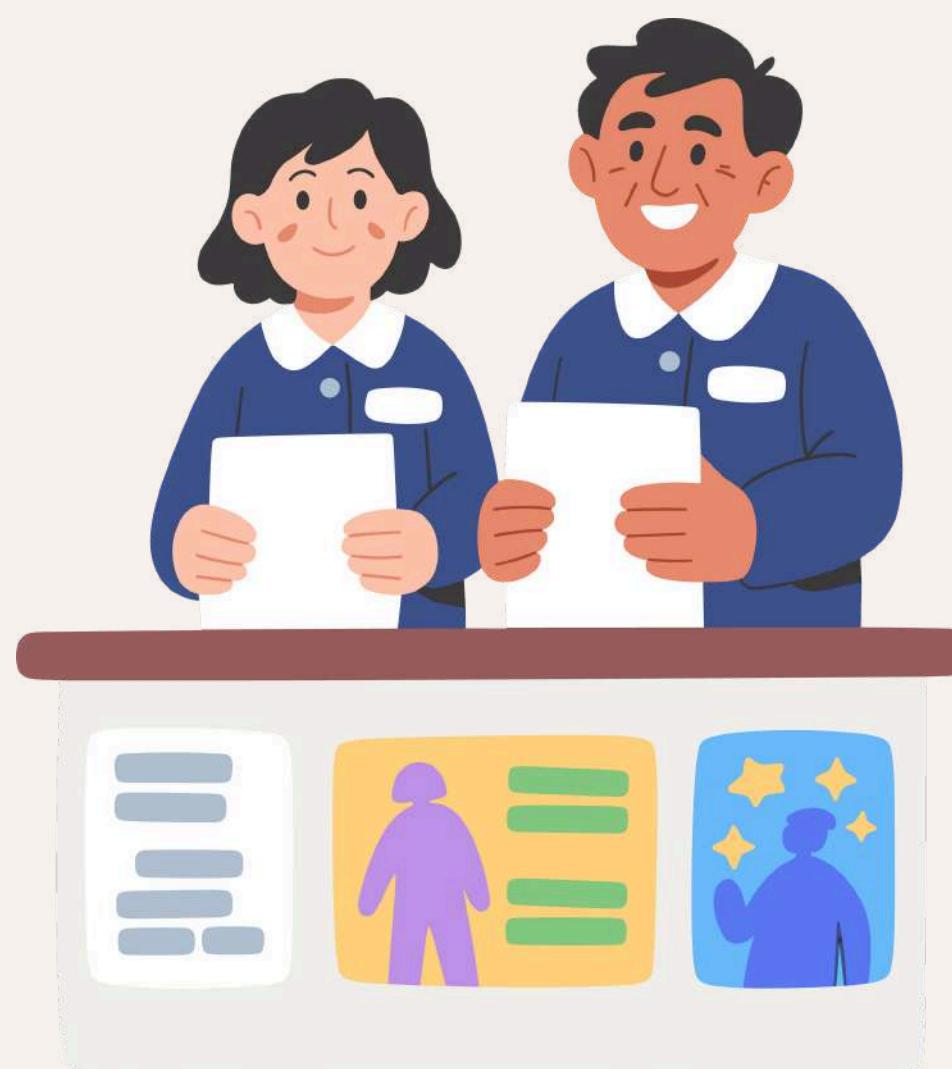


# FICHE OUTIL



## Rupture conventionnelle

(CONFORME AU CODE DU TRAVAIL - MAJ 2026)

SEVO PSL 95

# **RUPTURE CONVENTIONNELLE INDIVIDUELLE**

La rupture conventionnelle est un mode de rupture amiable du CDI, permettant au salarié et à l'employeur de se séparer d'un commun accord, hors période d'essai. Elle n'est ni un licenciement, ni une démission.

Selon les articles :

- **Article L1237-16** du Code du travail
- **Article L1237-11** du Code du travail

L'employeur et le salarié peuvent convenir d'un **commun accord** des conditions de la rupture du contrat de travail à durée indéterminée (CDI) qui les lie.

## **CONDITIONS**

<b>NON IMPOSÉE</b>	<b>SALARIÉS EN CDI</b>	<b>AUCUN LITIGE SÉRIEUX</b>
<p>Elle ne peut pas être imposée par l'une des deux parties.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Aucun vice du consentement (pression, menace, harcèlement, etc.).</li></ul> <p>Jurisprudence constante + article L1237-11.</p>	<p>Elle ne s'applique qu'aux salariés en CDI.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Impossible pour un CDD ou contrat d'apprentissage.</li></ul> <p>Elle n'est pas un licenciement ni une démission.</p>	<p>Possible en cas de conflit léger, mais interdite si :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• inaptitude d'origine professionnelle (fortement déconseillé),</li><li>• PSE ou contexte de licenciement économique massif,</li><li>• vice du consentement avéré.</li></ul>

# **RUPTURE CONVENTIONNELLE COLLECTIVE**

**Rupture Conventionnelle Collective (RCC) :**

- Basée sur un accord collectif validé par la DREETS.
- Fixe un nombre maximum de départs volontaires.
- Aucun licenciement, uniquement du volontariat.
- Accès au chômage pour les salariés volontaires.
- Mesures d'accompagnement obligatoires (reclassement, formations...).

