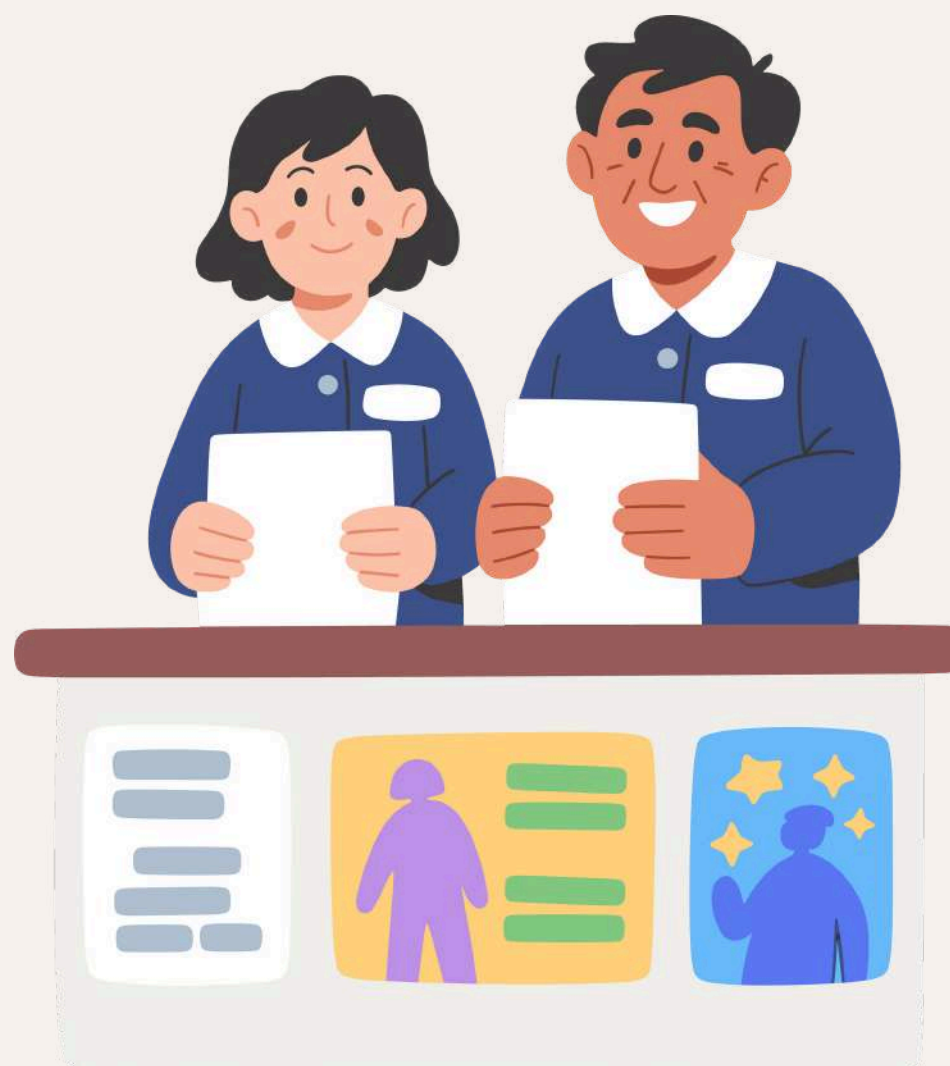


FICHE OUTIL



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

NON IMPOSÉE

Elle ne peut pas être imposée par l'une des deux parties.

- Aucun vice du consentement (pression, menace, harcèlement, etc.).

Jurisprudence constante + [article L1237-11](#).

SALARIÉS EN CDI

Elle ne s'applique qu'aux salariés en CDI.

- Impossible pour un CDD ou contrat d'apprentissage.

Elle n'est pas un licenciement ni une démission.

AUCUN LITIGE SÉRIEUX

Possible en cas de conflit léger, mais interdite si :

- inaptitude d'origine professionnelle (fortement déconseillé),
- PSE ou contexte de licenciement économique massif,
- vice du consentement avéré.

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 retractation

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** (rétractation 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...)

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

INAPTITUDE

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.



SEVO PSL 95

© 2026 – SEVO PSL 95 – TOUS DROITS RÉSERVÉS

