

ANNEXE V

Bénéficiaires du régime socio-fiscal et estimation de scénarios d'évolution

SOMMAIRE

1. LES INDEMNITÉS DE RUPTURE SONT PLUS INÉGALEMENT RÉPARTIES QUE LES REVENUS	1
1.1. En 2024, seuls 0,3 % des salariés ayant bénéficié d'indemnités de rupture sont au-dessus de l'exemption fiscale des 6 PASS d'indemnités de rupture.....	1
1.2. Alors qu'ils représentent 61 % des salariés ayant bénéficié d'indemnités de rupture en 2024, les salariés ayant signé une rupture conventionnelle individuelle ne reçoivent que 35 % du total des montants versés.....	3
1.3. Les PME font un usage plus important des ruptures conventionnelles, qui portent sur des salariés moins anciens et ouvrant droit à des indemnités plus faibles ..	10
1.3.1. <i>Les ruptures conventionnelles individuelles sont prépondérantes dans les PME alors que les ETI et grandes entreprises utilisent davantage les licenciements pour motif personnel.....</i>	<i>10</i>
1.3.2. <i>Le montant moyen des indemnités versées est croissant avec la taille de l'entreprise.....</i>	<i>14</i>
1.4. Les écarts de distribution des indemnités de rupture entre catégories socioprofessionnelles sont supérieurs aux écarts de rémunération.....	16
1.4.1. <i>Les cadres perçoivent 57 % des indemnités alors qu'ils représentent 40 % de la masse salariale nationale.....</i>	<i>16</i>
1.4.2. <i>Alors que les cadres perçoivent en moyenne un salaire brut 2,4 fois plus élevé que celui des ouvriers et employés, ils perçoivent en moyenne des indemnités 6,2 fois supérieures.....</i>	<i>18</i>
1.5. Les femmes perçoivent en moyenne des indemnités inférieures de 30 % à celles des hommes.....	19
1.6. Les 50 ans et plus perçoivent des indemnités 2,2 fois supérieures à la moyenne	21
2. LES SCÉNARIOS D'HARMONISATION SONT MIEUX CIBLÉS QUE L'AUGMENTATION DE LA CONTRIBUTION PATRONALE SPÉCIFIQUE.....	23
2.1. La mission a simulé quatre scénarios, trois visant à harmoniser le régime selon différentes modalités et un à augmenter de 10 points la contribution patronale spécifique.....	23
2.2. Les scénarios simulés conduisent à des recettes supplémentaires de 99 M€ à 684 M€.....	26
2.3. Les scénarios ont des effets différenciés selon les caractéristiques des salariés et des employeurs.....	27

1. Les indemnités de rupture sont plus inégalement réparties que les revenus

1.1. En 2024, seuls 0,3 % des salariés ayant bénéficié d'indemnités de rupture sont au-dessus de l'exemption fiscale des 6 PASS d'indemnités de rupture

La masse des indemnités de rupture est inégalement répartie entre les salariés bénéficiaires (cf. graphique 1, graphique 2, graphique 3).

La mission s'est référée aux seuils qui servent de seuils au régime d'exemption socio-fiscal et constate que, parmi les salariés ayant bénéficié d'indemnités de rupture faisant l'objet d'un traitement socio-fiscal spécifique :

- ◆ s'agissant des exemptions de cotisations et contributions sociales :
 - 95 % des salariés (soit 772 000 personnes), totalisant 46 % des indemnités versées, ont une indemnité inférieure à 1 plafond annuel de la Sécurité sociale (PASS) ;
 - 98 % des salariés concernés en 2024 (correspondant à 794 000 personnes), totalisant 61 % des indemnités versées, ont une indemnité inférieure à 2 PASS et bénéficient a priori pleinement du régime d'exemption fiscale, sans atteindre le plafond ;
 - les 2 % restants, soit 17 000 personnes totalisant 39 % des indemnités, bénéficient de l'exonération sociale à son montant maximal, mais voient une partie de leur indemnité assujettie ;
 - 0,1 % des salariés (soit 800 personnes), totalisant 8 % des indemnités, se voient toutefois assujettis au premier euro (indemnités au-delà de 10 PASS) et ne bénéficient donc d'aucune exemption ;
- ◆ s'agissant de l'exemption fiscale :
 - 99,7 % des salariés (soit 807 000 personnes) bénéficient de l'exemption totale de 6 PASS pour les licenciements et ruptures conventionnelles et 5 PASS pour les mises à la retraite ;
 - les 0,3 % restants (2 600 personnes) sont fiscalisés sur le montant qui dépasse les plafonds de 5 ou 6 PASS.

En synthèse, les plafonds n'affectent pas 66 % des indemnités versées et 98 % des salariés. Ils concernent en revanche, pour les plafonds de :

- ◆ 2 PASS : 2,1 % des salariés, percevant 39 % des indemnités ;
- ◆ 6 PASS : 0,3 % des salariés, percevant 15 % des indemnités ;
- ◆ 10 PASS : 0,1 % des salariés, percevant 8 % des indemnités.

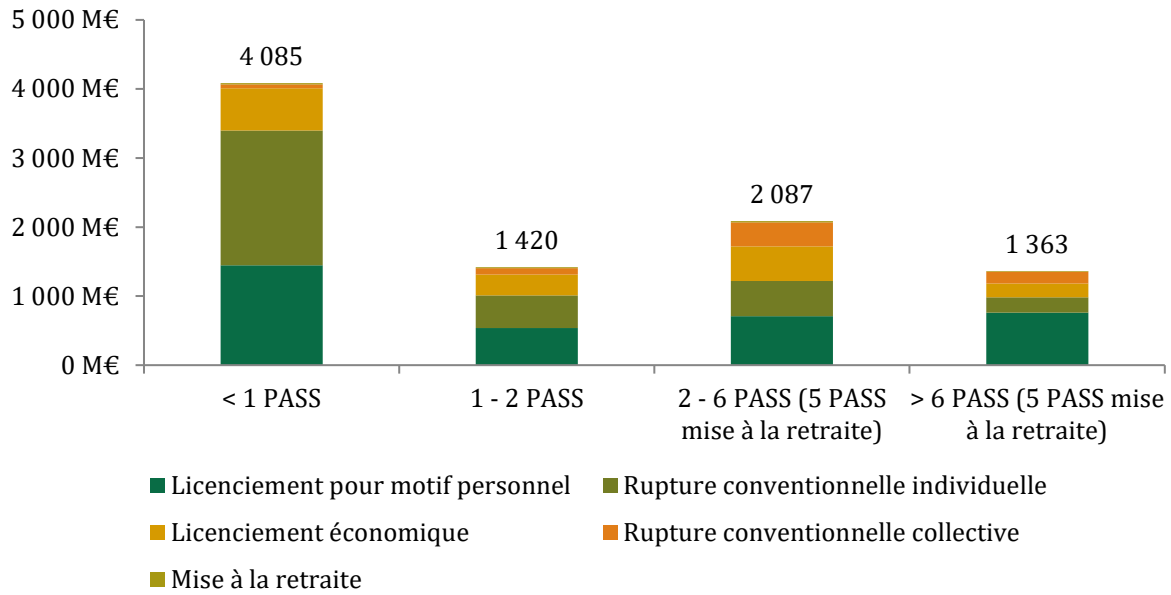
La concentration de la distribution des indemnités versées est ainsi très supérieure à la concentration des revenus et même supérieure à la distribution du patrimoine en France.

Alors que 10 % des salariés ayant connu une rupture perçoivent 79 % des indemnités, tandis que les 10 % les plus riches des Français détiennent 47 % du patrimoine en France d'après l'enquête patrimoine de l'Insee¹.

¹ Voir Insee (2024). « Les revenus et le patrimoine des ménages », *Insee Références*.

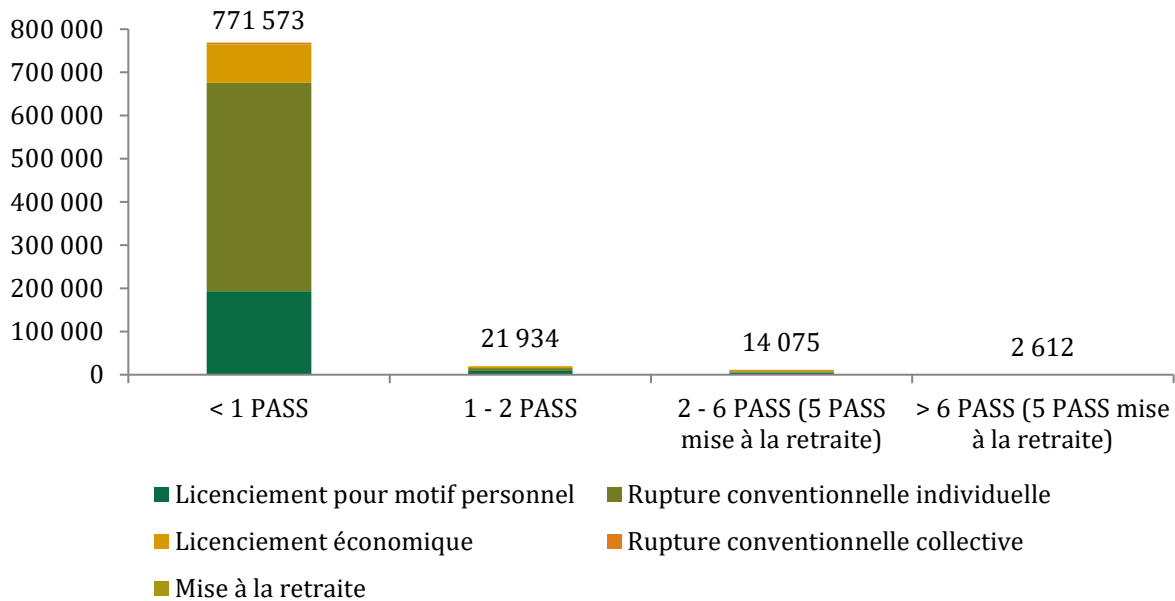
Annexe V

Graphique 1 : Répartition des indemnités versées par montant (1 plafond annuel de la Sécurité sociale, PASS = 46 368 € en 2024), en M€



Source : Extractions du bloc 52 de la DSN opérée par la direction des statistiques, des études et de la prévision de l'Acoss.

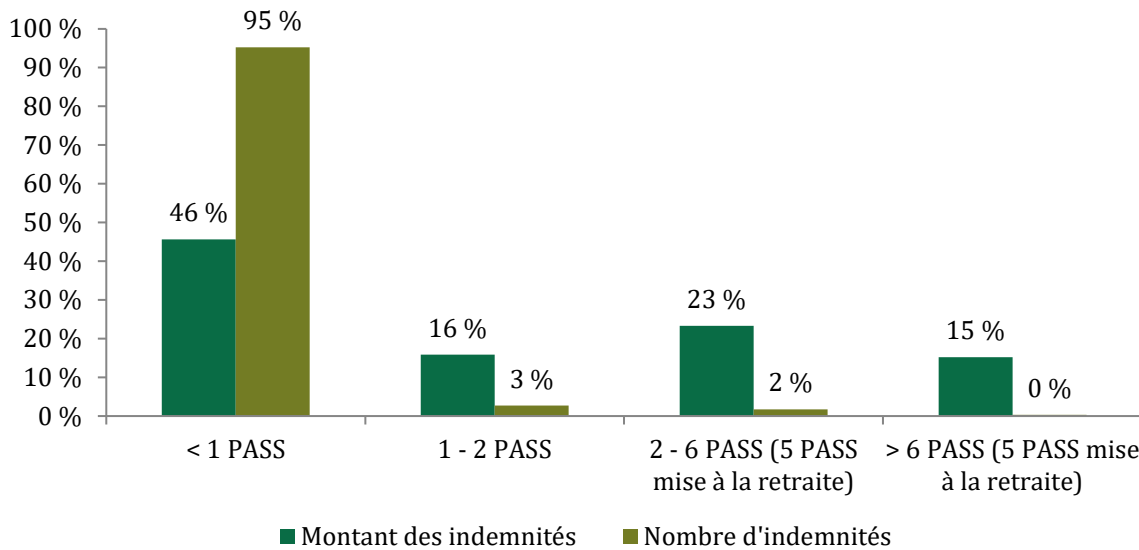
Graphique 2 : Nombre d'indemnités versées en 2024, classées selon leur montant en nombre de PASS (1 PASS = 46 368 € en 2024)



Source : Extractions du bloc 52 de la DSN opérée par la direction des statistiques, des études et de la prévision de l'Acoss.

Annexe V

Graphique 3 : Part du montant des indemnités et du nombre d'indemnités selon leur montant en 2024 (1 PASS = 46 368 € en 2024)



Source : Extractions du bloc 52 de la DSN opérée par la direction des statistiques, des études et de la prévision de l'Acoss.

