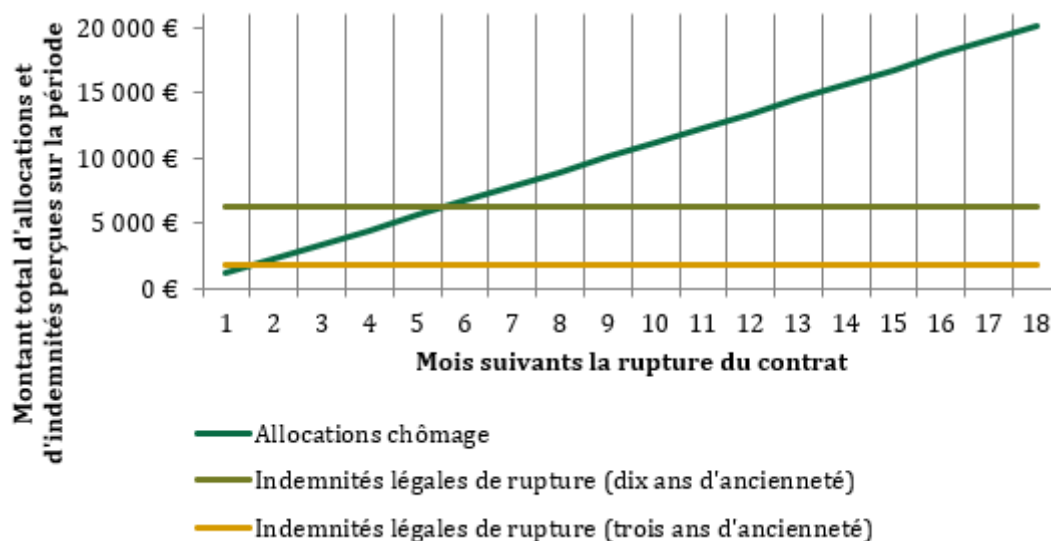
- ◆ 1 878 € pour trois ans d'ancienneté ;
- ◆ 6 260 € pour dix ans d'ancienneté.

Pour un employé de trois ans d'ancienneté, les allocations chômage perçues dépassent dès le premier mois l'indemnité de rupture de contrat de travail. Pour un employé de dix ans d'ancienneté, elles dépassent le montant perçu d'indemnité de rupture de contrat de travail après six mois au chômage.

⁵⁰ Ce qui correspond au salaire mensuel net moyen en équivalent temps plein en 2023 dans le secteur privé d'un employé d'après l'INSEE. Voir : <https://www.insee.fr/fr/statistiques/7457170>.

Annexe III

Graphique 14 : Montants perçus d'allocations chômage et d'indemnités légales de rupture de contrat de travail pour des employés de trois et dix ans d'ancienneté rémunérés 2 504 € brut mensuel



Source : Mission.

Cas-type d'un salarié au salaire net mensuel de 2 730 €⁵¹ et 3 476 € brut mensuel selon son niveau d'ancienneté

L'indemnité légale de rupture de contrat de travail est croissante avec l'ancienneté tandis que le montant mensuel de l'allocation chômage suivant l'ancienneté n'en dépend pas. Il en résulte que le nombre de mois au chômage avant que le montant perçu d'allocation chômage ne dépasse l'indemnité légale de rupture est croissant avec l'ancienneté dans l'emploi.

Toutefois, avec une ancienneté de seize ans, l'allocation chômage perçue dépasse l'indemnité légale de rupture en huit mois, ce qui est inférieur à la durée moyenne d'indemnisation (cf. tableau 7).

Tableau 9 : Comparaison des montants perçus d'indemnité légale de rupture de contrat de travail et d'allocation chômage selon l'ancienneté d'un salarié au salaire mensuel moyen dans le secteur privé en 2023 (soit 2 730 € net mensuel)

Nombre d'années d'ancienneté	Montant de l'indemnité légale de rupture en € (A)	Montant mensuel de l'allocation chômage en € (B)	Nombre de mois au chômage avant que le montant de A dépasse le montant de B
2	1 738	1 800	0
4	3 476		1
6	5 214		2
8	6 952		3
10	8 690		4
12	11 007		6
14	13 325		7
16	15 642		8

Source : Mission.

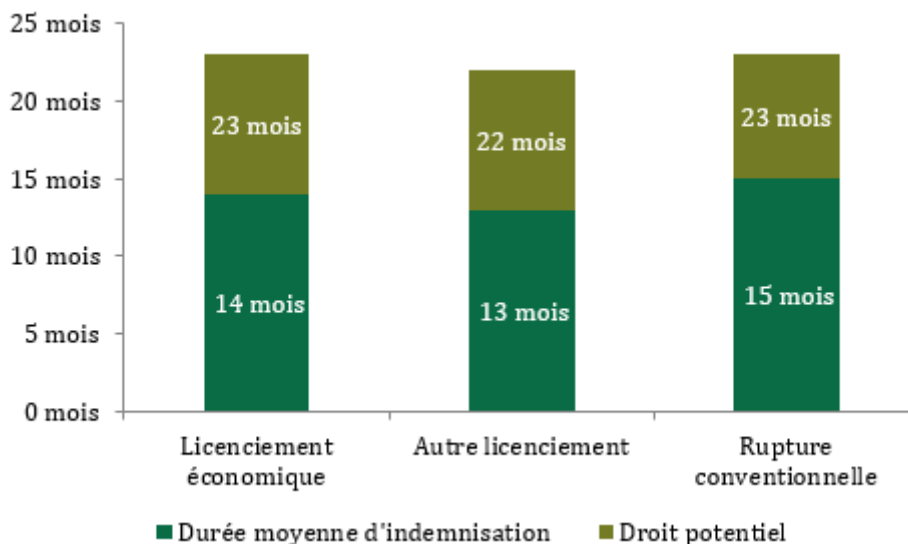
⁵¹ Ce qui correspond au salaire mensuel net moyen en équivalent temps plein en 2023 dans le secteur privé d'après l'INSEE. Voir : <https://www.insee.fr/fr/statistiques/7457170>.

Annexe III

En 2023, la durée moyenne d'indemnisation est proche quel que soit le mode de rupture de contrat de travail (cf. graphique 15) :

- ◆ quatorze mois après un licenciement économique ;
- ◆ treize mois après un autre licenciement ;
- ◆ quinze mois après une rupture conventionnelle.

Graphique 15 : Durée moyenne d'indemnisation et droit potentiel par type de rupture en 2023



Source : Unédic (2025). « Le point sur les durées d'indemnisation et la consommation des droits ».

Le droit à l'assurance chômage génère donc en moyenne une espérance de revenus égale à 7,2 salaires mensuels bruts pour un salarié au salaire moyen⁵², ce qui correspondrait à l'indemnité légale de fin de contrat perçue avec une ancienneté de 24 ans. Or, en 2020 l'ancienneté moyenne d'un salarié chez un même employeur est de 11 ans en France d'après l'OCDE.

Il en résulte que le droit à l'indemnisation du chômage génère une espérance de revenus supérieure à la réparation du préjudice liée à l'indemnité légale de fin de contrat.

Ces calculs corroborent la présomption que les choix des salariés en matière de rupture de contrat de travail dépendent davantage des modalités d'ouverture des droits à l'assurance chômage que du montant des indemnités de rupture.

⁵² $\frac{1\,800 \text{ (montant de l'allocation de retour à l'emploi)} \times 14 \text{ (durée moyenne d'indemnisation)}}{3\,476 \text{ (salaire brut mensuel moyen)}} = 7,2.$