# INDEMNITÉ SPÉCIFIQUE DE RUPTURE CONVENTIONNELLE

**Montant minimum légal :** Ne peut pas être inférieur à l'indemnité légale de licenciement  
Article L1234-9 et R1234-2.

## CALCUL :

- 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans ;
- 1/3 de mois par année au-delà de 10 ans.

***CE BARÈME REPRÉSENTE UN POURCENTAGE DU SALAIRE ANNUEL.***

## Salaire de référence

Le plus favorable entre :

- moyenne des 12 derniers mois,
- moyenne des 3 derniers mois (avec primes exceptionnelles proratisées).

**Montant négociable :** Les parties peuvent prévoir une indemnité supérieure au minimum légal.

## FISCALITÉ & COTISATIONS

**Fiscalité de l'indemnité :** Exonérée d'impôt dans la limite la plus favorable :

- indemnité légale,
- indemnité conventionnelle,
- indemnité RC (plafond : 2 PASS).
- Au-delà → imposable.

## Cotisations sociales :

- Exonérée de cotisations URSSAF jusqu'à 2 PASS.
- CSG/CRDS appliquées sur la partie non exonérée.
- Si indemnité > 2 PASS → partie excédentaire soumise à cotisations classiques.

## Documents de fin de contrat

L'employeur doit remettre :

- Certificat de travail,
- Solde de tout compte,
- Attestation France Travail (obligatoire pour ouvrir les droits)

# PROCEDURE

## **Entretien entre le salarié et l'employeur.**

Un ou plusieurs entretiens sont obligatoires.

*Objectif : discuter des conditions et de l'indemnité. Article L1237-12.*

Le salarié peut se faire assister par :

- un salarié de l'entreprise,
- ou un conseiller extérieur (en l'absence de CSE).

## **Signature d'une convention (des 2 parties)**

Rupture fixant la date de fin de contrat et l'indemnité spécifique  
(au moins égale à l'indemnité légale de licenciement)

## **Délai de retraction**

Le délai commence le lendemain de la signature.

Chacune des parties peut se rétracter par lettre écrite. (Article L1237-13).

## **Envoi pour homologation à la DREETS**

À la fin des 15 jours, l'employeur envoie le dossier à la DREETS.

Traitement : 15 jours ouvrables.

Sans réponse = homologation tacite. (Article L1237-14).

## **Fin du contrat**

La date de rupture est fixée par les parties mais ne peut pas être antérieure à la date d'homologation

## **DROITS DU SALARIÉ**

- Droit aux allocations chômage (ARE)

La rupture conventionnelle est éligible au chômage.

**Condition :** homologation DREETS et inscription France Travail.

- Indemnité spécifique de rupture
- Possibilité d'être assisté pendant les entretiens

## **DROITS DE L'EMPLOYEUR**

- S'assurer d'une procédure loyale  
Pas de pression ni de manipulation.

- Respecter les délais (rétraction et homologation)

- Verser l'indemnité prévu dans la convention

- Remettre les documents de fin de contrat :

- Certificat de travail
- Attestation France Travail
- Solde de tout compte

# **CAS PARTICULIERS**

## **SALARIÉ PROTÉGÉ (CSE, DS...)**

## **INAPTITUDE**

- La rupture nécessite :
- un entretien spécifique,
- l'accord de l'inspection du travail. → Article L1237-15.

La rupture conventionnelle reste possible uniquement si :

- le salarié n'est pas sous pression,
- un avis médical est clair,
- et si elle n'évite pas les obligations liées à l'inaptitude (reclassement).

## **CE QUI CHANGE EN 2026**

À partir de 2026, plusieurs évolutions importantes vont concerner la rupture conventionnelle, notamment sur le coût pour l'employeur et l'accès au dispositif.

### **AVANT 2026**

Contribution patronale : 30 % sur l'indemnité exonérée de cotisations sociales.

### **A PARTIR DE 2026**

Contribution portée à 40 % sur l'indemnité versée au salarié.

**Conséquence : la rupture conventionnelle devient plus coûteuse pour l'employeur.**

### **Objectif des réformes**

- Renforcer la sécurité sociale grâce à la hausse de la contribution,
- Encourager le maintien en emploi,
- Réduire les séparations "de confort".

## **ÉLARGISSEMENT DES CONDITIONS D'ÉLIGIBILITÉ**

Le dispositif pourrait devenir plus accessible, notamment :

- extension possible aux télétravailleurs,
- certaines catégories du secteur public pourraient y accéder,
- facilitation de la procédure pour des profils jusqu'ici moins concernés

## **IMPACT POUR LES EMPLOYEURS**

- La hausse du taux à 40 % devrait freiner l'usage de la rupture conventionnelle,
- Les structures pourraient privilégier d'autres modes de rupture (licenciement, rupture d'un commun accord dans certains statuts, mobilité interne, etc.),
- La RC deviendrait un dispositif moins attractif financièrement pour l'employeur.



© 2026 – SEVO PSL 95 – TOUS DROITS RÉSERVÉS



Maison des comités sportifs Jean Bouville, 106 rue des Bussys, 95600 EAUBONNE



01 34 27 93 65 (lundi, mardi et jeudi)



[SARH95@profession-sport-loisirs.fr](mailto:SARH95@profession-sport-loisirs.fr)