1.2. Alors qu'ils représentent 61 % des salariés ayant bénéficié d'indemnités de rupture en 2024, les salariés ayant signé une rupture conventionnelle individuelle ne reçoivent que 35 % du total des montants versés

En 2024, les indemnités versées à la suite de la rupture du contrat de travail aux salariés représentent 12 314 M€, parmi lesquelles 8 955 M€ font l'objet d'un traitement socio-fiscal spécifique (c'est-à-dire hors démission et départ volontaire à la retraite), soit 73 %.

La suite de l'annexe se concentre uniquement sur les indemnités de départ faisant l'objet d'un traitement socio-fiscal spécifique.

Ces indemnités sont en hausse de 3 % en euros courants par rapport à 2019 (cf. tableau 1, tableau 2) :

- ◆ **les licenciements pour motif personnel sont le mode de rupture de contrat de travail qui génère le plus d'indemnités de départ en 2024.** Ils représentent 3 453 M€ en 2024, en hausse de 12 % par rapport à 2019. Leur part dans le total des indemnités versées est restée stable (28 % contre 27 % en 2019) ;
- ◆ les ruptures conventionnelles individuelles représentent 3 156 M€ d'indemnités versées en 2024, en baisse de 2 % par rapport à 2019, ce qui s'explique par la diminution des montants moyens d'indemnités versées (cf. *infra*). Leur part dans le total des indemnités versées est de 26 % en 2024 contre 28 % en 2019 ;
- ◆ les licenciements économiques représentent 1 619 M€ d'indemnités versées en 2024, en diminution de 17 % par rapport à 2019, là encore en raison de la diminution des montants moyens d'indemnités versées (cf. *infra*). Leur part dans les indemnités versées est de 13 % en 2024 contre 17 % en 2019 ;
- ◆ les ruptures conventionnelles collectives représentent 662 M€ d'indemnités versées en 2024, en hausse de 72 % par rapport à 2019, même si elles restent un mode de rupture du contrat de travail peu utilisé en comparaison des autres modes susmentionnés (cf. *infra*). Leur part dans les indemnités versées est passée de 3 % à 4 % ;
- ◆ les mises à la retraite représentent 64 M€ d'indemnités versées en 2024, soit 1 % du total, en diminution de 14 % par rapport à 2019.

Annexe V

Tableau 1 : Évolution des montants d'indemnité de rupture de contrat entre 2019 et 2024 par mode de rupture (en M€)

Indicateur	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Évolution
Licenciement pour motif personnel	3 089	2 836	3 150	3 229	3 096	3 453	12 %
Rupture conventionnelle individuelle	3 222	2 900	3 152	3 165	3 119	3 156	-2 %
Licenciement économique	1 962	2 085	2 096	1 896	1 476	1 619	-17 %
Rupture conventionnelle collective	385	463	881	668	664	662	72 %
Mise à la retraite	75	67	71	69	63	64	-14 %
Total	8 733	8 349	9 350	9 027	8 417	8 955	3 %

Source : Extractions du bloc 52 de la DSN opérée par la direction des statistiques, des études et de la prévision de l'Acoss.

Tableau 2 : Évolution de la part de chaque mode de rupture de contrat dans le total des indemnités de rupture de contrat de travail entre 2019 et 2024 (en % et points de pourcentage)

Indicateur	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Évolution
Licenciement pour motif personnel	35 %	34 %	34 %	36 %	37 %	39 %	3 p%
Rupture conventionnelle individuelle	37 %	35 %	34 %	35 %	37 %	35 %	-2 p%
Licenciement économique	22 %	25 %	22 %	21 %	18 %	18 %	-4 p%
Rupture conventionnelle collective	4 %	6 %	9 %	7 %	8 %	7 %	3 p%
Mise à la retraite	1 %	1 %	1 %	1 %	1 %	1 %	0 p%
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	0 p%

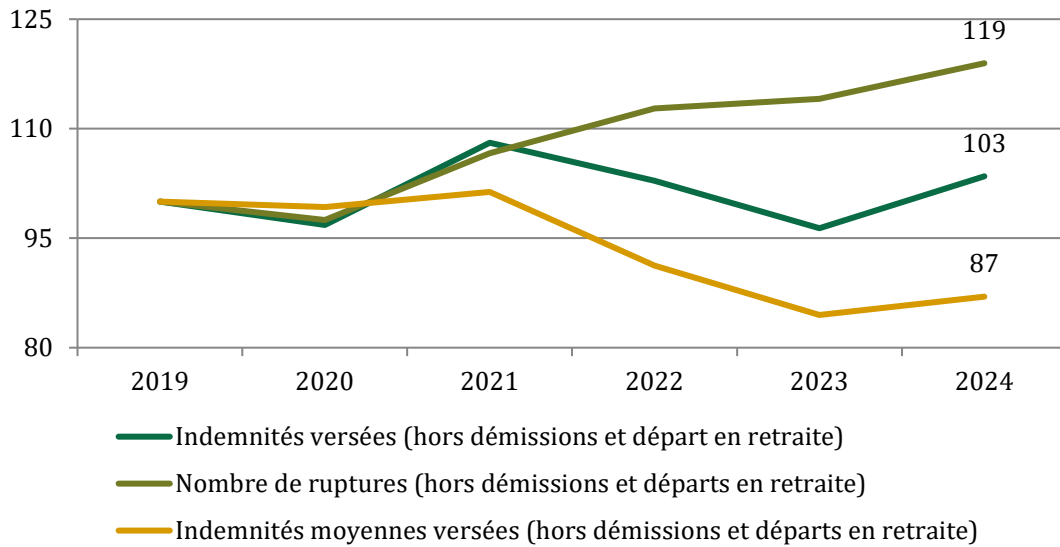
Source : Extractions du bloc 52 de la DSN opérée par la direction des statistiques, des études et de la prévision de l'Acoss.

La stabilité du montant des indemnités de rupture de contrat de travail versées aux salariés faisant l'objet d'un traitement socio-fiscal spécifique (+ 3 % entre 2019 et 2024) peut néanmoins être mise en regard de l'évolution divergente du nombre de ruptures et du montant moyen des indemnités de rupture versées (cf. graphique 4) :

- ◆ **le nombre de ruptures de contrat de travail ayant donné lieu au versement d'une indemnité au régime socio-fiscal spécifique a augmenté de 19 % entre 2019 et 2024 ;**
- ◆ **le montant moyen des indemnités versées faisant l'objet d'un régime socio-fiscal spécifique a baissé de 13 % en euros courants entre 2019 et 2024.**

Dès lors, la stabilité du montant total des indemnités versées sur la période occulte une évolution divergente du montant moyen des indemnités versées (à la baisse, y compris en euros courants) et du nombre de ruptures de contrat de travail (à la hausse).

Graphique 4 : Évolution comparée du montant des indemnités de rupture de contrat de travail versées, du nombre de ruptures de contrat de travail et du montant moyen des indemnités versées (base 100 en 2019, hors démission ou départ en retraites)



Source : Extractions du bloc 52 de la DSN opérée par la direction des statistiques, des études et de la prévision de l'Acoss ; DARES, « mouvements de main-d'œuvre ».

Le montant moyen des indemnités de rupture de contrat de travail versées aux salariés varie fortement selon le mode de rupture de contrat de travail, ce alors même que le calcul des indemnités légales est identique pour les licenciements (cf. article R. 1234-2 du code du travail²) et les ruptures conventionnelles (cf. article L. 1237-12 du code du travail³) et dépend du salaire brut et de l'ancienneté dans l'entreprise.

Le montant moyen de l'indemnité de rupture de contrat de travail est ainsi de 11 053 € en 2024 (cf. tableau 3), mais diffère selon le mode de rupture. Il est de (cf. graphique 5) :

- ◆ 16 595 € pour les licenciements pour motif personnel ayant donné lieu à indemnités (hors fautes graves et fautes lourdes), soit 50 % de plus ;
- ◆ 6 393 € pour les ruptures conventionnelles individuelles, soit 42 % de moins ;
- ◆ 16 640 € pour les licenciements pour motifs économiques, soit 51 % de plus ;
- ◆ 71 572 € pour les ruptures conventionnelles collectives, soit 548 % de plus ;
- ◆ 34 694 € pour les mises à la retraite, soit 214 % de plus.

² L'article R. 1234-2 du code du travail prévoit que « l'indemnité de licenciement ne peut être inférieure aux montants suivants :

- 1° Un quart de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années jusqu'à dix ans ;
- 2° Un tiers de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années à partir de dix ans. »

³ L'article L. 1237-12 du code du travail dispose que « le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle qui ne peut pas être inférieur à celui de l'indemnité prévue à l'article L. 1234-9 », qui correspond à l'indemnité de licenciement.

Annexe V

Les indemnités de rupture conventionnelle individuelle, en particulier, diminuent de 22 % sur la période, passant de 8 177 € à 6 393 €. Cette évolution ne s'explique pas par la hausse de 10 points de la contribution patronale spécifique sur la fraction d'indemnité exemptée de cotisations sociales le 1^{er} septembre 2023, la baisse la plus importante ayant eu lieu entre 2019 et 2022 (cf. graphique 6). Elle ne s'explique pas non plus par l'âge des bénéficiaires, la pyramide des âges des bénéficiaires étant identique en 2019 et en 2024. Elle pourrait en revanche s'expliquer par :

- ◆ la diminution de l'ancienneté des salariés ayant recours à la rupture conventionnelle (21 % avaient au moins dix ans d'ancienneté en 2019, contre 16 % en 2024) ;
- ◆ la diminution de la part des salariés d'entreprises de taille intermédiaires et des grandes entreprises parmi les bénéficiaires, passée de 47 % à 36 %, ces entreprises versant en moyenne des indemnités plus élevées (cf. *infra*).

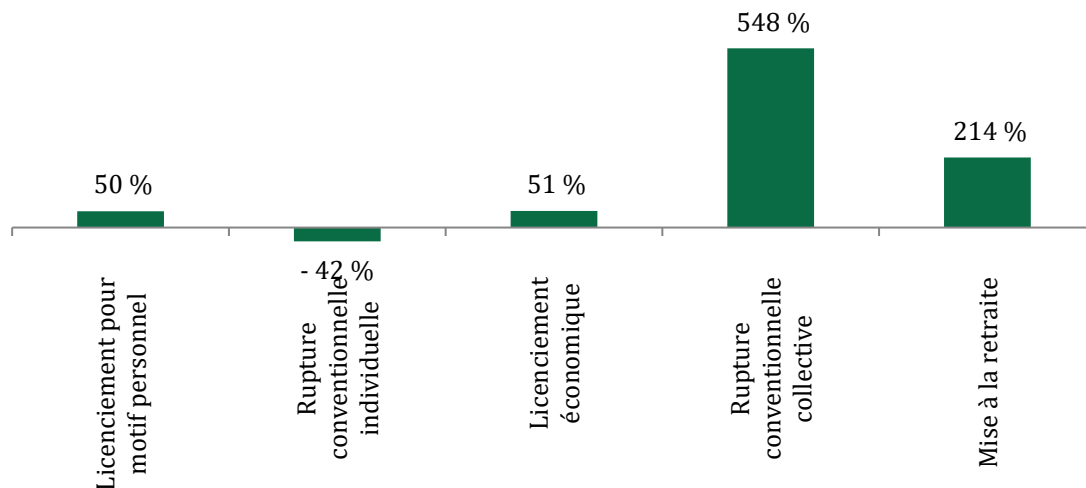
Tableau 3 : Évolution du montant moyen d'indemnité perçu à la suite de la rupture d'un contrat de travail entre 2019 et 2024 par mode de rupture (en €)

Indicateur	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Évolution
Licenciement pour motif personnel	17 452	18 369	17 438	16 902	15 950	16 595	-5 %
Rupture conventionnelle individuelle	8 177	7 447	7 372	6 565	6 349	6 393	-22 %
Licenciement économique	24 500	21 578	23 158	24 365	18 304	16 640	-32 %
Rupture conventionnelle collective	70 958	52 915	64 328	58 638	65 756	71 572	1 %
Mise à la retraite	30 052	25 938	27 094	27 595	33 756	34 696	15 %
Total	13 251	12 812	13 077	11 803	10 820	11 053	-17 %

Source : Extractions du bloc 52 de la DSN opérée par la direction des statistiques, des études et de la prévision de l'Acoss.

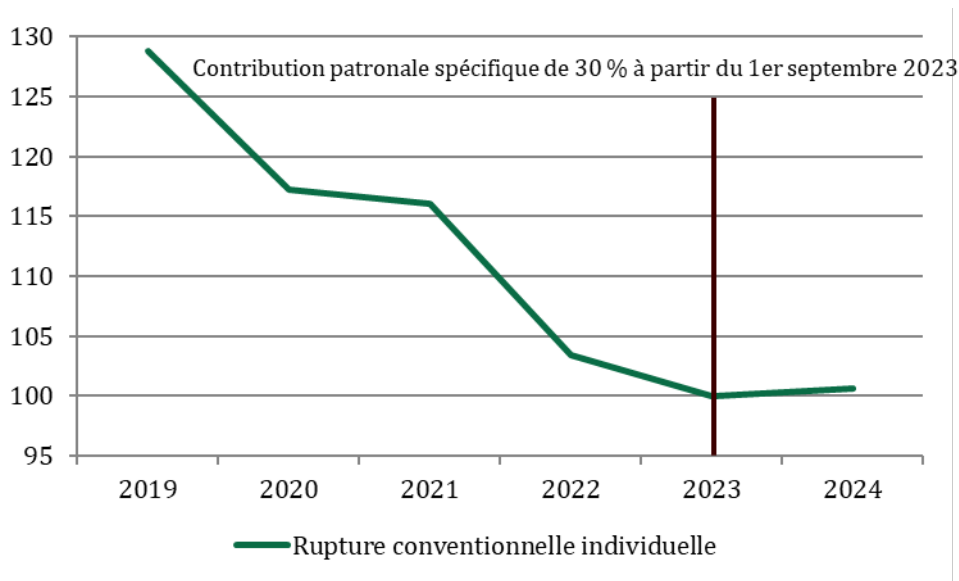
Nota bene : Les résultats correspondent à la moyenne des indemnités perçues pour les ruptures de contrat de travail dont le montant est non nul. Pour les Démission ou départ en retraites et les licenciements pour motif personnel, le montant moyen n'inclut donc pas les ruptures de contrats de travail qui ne bénéficient pas d'une indemnité de rupture (ce qui est le cas général pour les Démission ou départ en retraites et pour les licenciements pour faute grave ou lourde).

Graphique 5 : Montant moyen d'indemnité perçu à la suite de la rupture d'un contrat de travail par mode de rupture en comparaison du montant moyen d'indemnité perçu en 2024 (11 053 € ; en %)



Source : Extractions du bloc 52 de la DSN opérée par la direction des statistiques, des études et de la prévision de l'Acoss.

Graphique 6 : Évolution du montant moyen de l'indemnité de rupture conventionnelle entre 2019 et 2024 (base 100 en 2023, année de l'augmentation de 10 points de la contribution patronale)



Source : Extractions du bloc 52 de la DSN opérée par la direction des statistiques, des études et de la prévision de l'Acoss.

La faiblesse des montants moyens des indemnités de ruptures conventionnelles individuelles en comparaison des autres modes de rupture s'explique prioritairement par la faible ancienneté des salariés qui y ont recours (cf. tableau 4, tableau 5, tableau 6, tableau 7). En 2024, 67 % des salariés qui ont signé une rupture conventionnelle avaient moins de deux ans d'ancienneté dans leur contrat, tandis que 8 % avaient plus de dix ans d'ancienneté (mais représentaient 38 % des indemnités de rupture conventionnelle versées). En comparaison, seuls 39 % des salariés qui ont signé une rupture conventionnelle avaient moins de deux ans d'ancienneté dans leur contrat et 27 % avaient plus de dix ans d'ancienneté (mais représentaient 58 % des indemnités de licenciement pour motif personnel versées).

Une fois tenu compte de l'ancienneté (cf. tableau 8, tableau 9), la comparaison des montants moyens d'indemnité entre rupture conventionnelle individuelle et licenciement pour motif personnel révèle que :

- ◆ les indemnités moyennes des salariés de moins de 20 ans d'ancienneté sont inférieures dans le cas des ruptures conventionnelles (de 53 % pour les salariés de moins de deux ans d'ancienneté, de 13 % pour les salariés de 10 à 19 ans d'ancienneté) ;
- ◆ passé 20 ans d'ancienneté, les indemnités moyennes sont supérieures en cas de rupture conventionnelle (de 5 % pour les salariés de 20 à 29 ans d'ancienneté, de 15 % pour les salariés de 30 ans et plus d'ancienneté).

En revanche, la répartition par catégorie socioprofessionnelle diffère peu entre les licenciements pour motif personnel et les ruptures conventionnelles individuelles. La part des indemnités versées aux cadres est similaire entre les licenciements pour motif personnel (56 %) et la rupture conventionnelle (58 %), ce qui laisse supposer que le salaire brut a une faible influence sur l'écart de l'indemnité moyenne entre les deux modes de rupture.

Concernant les ruptures conventionnelles collectives et les mises à la retraite, les montants moyens élevés d'indemnités versées s'expliquent aussi bien par une ancienneté des bénéficiaires supérieure à la moyenne que par leur catégorie socioprofessionnelle. Cette différence de montants pourrait également s'expliquer, ce que la mission n'a pas pu vérifier, par un pouvoir de négociation accru des salariés et par de l'optimisation fiscale en raison de l'exemption fiscale des indemnités versées à l'occasion de ruptures collectives.

Annexe V

Les salariés concernés par une rupture conventionnelle collective ont plus de dix ans d'ancienneté dans 46 % des cas, ceux concernés par une mise à la retraite dans 69 % des cas, contre seulement 27 % pour les licenciements pour motif personnel.

De même, les cadres bénéficient de 77 % des indemnités versées pour rupture conventionnelle collective et de 68 % des indemnités versées pour mise à la retraite, contre 58 % pour les licenciements pour motif personnel.

Tableau 4 : Nombre de salariés concernés par une rupture selon l'ancienneté du contrat de travail, par motif de rupture, en 2024

Ancienneté du contrat	Licenciement pour motif personnel	Rupture conventionnelle individuelle	Licenciement économique	Rupture conventionnelle collective	Mise à la retraite	Total
≤ 2 ans	81 687	330 761	43 219	2 659	161	458 487
3 à 5 ans	42 971	85 952	18 544	1 321	184	148 972
6 à 9 ans	27 681	39 202	12 198	991	223	80 295
10 à 19 ans	33 226	27 625	14 335	1 889	515	77 590
20 à 29 ans	15 308	7 699	6 191	1 313	339	30 850
30 et plus	7 207	2 453	2 826	1 082	432	14 000
Total	208 080	493 692	97 313	9 255	1 854	810 194

Source : Extractions du bloc 52 de la DSN opérée par la direction des statistiques, des études et de la prévision de l'Acoss.

Tableau 5 : Part des ruptures selon l'ancienneté du contrat de travail, par motif de rupture, en 2024

Ancienneté du contrat	Licenciement pour motif personnel	Rupture conventionnelle individuelle	Licenciement économique	Rupture conventionnelle collective	Mise à la retraite	Total
≤ 2 ans	39 %	67 %	44 %	29 %	9 %	57 %
3 à 5 ans	21 %	17 %	19 %	14 %	10 %	18 %
6 à 9 ans	13 %	8 %	13 %	11 %	12 %	10 %
10 à 19 ans	16 %	6 %	15 %	20 %	28 %	10 %
20 à 29 ans	7 %	2 %	6 %	14 %	18 %	4 %
30 et plus	3 %	0 %	3 %	12 %	23 %	2 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Source : Extractions du bloc 52 de la DSN opérée par la direction des statistiques, des études et de la prévision de l'Acoss.

Tableau 6 : Montant des indemnités versées selon l'ancienneté du contrat de travail, par motif de rupture (en M€)

Ancienneté du contrat	Licenciement pour motif personnel	Rupture conventionnelle individuelle	Licenciement économique	Rupture conventionnelle collective	Mise à la retraite	Total
≤ 2 ans	455	867	218	33	1	1 574
3 à 5 ans	483	615	234	47	2	1 382
6 à 9 ans	498	482	228	65	5	1 279
10 à 19 ans	943	680	422	214	13	2 273
20 à 29 ans	662	350	324	164	14	1 514
30 et plus	411	161	193	140	29	934
Total	3 453	3 156	1 619	662	64	8 955

Source : Extractions du bloc 52 de la DSN opérée par la direction des statistiques, des études et de la prévision de l'Acoss.

Annexe V

Tableau 7 : Part des indemnités versées selon l'ancienneté du contrat de travail, par motif de rupture (en %)

Ancienneté du contrat	Licenciement pour motif personnel	Rupture conventionnelle individuelle	Licenciement économique	Rupture conventionnelle collective	Mise à la retraite	Total
≤ 2 ans	13 %	27 %	13 %	5 %	2 %	18 %
3 à 5 ans	14 %	19 %	14 %	7 %	3 %	15 %
6 à 9 ans	14 %	15 %	14 %	10 %	8 %	14 %
10 à 19 ans	27 %	22 %	26 %	32 %	20 %	25 %
20 à 29 ans	19 %	11 %	20 %	25 %	22 %	17 %
30 et plus	12 %	5 %	12 %	21 %	45 %	10 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Source : Extractions du bloc 52 de la DSN opérée par la direction des statistiques, des études et de la prévision de l'Acoss.

Tableau 8 : Montant moyen des indemnités versées selon l'ancienneté du contrat de travail, par motif de rupture (en €)

Ancienneté du contrat	Licenciement pour motif personnel	Rupture conv. individuelle	Licenciement économique	Rupture conv. collective	Mise à la retraite	Total
≤ 2 ans	5 570	2 622	5 037	12 259	8 294	3 433
3 à 5 ans	11 246	7 157	12 637	35 827	11 304	9 278
6 à 9 ans	17 996	12 287	18 718	66 071	23 143	15 926
10 à 19 ans	28 387	24 633	29 451	113 061	25 492	29 289
20 à 29 ans	43 273	45 482	52 291	124 791	40 923	49 078
30 et plus	57 052	65 711	68 316	128 998	66 548	66 696
Total	16 595	6 393	16 640	71 572	34 696	11 053

Source : Extractions du bloc 52 de la DSN opérée par la direction des statistiques, des études et de la prévision de l'Acoss.

Tableau 9 : Différence entre les montants moyens d'indemnités pour licenciement pour motif personnel et rupture conventionnelle individuelle

Ancienneté du contrat	Licenciement pour motif personnel (A)	Rupture conventionnelle individuelle (B)	Différence (B/A-1)
≤ 2 ans	5 570	2 622	-53 %
3 à 5 ans	11 246	7 157	-36 %
6 à 9 ans	17 996	12 287	-32 %
10 à 19 ans	28 387	24 633	-13 %
20 à 29 ans	43 273	45 482	5 %
30 et plus	57 052	65 711	15 %
Total	16 595	6 393	-61 %

Source : Extractions du bloc 52 de la DSN opérée par la direction des statistiques, des études et de la prévision de l'Acoss.

1.3. Les PME font un usage plus important des ruptures conventionnelles, qui portent sur des salariés moins anciens et ouvrant droit à des indemnités plus faibles

1.3.1. Les ruptures conventionnelles individuelles sont prépondérantes dans les PME alors que les ETI et grandes entreprises utilisent davantage les licenciements pour motif personnel

Le recours aux modes de rupture du contrat de travail varie suivant la taille des entreprises (cf. tableau 10, tableau 11, tableau 12). En particulier, en 2024 :

- ◆ **les ruptures conventionnelles individuelles représentent 74 % des ruptures de contrat de travail donnant lieu à traitement socio-fiscal spécifique parmi les microentreprises, contre 62 % pour les PME et 37 % pour les ETI et grandes entreprises.** De la même façon, les ruptures conventionnelles individuelles représentent 42 % des indemnités versées par les microentreprises (entreprises de moins de 10 salariés), contre 28 % pour l'ensemble des entreprises, soit 595 M€ sur 1 408 M€. Ceci révèle que, hors démissions (par définition non prises en compte dans l'analyse puisqu'elles ne donnent pas lieu à indemnité légale de rupture de contrat de travail), la rupture conventionnelle est le mode de rupture de contrat de travail privilégié des microentreprises. Les licenciements économiques représentent également 14 % des ruptures et 22 % des indemnités versées (soit 307 M€), contre respectivement 11 % et 15 % pour l'ensemble des entreprises, ce qui souligne que le recours à ce modes de rupture est également plus fréquent parmi les microentreprises ;
- ◆ **pour les PME, les ruptures conventionnelles représentent 62 % des ruptures donnant lieu à traitement socio-fiscal spécifique.** Les indemnités versées par les entreprises de 10 à 249 salariés sont principalement centrées sur la rupture conventionnelle individuelle (33 %, soit 1 431 M€ sur 4 350 M€, contre 28 % pour l'ensemble des entreprises) et sur les licenciements pour motif personnel (29 %, soit 1 253 M€, contre 31 % pour l'ensemble des entreprises). La distribution du nombre de ruptures et des indemnités versées par mode de rupture de contrat de travail est proche de la moyenne des entreprises ;
- ◆ **les entreprises de plus de 249 salariés font usage de l'ensemble des modes de rupture de contrat de travail, en ayant davantage recours que les autres aux licenciements pour motif personnel (hors faute grave et faute lourde), qui représentent 48 % des ruptures contre 25 % en moyenne** et 36 % des indemnités versées (soit 1 924 M€ sur 5 379 M€), contre 31 % pour l'ensemble des entreprises. Ces entreprises utilisent moins les ruptures conventionnelles individuelles, qui représentent 37 % des ruptures et 21 % des indemnités versées (contre respectivement 62 % et 28 % dans l'ensemble des entreprises), et les licenciements pour motif économique, qui représentent 11 % des ruptures et 11 % des indemnités (contre respectivement 12 % et 15 % dans l'ensemble des entreprises). **Il est à noter que 11 % des indemnités versées par ces entreprises résultent de ruptures conventionnelles collectives, alors qu'elles ne représentent que 4 % des ruptures.**

Annexe V

Tableau 10 : Montant total des ruptures de contrat de travail en 2024 par catégorie d'entreprise et type de rupture (en M€)

Taille des entreprises	Licenc. pour motif personnel	Rupture convent. individ.	Licenc. éco.	Rupture convent. Collective	Mise à la retraite	Total
Moins de 10 salariés / Microentreprise	276	595	307	4	10	1 192
Entre 10 et 249 salariés / PME	1 253	1 431	716	51	19	3 470
Plus de 250 salariés / ETI et grandes entreprises	1 924	1 130	596	607	35	4 293
Total	3 453	3 156	1 619	662	64	8 955

Source : Extractions du bloc 52 de la DSN opérée par la direction des statistiques, des études et de la prévision de l'Acoss.

Tableau 11 : Part des différents modes de rupture de contrat de travail dans le nombre de ruptures en 2024

Taille des entreprises	Licenc. pour motif personnel	Rupture convent. individ.	Licenc. éco.	Rupture convent. Collective	Mise à la retraite	Total
Moins de 10 salariés / Microentreprise	11 %	74 %	14 %	0 %	0 %	100 %
Entre 10 et 249 salariés / PME	26 %	62 %	11 %	1 %	0 %	100 %
Plus de 250 salariés / ETI et grandes entreprises	48 %	37 %	11 %	4 %	0 %	100 %
Total	25 %	62 %	12 %	1 %	0 %	100 %

Source : Extractions du bloc 52 de la DSN opérée par la direction des statistiques, des études et de la prévision de l'Acoss.

Tableau 12 : Part (en %) des différents modes de rupture de contrat de travail dans les indemnités versées aux salariés par catégorie d'entreprise en 2024

Taille des entreprises	Licenc. pour motif personnel	Rupture convent. individ.	Licenc. éco.	Rupture convent. Collective	Mise à la retraite	Total
Moins de 10 salariés / Microentreprise	23 %	50 %	26 %	0 %	1 %	100 %
Entre 10 et 249 salariés / PME	36 %	41 %	21 %	1 %	1 %	100 %
Plus de 250 salariés / ETI et grandes entreprises	45 %	26 %	14 %	14 %	1 %	100 %
Total	39 %	35 %	18 %	7 %	1 %	100 %

Source : Extractions du bloc 52 de la DSN opérée par la direction des statistiques, des études et de la prévision de l'Acoss.

Rapporté à la part de chaque catégorie d'entreprises dans la répartition de l'emploi salarié (cf. tableau 13) :

- ◆ les microentreprises versent moins d'indemnité de départ (13 % du total) que ce que leur part dans l'emploi salarié supposerait (17 %) ;
- ◆ les petites et moyennes entreprises de 10 à 249 salariés versent davantage d'indemnité de départ (39 % du total) que ce que leur part dans l'emploi salarié supposerait (29 %) ;

Annexe V

- ◆ les entreprises de taille intermédiaire (ETI) et grandes entreprises versent autant d'indemnité de départ (48 %) que ce que leur part dans l'emploi salarié supposerait (54 %), ce alors que les indemnités moyennes de départ versées sont plus élevées (cf. *infra*). Ceci s'explique par le fait qu'elles connaissent moins de ruptures (elles représentent 19 % des ruptures alors qu'elles représentent 54 % de l'emploi salarié).

Tableau 13 : Part (en %) des indemnités de rupture de contrats de travail versées en 2024 par catégorie d'entreprise comparée à la part de l'emploi salarié dans chaque catégorie d'entreprise (agrégé)

Indicateur	Licenc. pour motif perso.	Rupture convent. individ.	Licenc. Éco.	Rupture convent. Col.	Mise à la retraite	Total	Part dans l'emploi salarié
Moins de 10 salariés / Microentreprise	8 %	19 %	19 %	1 %	16 %	13 %	17 %
Entre 10 et 249 salariés / PME	36 %	45 %	44 %	8 %	30 %	39 %	29 %
Plus de 250 salariés / ETI et grandes entreprises	56 %	36 %	37 %	92 %	54 %	48 %	54 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Source : Extractions du bloc 52 de la DSN opérée par la direction des statistiques, des études et de la prévision de l'Acoss ; INSEE (2023). « Les entreprises en France : édition 2023 ». INSEE Références.

L'augmentation de 3 % des indemnités versées entre 2019 et 2024 est la résultante d'évolution très différenciée entre les catégories d'entreprises (cf. tableau 14) :

- ◆ 88 % de la hausse est le fait des entreprises de moins de 10 salariés, au sein desquelles les indemnités versées sont passées de 996 M€ à 1 192 M€ sur la période, soit une hausse de 20 % ;
- ◆ à l'inverse, les entreprises de 2 000 salariés ou plus ont vu le montant des indemnités versées diminuer de 15 % sur la période, passant de 2 029 M€ à 1 734 M€, soit une contribution négative de 133 % à la hausse des indemnités versées sur la période.

Tableau 14 : Évolution du montant des indemnités de rupture de contrat de travail versées entre 2019 et 2024 par catégorie d'entreprise (en M€)

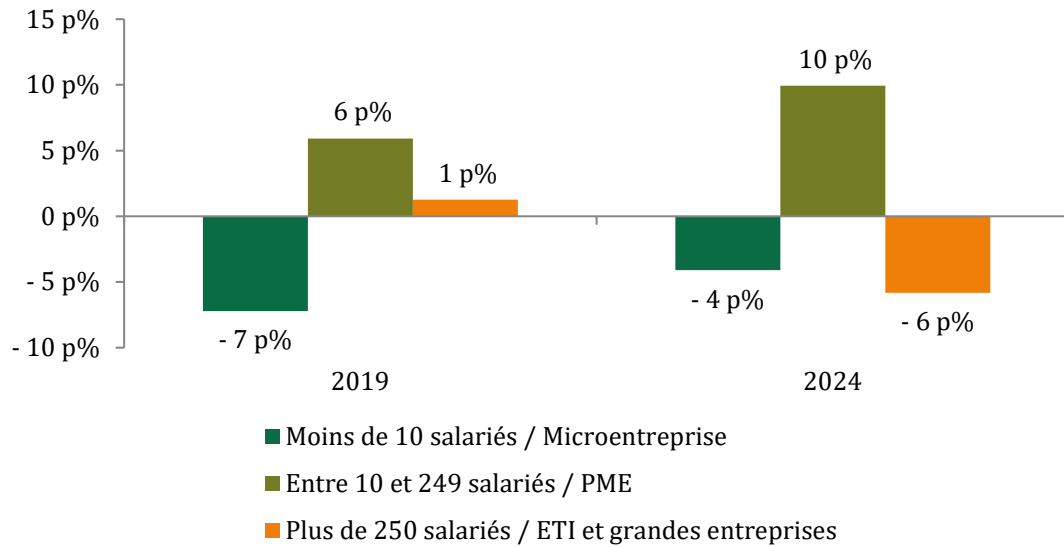
Montant total (M€)	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Évol. 2019-2024
Moins de 10 salariés	996	960	1 030	1 108	1 128	1 192	20 %
Entre 10 et 19 salariés	471	464	503	509	506	560	19 %
Entre 20 et 49 salariés	813	872	950	888	903	922	13 %
Entre 50 et 99 salariés	647	695	748	645	701	728	13 %
Entre 100 et 249 salariés	1 174	1 140	1 234	1 199	1 099	1 260	7 %
Entre 250 et 499 salariés	911	875	1 017	987	901	883	-3 %
Entre 500 et 1 999 salariés	1 692	1 672	1 822	1 668	1 501	1 676	-1 %
2 000 salariés ou plus	2 029	1 672	2 046	2 022	1 678	1 734	-15 %
Total	8 733	8 349	9 350	9 027	8 417	8 955	3 %

Source : Extractions du bloc 52 de la DSN opérée par la direction des statistiques, des études et de la prévision de l'Acoss.

Il en résulte que les entreprises de taille intermédiaire et les grandes entreprises versaient 1 point de pourcentage de plus que ce que leur part dans l'emploi salarié supposait en 2019, contre -6 points de pourcentage en 2024 (cf. graphique 7).

Annexe V

Graphique 7 : Évolution entre 2019 et 2024 de la sous-représentation ou de la surreprésentation de chaque catégories d'entreprises dans les indemnités de rupture de contrat de travail versées par rapport à leur part respective dans l'emploi salarié (en points de pourcentage)



Source : Extractions du bloc 52 de la DSN opérée par la direction des statistiques, des études et de la prévision de l'Acoss ; INSEE (2019). « Les entreprises en France : édition 2019 ». INSEE Références ; INSEE (2023). « Les entreprises en France : édition 2023 ». INSEE Références.

Note de lecture : La part des microentreprises parmi les indemnités de rupture de contrat de travail versées était inférieure de 8 points de pourcentage à leur part dans l'emploi salarié en 2019, contre 6 points de pourcentage en 2024.

Cette évolution différenciée entre 2019 et 2024 par catégorie d'entreprises s'explique principalement par l'évolution des indemnités versées pour ruptures conventionnelles individuelles. Si celles-ci ont diminué de 2 % entre 2019 et 2024 (cf. tableau 15) :

- ♦ elles ont augmenté de 26 % pour les entreprises de moins de 10 salariés, passant de 472 M€ à 595 M€, contribuant à 56 % de la hausse des indemnités de rupture versées par les entreprises de moins de 10 salariés ;
- ♦ elles ont diminué de 50 % pour les entreprises de 2 000 salariés ou plus, passant de 731 M€ à 364 M€. Cette diminution de 367 M€ est quatre fois supérieure à la diminution de l'ensemble des indemnités versées par les entreprises de 2 000 salariés ou plus (qui a été atténuée par une hausse de 115 M€ des indemnités versées pour rupture conventionnelle collective).

Annexe V

Tableau 15 : Évolution des montants d'indemnité de rupture de contrat de travail associés à la rupture conventionnelle individuelle entre 2019 et 2024 (en M€)

Indicateur	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Évol. 2019-2024
Moins de 10 salariés	472	472	521	582	596	595	26 %
Entre 10 et 19 salariés	223	226	252	253	258	268	20 %
Entre 20 et 49 salariés	364	376	409	425	409	422	16 %
Entre 50 et 99 salariés	267	286	294	281	289	303	14 %
Entre 100 et 249 salariés	395	412	444	430	406	438	11 %
Entre 250 et 499 salariés	281	282	303	346	308	299	6 %
Entre 500 et 1 999 salariés	489	464	483	453	441	468	-4 %
2 000 salariés ou plus	731	381	445	395	412	364	-50 %
Total	3 222	2 900	3 152	3 165	3 119	3 156	-2 %

Source : Extractions du bloc 52 de la DSN opérée par la direction des statistiques, des études et de la prévision de l'Acoss.

1.3.2. Le montant moyen des indemnités versées est croissant avec la taille de l'entreprise

Le montant moyen des indemnités versées (cf. tableau 16) est croissant avec la taille de l'entreprise (cf. graphique 8) et ce quel que soit le mode de rupture de contrat de travail envisagé⁴ (cf. tableau 17, graphique 9).

Tableau 16 : Montants moyens des indemnités de rupture de contrat de travail par mode de rupture et catégorie d'entreprise en 2024 (en €)

Montant moyen d'IR par rupture (€)	Licenc. pour motif personnel	Rupture convent. individ.	Licenc. éco.	Rupture convent. Collective	Mise à la retraite	Total
Moins de 10 salariés	9 237	2 928	7 850	3 964	22 047	4 357
Entre 10 et 19 salariés	10 242	4 108	11 454	5 126	27 555	6 053
Entre 20 et 49 salariés	11 188	5 760	13 256	13 450	32 200	8 001
Entre 50 et 99 salariés	14 337	8 130	18 972	30 647	35 612	11 399
Entre 100 et 249 salariés	18 735	11 007	33 132	37 022	36 502	16 594
Entre 250 et 499 salariés	20 269	13 887	45 915	54 279	34 225	19 702
Entre 500 et 1 999 salariés	23 585	15 638	50 925	99 797	41 060	24 035
2 000 salariés ou plus	21 219	15 415	19 294	110 934	45 797	23 299
Total	16 595	6 393	16 640	71 572	34 696	11 053

Source : Extractions du bloc 52 de la DSN opérée par la direction des statistiques, des études et de la prévision de l'Acoss.

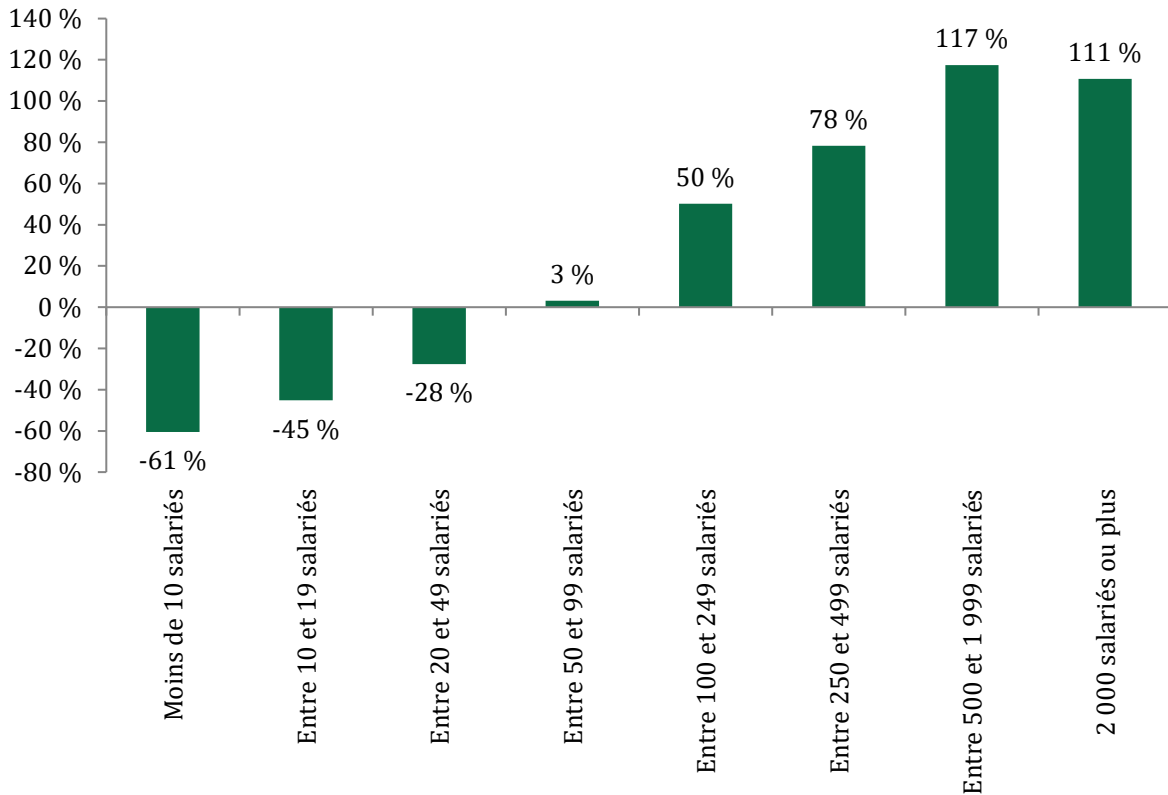
Le montant moyen des indemnités versées est, par rapport à la moyenne des indemnités :

- ◆ inférieur de 61 % parmi les entreprises de moins de 10 salariés ;
- ◆ supérieur de 111 % dans les entreprises de 2 000 salariés et plus.

⁴ À l'exception du montant moyen des indemnités versées en 2024 pour licenciement collectif dans les entreprises de 2 000 salariés ou plus, qui est de 19 294 € contre 50 925 € pour les entreprises de 500 à 1 999 salariés. Il est à noter que ce montant est très faible en comparaison des années précédentes puisqu'il était de 71 174 € en 2023 et de 64 091 € en 2022.

Annexe V

Graphique 8 : Montants moyens des indemnités de rupture de contrat de travail versées par catégorie d'entreprise rapportés à la moyenne des indemnités de rupture de contrat de travail en 2024



Source : Extractions du bloc 52 de la DSN opérée par la direction des statistiques, des études et de la prévision de l'Acoss.

Note de lecture : En 2024, les indemnités moyennes de rupture de contrat de travail versées dans les entreprises de moins de 10 salariés sont inférieures de 61 % aux indemnités moyennes de rupture de contrat de travail.

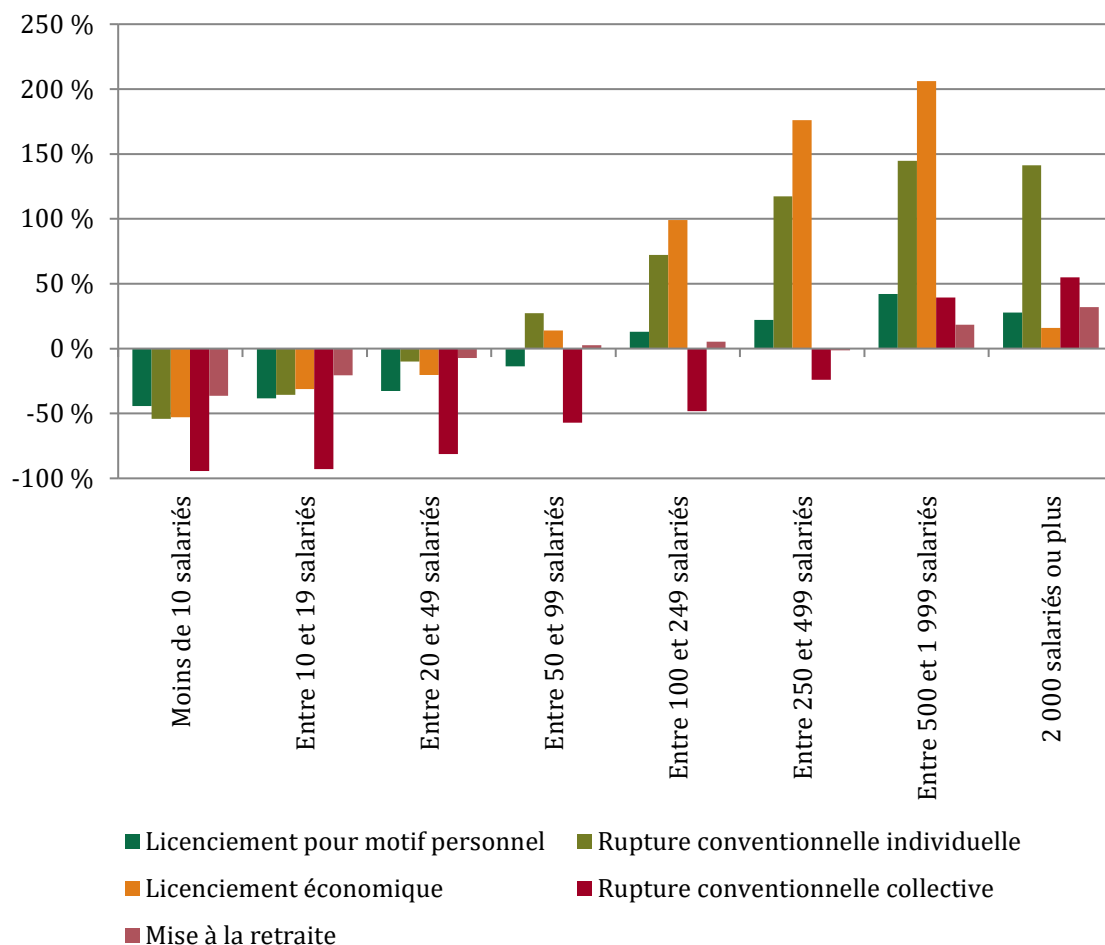
Tableau 17 : Comparaison des montants moyens des indemnités de rupture de contrat de travail par mode de rupture et catégorie d'entreprise en 2024 avec les montants moyens des indemnités par mode de rupture (en %)

Indicateur	Licenc. pour motif personnel	Rupture convent. individ.	Licenc. éco.	Rupture convent. Collective	Mise à la retraite	Total
Moins de 10 salariés	-44 %	-54 %	-53 %	-94 %	-36 %	-61 %
Entre 10 et 19 salariés	-38 %	-36 %	-31 %	-93 %	-21 %	-45 %
Entre 20 et 49 salariés	-33 %	-10 %	-20 %	-81 %	-7 %	-28 %
Entre 50 et 99 salariés	-14 %	27 %	14 %	-57 %	3 %	3 %
Entre 100 et 249 salariés	13 %	72 %	99 %	-48 %	5 %	50 %
Entre 250 et 499 salariés	22 %	117 %	176 %	-24 %	-1 %	78 %
Entre 500 et 1 999 salariés	42 %	145 %	206 %	39 %	18 %	117 %
2 000 salariés ou plus	28 %	141 %	16 %	55 %	32 %	111 %

Source : Extractions du bloc 52 de la DSN opérée par la direction des statistiques, des études et de la prévision de l'Acoss.

Note de lecture : En 2024, le montant moyen des indemnités versées en cas de licenciement pour motif personnel dans les entreprises de moins de 10 salariés est inférieur de 44 % au montant moyen des indemnités pour licenciement pour motif personnel versées dans l'ensemble des entreprises.

Graphique 9 : Montants moyens des indemnités de rupture de contrat de travail versées par catégorie d'entreprise comparés à la moyenne des indemnités de rupture de contrat de travail par type d'indemnité en 2024



Source : Extractions du bloc 52 de la DSN opérée par la direction des statistiques, des études et de la prévision de l'Acoss.

1.4. Les écarts de distribution des indemnités de rupture entre catégories socioprofessionnelles sont supérieurs aux écarts de rémunération

1.4.1. Les cadres perçoivent 57 % des indemnités alors qu'ils représentent 40 % de la masse salariale nationale

En 2024, les modes de rupture du contrat de travail sont peu différenciés selon la catégorie professionnelle (cf. tableau 18). Toutefois, la rupture conventionnelle est plus fréquente chez les cadres, pour lesquels elle représente 64 % des ruptures donnant lieu à indemnités à régime socio-fiscal spécifique, contre 58 % pour les ouvriers et cadres. Inversement, les licenciements pour motif personnel sont plus fréquents chez les ouvriers et employés (29 %) que chez les cadres (21 %).

Annexe V

Tableau 18 : Part de chaque mode de rupture dans le total des ruptures par catégorie socioprofessionnelle en 2024

Catégorie	Licenciement pour motif personnel	Rupture conventionnelle individuelle	Licenciement économique	Rupture conventionnelle collective	Mise à la retraite	Total
Employés ou ouvriers	29 %	58 %	12 %	1 %	0 %	100 %
Professions intermédiaires	24 %	63 %	12 %	1 %	0 %	100 %
Cadres	21 %	64 %	13 %	3 %	0 %	100 %
Total	26 %	61 %	12 %	1 %	0 %	100 %

Source : Extractions du bloc 52 de la DSN opérée par la direction des statistiques, des études et de la prévision de l'Acoss.

En 2024, 57 % des indemnités de rupture de contrat de travail sont perçues par des cadres, soit 4 888 M€ sur 8 505 M€ (cf. tableau 19, tableau 20), alors que ceux-ci représentent 25 % des salariés et 40 % de la masse salariale nationale, soit une surreprésentation parmi les indemnités de rupture versées de 17 points de pourcentage, qui se constate pour l'ensemble des modes de rupture.

Tableau 19 : Montant des indemnités de rupture de contrat de travail versées en 2024 par catégorie socioprofessionnelle et type de rupture (en M€)

Catégorie	Licenc. pour motif personnel	Rupture convent. individ.	Licenc. Éco.	Rupture convent. Collective	Mise à la retraite	Total
Employés ou ouvriers	1 002	755	461	56	11	2 285
Professions intermédiaires	443	488	301	95	9	1 335
Cadres	1 843	1 731	773	498	42	4 888
Total salariés (hors non disponible)	3 288	2 973	1 535	650	61	8 508
Chefs d'entreprises, non salariés	89	41	10	0	2	141
<i>Non disponible</i>	77	142	74	12	1	306
Total	3 453	3 156	1 619	662	64	8 955

Source : Extractions du bloc 52 de la DSN opérée par la direction des statistiques, des études et de la prévision de l'Acoss.

Tableau 20 : Part des indemnités de rupture de contrats de travail versées en 2024 par catégorie socioprofessionnelle, pour chaque motif de rupture de contrat de travail

Catégorie	Licenc. Pour motif perso.	Rupture convent. individ.	Licenc. Éco.	Rupture convent. Collective	Mise à la retraite	Total	Part parmi la masse salariale nationale
Employés ou ouvriers	30 %	25 %	30 %	9 %	17 %	27 %	40 %
Professions intermédiaires	13 %	16 %	20 %	15 %	14 %	16 %	20 %
Cadres	56 %	58 %	50 %	77 %	68 %	57 %	40 %

Source : Extractions du bloc 52 de la DSN opérée par la direction des statistiques, des études et de la prévision de l'Acoss ; INSEE, enquête Emploi de 2024.

Nota bene : Le calcul de la part respective de chaque catégorie socioprofessionnelle a été calculée hors artisans, commerçants, chefs d'entreprise et agriculteurs.

1.4.2. Alors que les cadres perçoivent en moyenne un salaire brut 2,4 fois plus élevé que celui des ouvriers et employés, ils perçoivent en moyenne des indemnités 6,2 fois supérieures

En 2024, le montant moyen des indemnités de rupture de contrat de travail est (cf. tableau 21, graphique 10) :

- ◆ de 4 912 € pour les ouvriers et employés, soit des indemnités inférieures de 56 % à la moyenne ;
- ◆ de 9 971 € pour les professions intermédiaires, soit des indemnités inférieures de 10 % à la moyenne ;
- ◆ de 30 650 € pour les cadres, soit des indemnités 2,8 fois supérieures à la moyenne.

Ces écarts sont constatés quel que soit le mode de rupture.

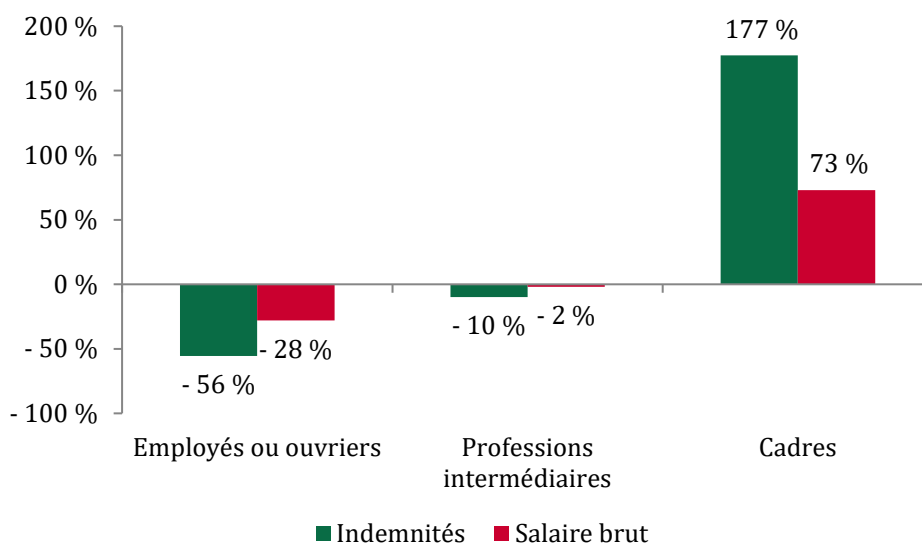
Les différences de montant moyen d'indemnités de rupture de contrat de travail entre cadres et employés ou ouvriers sont très supérieures aux différences de salaire brut entre ces catégories socioprofessionnelles (cf. tableau 22). En effet, les indemnités moyennes de rupture du contrat de travail des cadres sont 6,2 fois plus grandes que ceux des employés et ouvriers alors que ce ratio est de 2,4 pour le salaire brut.

Tableau 21 : Montants moyens des indemnités de rupture de contrat de travail par mode de rupture et catégorie socioprofessionnelle en 2024 (en €)

Catégorie	Licenc. pour motif personnel	Rupture convent. individ.	Licenc. éco.	Rupture convent. Collective	Mise à la retraite	Total
Employés ou ouvriers	7 364	2 805	8 236	17 998	12 202	4 912
Professions intermédiaires	13 649	5 817	19 378	52 388	26 371	9 971
Cadres	55 982	16 969	38 750	124 794	73 182	30 650
Total	16 595	6 393	16 640	71 572	34 696	11 053

Source : Extractions du bloc 52 de la DSN opérée par la direction des statistiques, des études et de la prévision de l'Acoss.

Graphique 10 : Comparaison du montant moyen des indemnités de rupture de contrat de travail et du montant moyen du salaire brut par catégorie socioprofessionnelle rapporté à la moyenne en 2024



Source : Extractions du bloc 52 de la DSN opérée par la direction des statistiques, des études et de la prévision de l'Acoss.

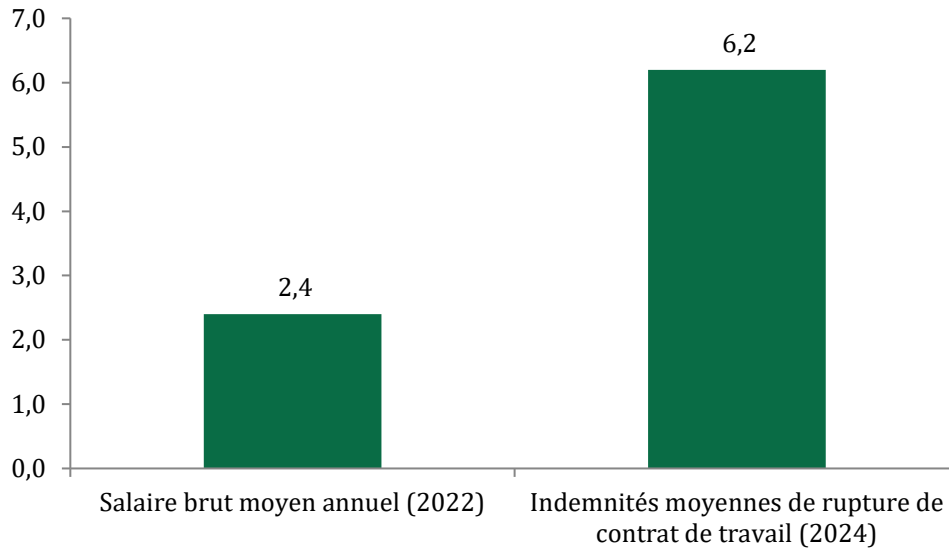
Annexe V

Tableau 22 : Salaire brut annuel moyen en 2022 par catégorie socioprofessionnelle

Catégorie	Salaire brut annuel moyen (en €)	Écart à la moyenne pour l'ensemble des salariés
Employés ou ouvriers	29 788	-28 %
Professions intermédiaires	40 807	-2 %
Cadres	72 031	73 %
Ensemble	41 594	0 %

Source : Insee.

Graphique 11 : Rapport entre le salaire brut moyen et les indemnités moyennes de rupture de contrat de travail des cadres et ceux des ouvriers et employés



Source : Extractions du bloc 52 de la DSN opérée par la direction des statistiques, des études et de la prévision de l'Acoss ; Insee.

1.5. Les femmes perçoivent en moyenne des indemnités inférieures de 30 % à celles des hommes

En 2024, les hommes ont perçu 5 511 M€ d'indemnités de départ, soit 62 % du total, contre 3 419 M€ pour les femmes (cf. tableau 23, tableau 24), soit une part similaire à ce qu'elles représentent dans la masse salariale nationale (61 %).

Ces écarts sont constatés quel que soit le mode de rupture (cf. graphique 12).

Tableau 23 : Montant des indemnités de rupture de contrat de travail versées en 2024 pour les femmes et les hommes, par mode de rupture (en M€)

Catégorie	Licenc. pour motif personnel	Rupture convent. individ.	Licenc. éco.	Rupture convent. collective	Mise à la retraite	Total
Femmes	1 237	1 281	644	238	20	3 419
Hommes	2 207	1 865	971	423	45	5 511
<i>Non disponible</i>	9	9	4	1	0	25
Total	3 453	3 156	1 619	662	64	8 955

Source : Extractions du bloc 52 de la DSN opérée par la direction des statistiques, des études et de la prévision de l'Acoss.

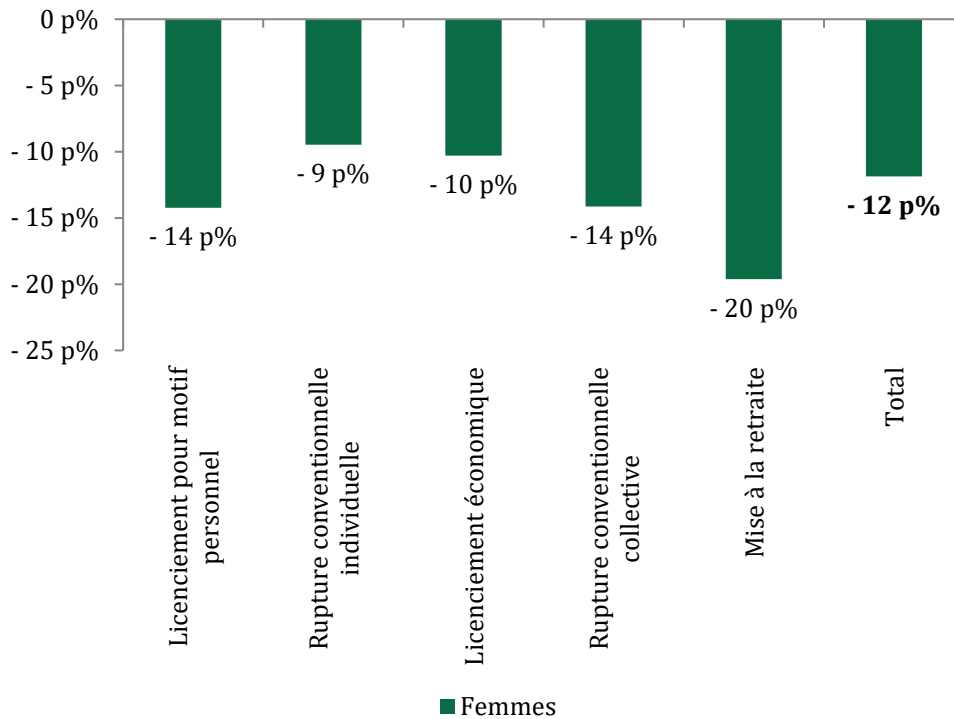
Annexe V

Tableau 24 : Part des indemnités de rupture de contrat de travail perçues par les femmes et les hommes en 2024, par mode de rupture

Catégorie	Licenc. pour motif perso.	Rupture convent. individ.	Licenc. éco.	Rupture convent. collective	Mise à la retraite	Total	Part dans la masse salariale nationale
Femmes	36 %	41 %	40 %	36 %	30 %	38 %	39 %
Hommes	64 %	59 %	60 %	64 %	70 %	62 %	61 %

Source : Extractions du bloc 52 de la DSN opérée par la direction des statistiques, des études et de la prévision de l'Acoss.

Graphique 12 : Comparaison de la part des femmes parmi les indemnités de rupture de contrat de travail versées en 2024 avec leur part dans l'emploi salarié, par mode de rupture (en points de pourcentage)



Source : Extractions du bloc 52 de la DSN opérée par la direction des statistiques, des études et de la prévision de l'Acoss.

En 2024, les indemnités moyennes perçues étaient de :

- ◆ 12 905 € pour les hommes ;
- ◆ 9 073 € pour les femmes.

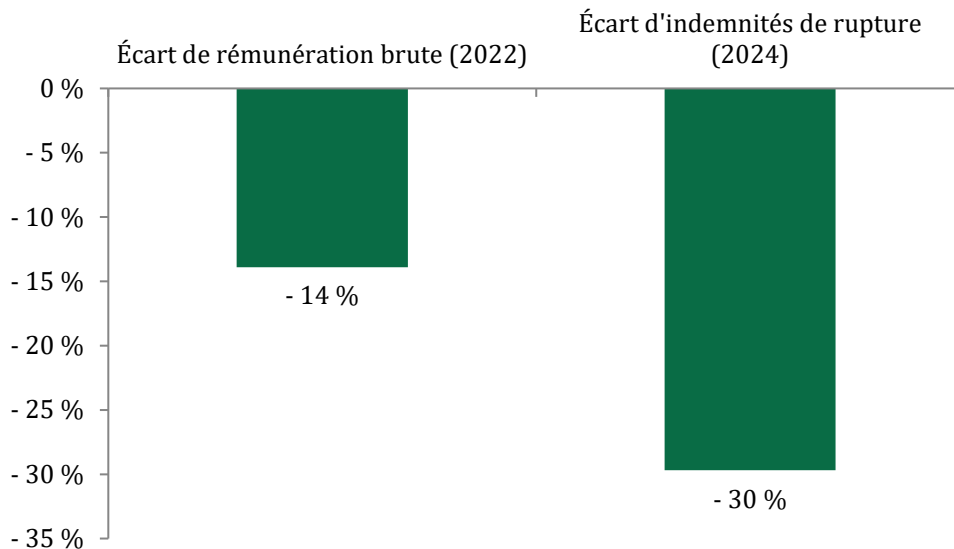
Les femmes perçoivent dès lors des indemnités inférieures de 30 % aux indemnités perçues par les hommes, cet écart étant supérieur aux différences de salaires brut entre les deux sexes, lesquels sont de 14 % (cf. tableau 24, graphique 13).

Tableau 25 : Montants moyens des indemnités perçues par les femmes et les hommes en 2024

Catégorie	Licenc. pour motif perso.	Rupture convent. individ.	Licenc. éco.	Rupture convent. collective	Mise à la retraite	Total
Femmes	12 443	5 570	15 098	59 630	24 251	9 073
Hommes	20 572	7 181	18 082	80 877	42 956	12 905
Total	16 595	6 393	16 640	71 572	34 696	11 053

Source : Extractions du bloc 52 de la DSN opérée par la direction des statistiques, des études et de la prévision de l'Acoss.

Graphique 13 : Rapport entre les rémunérations brutes et indemnités de rupture perçues par les femmes et celles perçues par les hommes



Source : Extractions du bloc 52 de la DSN opérée par la direction des statistiques, des études et de la prévision de l'Acoss ; Insee.

1.6. Les 50 ans et plus perçoivent des indemnités 2,2 fois supérieures à la moyenne

En 2024, les indemnités de rupture de contrat de travail varient de façon importante selon l'âge :

- ◆ les moins de 29 ans ont perçu 5 % des indemnités (soit 434 M€) alors qu'ils représentent 17 % de l'emploi salarié ;
- ◆ les 30 à 49 ans ont perçu 39 % des indemnités (soit 3 527 M€) alors qu'ils représentent 55 % de l'emploi salarié ;
- ◆ les plus de 50 ans ont perçu 56 % des indemnités (soit 4 994 M€) alors qu'ils représentent 28 % de l'emploi salarié.

Il en résulte que les indemnités de rupture de contrat de travail bénéficient davantage aux plus de 50 ans, dont la part dans les indemnités totales de rupture de contrat de travail versées est supérieure de 29 points à leur part dans la population salariée (cf. graphique 14).

Le seul mode de rupture pour lequel ce constat est modéré est la rupture conventionnelle individuelle. Les indemnités de rupture conventionnelle individuelle bénéficient à hauteur de 59 % au moins de 50 ans, contre 43 % pour l'ensemble des indemnités. Cette part demeure néanmoins inférieure à la part des moins de 50 ans dans l'emploi salarié total (72 %).

Annexe V

Tableau 26 : Montant des indemnités de rupture de contrat de travail versées en 2024 par âge, par mode de rupture (en M€)

Âge	Licenciement pour motif personnel	Rupture conventionnelle individuelle	Licenciement économique	Rupture conventionnelle collective	Mise à la retraite	Total
Moins de 29 ans	79	277	64	14	0	434
30 à 49 ans	1 058	1 586	625	257	0	3 527
50 ans et plus	2 316	1 293	930	391	64	4 994
Total	3 453	3 156	1 619	662	64	8 955

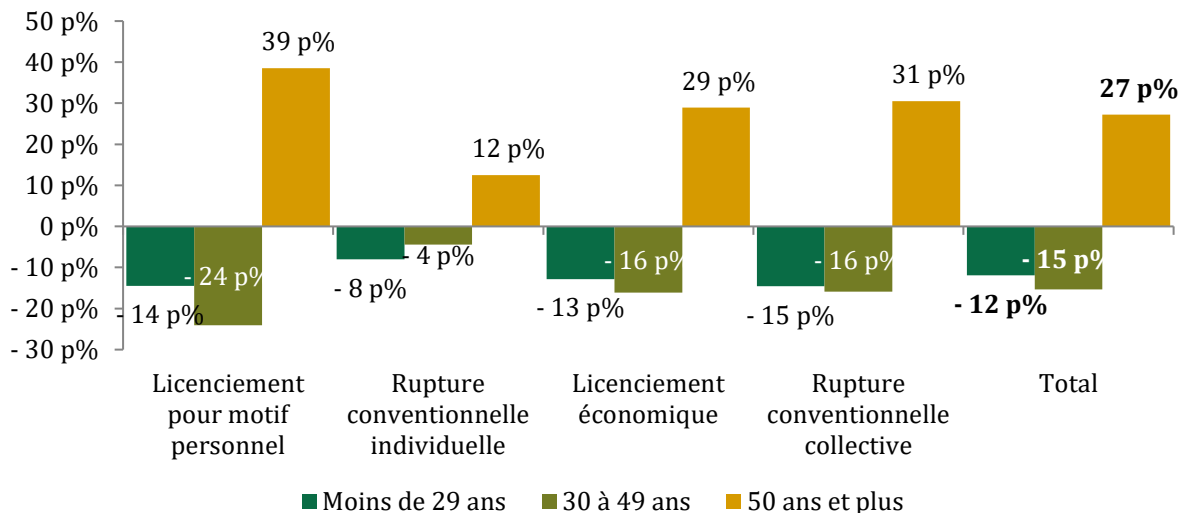
Source : Extractions du bloc 52 de la DSN opérée par la direction des statistiques, des études et de la prévision de l'Acoss.

Tableau 27 : Part des indemnités de rupture de contrat de travail perçues par âge en 2024, par mode de rupture

Âge	Licenciement pour motif personnel	Rupture conventionnelle individuelle	Licenciement économique	Rupture conventionnelle collective	Mise à la retraite	Total	Part dans l'emploi salarié
Moins de 29 ans	2 %	9 %	4 %	2 %	0 %	5 %	17 %
30 à 49 ans	31 %	50 %	39 %	39 %	0 %	39 %	55 %
50 ans et plus	67 %	41 %	57 %	59 %	100 %	56 %	29 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Source : Extractions du bloc 52 de la DSN opérée par la direction des statistiques, des études et de la prévision de l'Acoss ; Insee.

Graphique 14 : Comparaison de la part de chaque catégorie d'âge parmi les indemnités de rupture de contrat de travail versées en 2024 avec leur part dans l'emploi salarié, par mode de rupture (en points de pourcentage)



Source : Extractions du bloc 52 de la DSN opérée par la direction des statistiques, des études et de la prévision de l'Acoss ; Insee.

Le montant moyen des indemnités versées varie fortement selon l'âge (cf. tableau 28, graphique 15), ce qui peut s'expliquer par une ancienneté différente :

- ♦ pour les moins de 29 ans, il est de 2 226 €, soit des indemnités inférieures de 80 % à la moyenne ;

Annexe V

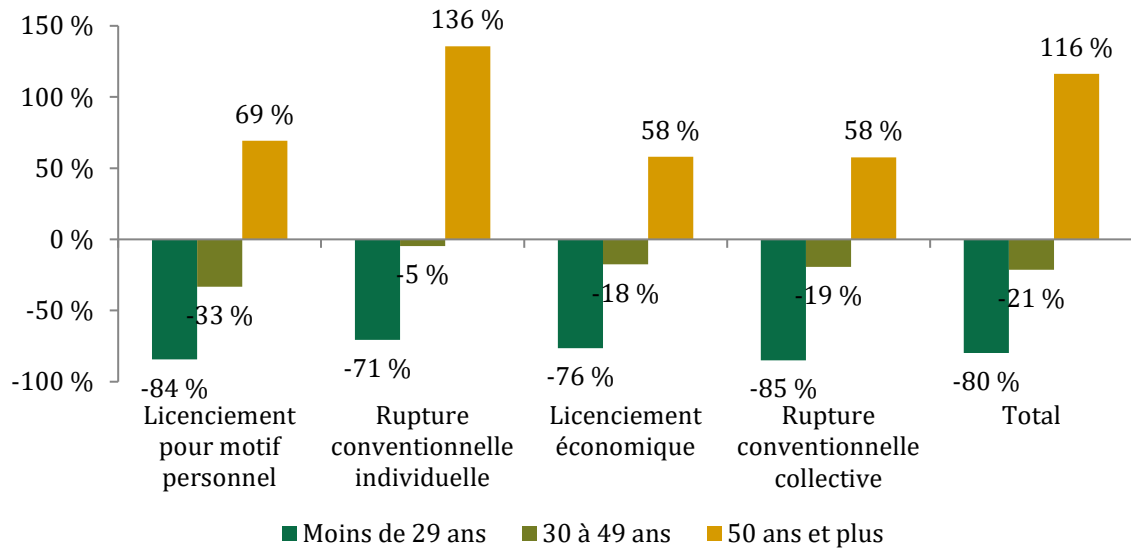
- ◆ pour les 30 à 49 ans, il atteint 8 685 €, soit 21 % de moins que la moyenne ;
- ◆ pour les 50 ans et plus, le montant moyen est de 23 894 €, soit 116 % de plus que la moyenne des indemnités perçues indépendamment de l'âge.

Tableau 28 : Montants moyens des indemnités perçues par âge en 2024 (en €)

Âge	Licenciement pour motif personnel	Rupture conventionnelle individuelle	Licenciement économique	Rupture conventionnelle collective	Total
Moins de 29 ans	2 610	1 879	3 923	10 820	2 226
30 à 49 ans	11 087	6 087	13 714	57 731	8 685
50 à 64 ans	28 080	15 058	26 280	112 812	23 894
Total	16 595	6 393	16 640	71 572	11 053

Source : Extractions du bloc 52 de la DSN opérée par la direction des statistiques, des études et de la prévision de l'Acoss.

Graphique 15 : Montants moyens des indemnités perçues par âge par rapport à la moyenne des indemnités perçues en 2024 (en %)



Source : Extractions du bloc 52 de la DSN opérée par la direction des statistiques, des études et de la prévision de l'Acoss.

2. Les scénarios d'harmonisation sont mieux ciblés que l'augmentation de la contribution patronale spécifique

2.1. La mission a simulé quatre scénarios, trois visant à harmoniser le régime selon différentes modalités et un à augmenter de 10 points la contribution patronale spécifique

Le droit actuel prévoit des plafonds d'exonération exprimés en nombre de plafonds annuel de la sécurité sociale (PASS), d'un montant de 47 100 € en 2025, qui diffère selon le mode de rupture et le type de prélèvement (cf. annexe I).

La mission a envisagé quatre scénarios d'évolution des plafonds d'exemption applicables aux calculs de l'impôt sur le revenu, des cotisations sociales et de la CSG-CRDS, qui ont été simulés par la direction des statistiques, des études et de la prévision de l'Acoss à partir des données issues de la déclaration sociale nominative (cf. tableau 29) :

- ◆ le premier scénario consiste à n'exonérer que l'indemnité légale ou conventionnelle pour l'impôt sur le revenu comme pour les prélèvements sociaux ;

Annexe V

- ◆ le scénario 2 consiste à exempter les indemnités perçues dans la limite d'un plafond de la sécurité sociale (PASS), soit 47 100 € au 1^{er} janvier 2025, aussi bien pour le calcul de l'impôt sur le revenu que pour les cotisations sociales et la CSG-CRDS ;
- ◆ le scénario 3 consiste à exempter les indemnités perçues dans la limite de deux PASS. Ces limites étant déjà appliquées aux cotisations sociales et à la CSG-CRDS, ce scénario consiste à aligner les plafonds d'exemptions fiscales avec les plafonds d'exemptions sociales ;
- ◆ le scénario 4 ne conduit pas à une évolution des plafonds d'exemptions applicables en matière fiscales et sociales, mais consiste à porter le taux de la contribution patronale spécifique applicable aux ruptures conventionnelles individuelles et aux mises à la retraite de 30 % à 40 %. Il s'agit du scénario inscrit en PLFSS.

Ces quatre scénarios simulés ne portent que sur les modes de ruptures individuels de contrat de travail, sans modification du cadre socio-fiscal applicable aux modes de ruptures collectifs.

Le calcul a été réalisé en tenant compte de l'ensemble des recettes supplémentaires perçues pour les finances publiques en distinguant celles perçues :

- ◆ par l'État ;
- ◆ par les administrations de sécurité sociale (ASSO) sur le périmètre du PLFSS (hors chômage et retraite complémentaire) ;
- ◆ par les ASSO hors périmètre du PLFSS (ce qui correspond aux cotisations chômage et retraite complémentaire).

Ces scénarios ont été définis avec les objectifs suivants :

- ◆ pour les scénarios 1 à 3, simplifier le cadre socio-fiscal applicable en appliquant aux calculs des cotisations sociales, de la CSG-CRDS et de l'impôt sur le revenu les mêmes plafonds d'exemption ;
- ◆ pour l'ensemble des scénarios, ne pas aggraver le déficit public par rapport à l'existant.

Annexe V

Tableau 29 : Scénarios d'évolution des plafonds d'exonération et de la contribution patronale spécifique envisagés par la mission et simulés par l'Acoss

Mode de rupture	Droit actuel	Scénario 1 (alignement à l'indemnité légale ou conventionnelle)	Scénario 2 (alignement à 1 PASS)	Scénario 3 (alignement à 2 PASS)	Scénario 4 (hausse de 10 points de la contribution patronale)
Licenciement pour motif personnel	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fiscal : 6 PASS 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fiscal : indemnité légale ou conventionnelle ▪ Cotisations : indemnité légale ou conventionnelle ▪ CSG-CRDS : indemnité légale ou conventionnelle 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fiscal : 1 PASS ▪ Cotisations : 1 PASS ▪ CSG-CRDS : 1 PASS 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fiscal : 2 PASS ▪ Cotisations : 2 PASS ▪ CSG-CRDS : 2 PASS 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fiscal : 6 PASS ▪ Cotisations : 2 PASS ▪ CSG-CRDS : 2 PASS
Licenciement pour motif économique (hors PSE)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Cotisations : 2 PASS ▪ CSG-CRDS : 2 PASS 				
Rupture conventionnelle individuelle (hors personne pouvant bénéficier d'une pension)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fiscal : 6 PASS ▪ Cotisations : 2 PASS ▪ CSG-CRDS : 2 PASS ▪ Contribution patronale de 30 % sur la partie exonérée de cotisations sociales 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fiscal : indemnité légale ou conventionnelle ▪ Cotisations : indemnité légale ou conventionnelle ▪ CSG-CRDS : indemnité légale ou conventionnelle ▪ Contribution patronale de 30 % sur la partie exonérée de cotisations sociales 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fiscal : 1 PASS ▪ Cotisations : 1 PASS ▪ CSG-CRDS : 1 PASS ▪ Contribution patronale de 30 % sur la partie exonérée de cotisations sociales 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fiscal : 2 PASS ▪ Cotisations : 2 PASS ▪ CSG-CRDS : 2 PASS ▪ Contribution patronale de 30 % sur la partie exonérée de cotisations sociales 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fiscal : 6 PASS ▪ Cotisations : 2 PASS ▪ CSG-CRDS : 2 PASS ▪ Contribution patronale de 40 % sur la partie exonérée de cotisations sociales
Mise à la retraite	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fiscal : 5 PASS ▪ Cotisations : 2 PASS ▪ CSG-CRDS : 2 PASS ▪ Contribution patronale de 30 % sur la partie exonérée de cotisations sociales 				

Source : Mission.

2.2. Les scénarios simulés conduisent à des recettes supplémentaires de 99 M€ à 684 M€

Les quatre scénarios conduisent à des recettes supplémentaires différentes pour les administrations publiques (cf. tableau 30, tableau 31) :

- ◆ **le scénario 1 d'harmonisation des plafonds à l'indemnité légale ou conventionnelle augmente de 470 M€ les recettes des administrations publiques**, dont 152 M€ de recettes supplémentaires pour l'État, 230 M€ de recettes supplémentaires pour la Sécurité sociale sur le périmètre du PLFSS et 88 M€ de recettes supplémentaires pour la Sécurité sociale en cotisations chômage et retraites complémentaires ;
- ◆ **le scénario 2 d'harmonisation des plafonds à 1 PASS augmente de 684 M€ les recettes des administrations publiques**, dont 152 M€ de recettes supplémentaires pour l'État, 230 M€ de recettes supplémentaires pour la Sécurité sociale sur le périmètre du PLFSS et 88 M€ de recettes supplémentaires pour la Sécurité sociale en cotisations chômage et retraites complémentaires ;
- ◆ **le scénario 3 d'harmonisation des plafonds à 2 PASS augmente de 99 M€ les recettes des administrations publiques**, qui correspondent intégralement à des recettes supplémentaires pour l'État ;
- ◆ **le scénario 4 d'augmentation de 10 points de la contribution patronale augmente de 279 M€ les recettes des administrations publiques**, qui correspondent intégralement à des recettes supplémentaires pour la Sécurité sociale (dans le périmètre PLFSS).

Tableau 30 : Effet net des scénarios simulés sur les recettes des administrations publiques, par prélèvement (en M€)

Type de prélèvement	Indemnité conventionnelle Scénario 1	1 PASS Scénario 2	2 PASS Scénario 3	Contribution patronale Scénario 4
Impôt sur le revenu	152	189	99	0
Cotisations sociales	459	514	0	0
CSG-CRDS	0	72	0	0
Contribution patronale spécifique	-141	-92	0	279
Total	470	684	99	279

Source : Extractions du bloc 52 de la DSN opérée par la direction des statistiques, des études et de la prévision de l'Acos.

Annexe V

Tableau 31 : Effet net des scénarios simulés sur les recettes des administrations publiques, par administration publique (en M€)

Administration publique	Indemnité conventionnelle Scénario 1	1 PASS Scénario 2	2 PASS Scénario 3	Contribution patronale Scénario 4
État	152	189	99	0
Sécurité sociale (PLFSS)	230	358	0	279
ASSO (hors PLFSS)	88	136	0	0
Total sphère sociale	318	495	0	279
Total	470	684	99	279

Source : Extractions du bloc 52 de la DSN opérée par la direction des statistiques, des études et de la prévision de l'Acoss.

2.3. Les scénarios ont des effets différenciés selon les caractéristiques des salariés et des employeurs

Selon le motif de rupture, la répartition de l'effet net des scénarios simulés diffère (cf. tableau 32, tableau 33) :

- ◆ les scénarios 1 et 3 portent pour moitié sur les licenciements et pour moitié sur les ruptures conventionnelles individuelles ;
- ◆ le scénario 2 porte à 40 % sur les licenciements pour motif personnel, à 22 % sur les licenciements économiques, à 17 % sur les ruptures conventionnelles individuelles et à 12 % sur les ruptures conventionnelles collectives ;
- ◆ le scénario 4 porte à 98 % sur les ruptures conventionnelles individuelles.

Tableau 32 : Effet net des scénarios simulés sur les recettes des administrations publiques, par mode de rupture (en M€)

Mode de rupture	Indemnité conventionnelle Scénario 1	1 PASS Scénario 2	2 PASS Scénario 3	Contribution patronale Scénario 4
Licenciement économique	93	153	16	0
Licenciement pour motif personnel	232	271	54	0
Rupture conventionnelle individuelle	116	120	27	274
Rupture conventionnelle collective	0	79	0	0
Mise à la retraite	1	6	2	5
Motif inconnu	28	56	0	0
Total	470	684	99	279

Source : Extractions du bloc 52 de la DSN opérée par la direction des statistiques, des études et de la prévision de l'Acoss.

Annexe V

Tableau 33 : Effet net des scénarios simulés sur les recettes des administrations publiques, par mode de rupture (en %)

Mode de rupture	Indemnité conventionnelle Scénario 1	1 PASS Scénario 2	2 PASS Scénario 3	Contribution patronale Scénario 4
Licenciement économique	20 %	22 %	16 %	0 %
Licenciement pour motif personnel	49 %	40 %	55 %	0 %
Rupture conventionnelle individuelle	25 %	17 %	28 %	98 %
Rupture conventionnelle collective	0 %	12 %	0 %	0 %
Mise à la retraite	0 %	1 %	2 %	2 %
Motif inconnu	6 %	8 %	0 %	0 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %

Source : Extractions du bloc 52 de la DSN opérée par la direction des statistiques, des études et de la prévision de l'Acoss.

L'effet des scénarios sur les salariés selon la taille de leur entreprise, la catégorie socioprofessionnelle, l'âge et le sexe est similaire pour les trois premiers scénarios estimés par la mission, mais différent pour le scénario d'augmentation de la contribution patronale spécifique (cf. tableau 34, tableau 35) :

- ◆ **les trois premiers scénarios affectent principalement les indemnités de rupture des salariés hommes de plus grandes entreprises, cadres, âgés ;**
- ◆ **le scénario de relèvement de la contribution patronale spécifique affecte principalement les indemnités de rupture des salariés femmes, de plus petites entreprises, employés ou ouvriers et jeunes.**

Tableau 34 : Prélèvement supplémentaire pesant sur la catégorie selon le scénario évalué par la mission, en pourcentage des indemnités brutes reçues en 2024

Catégorie	Montant des indemnités brutes perçues en 2024 (en M€)	Prélèvement supplémentaire pesant sur la catégorie, en pourcentage des indemnités brutes reçues en 2024			
		Indemnité conventionnelle	1 PASS	2 PASS	Contribution patronale
Microentreprises (0-9 salariés)	1 192	3,3 %	3,1 %	0,5 %	4,8 %
PME (10-249 salariés)	3 470	5,9 %	6,4 %	1,0 %	3,7 %
ETI et grandes entreprises (250 salariés et plus)	4 293	5,5 %	10,4 %	1,6 %	2,2 %
Cadres	4 888	7,9 %	12,2 %	2,8 %	2,9 %
Professions intermédiaires	2 285	2,1 %	3,5 %	0,2 %	2,1 %
Employés ou ouvriers	1 335	3,7 %	3,9 %	0,0 %	5,6 %
Moins de 29 ans	434	4,9 %	0,6 %	0,1 %	6,0 %
30 à 49 ans	3 527	6,8 %	5,9 %	0,7 %	4,1 %
50 ans et plus	4 994	4,4 %	9,9 %	1,7 %	2,1 %
Femmes	3 419	5,0 %	6,7 %	0,8 %	3,5 %
Hommes	5 511	5,6 %	8,6 %	1,5 %	2,9 %
Total	8 955	5,4 %	7,9 %	1,2 %	3,1 %

Source : Extractions du bloc 52 de la DSN opérée par la direction des statistiques, des études et de la prévision de l'Acoss.

Tableau 35 : Prélèvement supplémentaire pesant sur la catégorie selon le scénario évalué par la mission, en pourcentage des indemnités brutes reçues en 2024

Catégorie	Part des indemnités brutes perçues en 2024	Prélèvement supplémentaire pesant sur la catégorie, en pourcentage des indemnités brutes reçues en 2024			
		Indemnité conventionnelle	1 PASS	2 PASS	Contribution patronale
Microentreprises (0-9 salariés)	13 %	8 %	5 %	5 %	20 %
PME (10-249 salariés)	39 %	42 %	32 %	32 %	46 %
ETI et grandes entreprises (250 salariés et plus)	48 %	49 %	63 %	62 %	34 %
Cadres	57 %	80 %	82 %	97 %	53 %
Professions intermédiaires	27 %	10 %	11 %	3 %	18 %
Employés ou ouvriers	16 %	10 %	7 %	0 %	29 %
Moins de 29 ans	5 %	4 %	0 %	0 %	9 %
30 à 49 ans	39 %	50 %	30 %	23 %	52 %
50 ans et plus	56 %	46 %	70 %	76 %	39 %
Femmes	38 %	36 %	33 %	26 %	43 %
Hommes	62 %	64 %	67 %	74 %	57 %

Source : Extractions du bloc 52 de la DSN opérée par la direction des statistiques, des études et de la prévision de l'Acoss.

Le prélèvement est aussi différemment réparti entre employeur et salarié suivant les scénarios (cf. tableau 36, tableau 37) :

- ◆ **les trois premiers scénarios portent majoritairement, voire intégralement pour le scénario d'harmonisation du plafond à 2 PASS, sur les salariés**, qui supportent les cotisations sociales salariales, la CSG-CRDS et l'impôt sur le revenu ;
- ◆ **le scénario de relèvement de la contribution patronale spécifique porte exclusivement sur l'employeur**, qui supporte les cotisations sociales patronales et la contribution patronale spécifique.

Le coût des prélèvements supplémentaires peut néanmoins être effectivement supportés par une personne différente de celle qui est légalement assujettie :

- ◆ en cas de prélèvement pesant principalement sur les salariés, ceux-ci peuvent négocier un montant supplémentaire d'indemnité aux employeurs pour compenser la perte liée au régime socio-fiscal. Inversement, si le prélèvement affecte davantage l'employeur, celui-ci peut négocier une indemnité de départ plus faible pour le salarié, dans la limite de l'indemnité légale ou conventionnelle ;
- ◆ dans le cas où le prélèvement affecte l'employeur et où l'indemnité de départ aurait été l'indemnité légale ou conventionnelle, l'employeur peut refuser une rupture conventionnelle qu'il aurait accepté si le régime socio-fiscal n'avait pas évolué.

Annexe V

**Tableau 36 : Répartition des prélèvements supplémentaires entre salariés et employeurs
(en M€)**

Sujet du prélèvement	Indemnité conventionnelle	1 PASS	2 PASS	Contribution patronale
Salarié	350	484	99	0
Employeur	119	201	0	279
Total	470	684	99	279

Source : Extractions du bloc 52 de la DSN opérée par la direction des statistiques, des études et de la prévision de l'Acoss.

**Tableau 37 : Répartition des prélèvements supplémentaires entre salariés et employeurs
(en %)**

Sujet du prélèvement	Indemnité conventionnelle	1 PASS	2 PASS	Contribution patronale
Salarié	75 %	71 %	100 %	0 %
Employeur	25 %	29 %	0 %	100 %

Source : Extractions du bloc 52 de la DSN opérée par la direction des statistiques, des études et de la prévision de l'Acoss.