

LA RUPTURE CONVENTIONNELLE



Asfelia : Ne laissez plus la conformité de vos mutuelles au hasard

L'Intelligence Artificielle au service de votre sécurité juridique.

La gestion des **mutuelles d'entreprise** est un champ de mines réglementaire. Entre les mises à jour des accords de branche, les paniers de soins minimums et les spécificités conventionnelles, l'erreur humaine n'est pas seulement possible : elle est coûteuse.

Asfelia automatise la vérification de vos contrats pour vous garantir une sérénité totale.

Pourquoi choisir Asfelia ?

Le contrôle manuel d'un contrat de santé par rapport à une **obligation de branche** prend des heures et comporte des risques de redressement URSSAF. Asfelia réduit ce processus à quelques secondes.

- **Analyse Instantanée** : Importez votre PDF, notre IA extrait les garanties et les compare immédiatement à la base de données à jour des branches.
- **Zéro Omission** : Hospitalisation, optique, dentaire... chaque ligne est passée au crible pour vérifier si elle respecte (ou dépasse) les minima conventionnels.
- **Alertes de Non-Conformité** : Recevez un rapport clair pointant précisément les carences du contrat par rapport aux obligations légales.

Comment ça marche ?

Étape	Action	Résultat
1	Téléchargement	Vous déposez le contrat (DDA, Tableau de garanties).
2	Analyse IA	Asfelia identifie la branche et compare les niveaux de couverture.
3	Diagnostic	Un rapport de conformité prêt à l'emploi est généré.

Pour qui est fait Asfelia ?

"Un gain de productivité indispensable pour les professionnels qui ne veulent plus passer leurs journées dans les textes de conventions collectives."

- **Courtiers en Assurance** : Devenez un partenaire de confiance en certifiant la conformité des offres que vous proposez.
- **DRH & Responsables Paie** : Éliminez le risque de redressement et assurez la protection sociale de vos salariés sans erreur.
- **Experts-Comptables** : Offrez un conseil à haute valeur ajoutée lors de vos audits sociaux.

Sécurisez votre portefeuille dès aujourd'hui

Ne prenez plus le risque d'une interprétation erronée des textes de branche. Avec **Asfelia.fr**, transformez la contrainte réglementaire en un avantage compétitif fluide et automatisé.

La rupture conventionnelle en France : cadre réglementaire, enjeux financiers et leviers de négociation

L'introduction de la rupture conventionnelle par la loi de modernisation du marché du travail du 25 juin 2008 a marqué un tournant décisif dans le droit social français, créant une troisième voie entre la démission et le licenciement. Ce mécanisme, codifié aux articles L. 1237-11 à L. 1237-16 du Code du travail, repose sur le principe de l'autonomie de la volonté et du commun accord entre l'employeur et le salarié. En 2024 et 2025, le dispositif demeure au cœur des stratégies de gestion des ressources humaines, bien que son régime social ait subi des modifications structurelles visant à renchérir son coût pour les entreprises, tout en s'adaptant aux nouvelles réformes de l'assurance chômage. La compréhension des subtilités procédurales, des méthodes de calcul de l'indemnité spécifique et des techniques de négociation est devenue une compétence critique pour les salariés, les cadres et les dirigeants souhaitant sécuriser leur transition professionnelle.

Le champ d'application et les conditions d'éligibilité au dispositif

La rupture conventionnelle individuelle est strictement réservée aux contrats de travail à durée indéterminée (CDI). Cette spécificité exclut de fait une partie significative de la population active sous d'autres formes contractuelles, créant une distinction nette dans les modes de sortie de l'entreprise.

Les exclusions sectorielles et contractuelles

Le législateur a délibérément limité l'accès à la rupture conventionnelle pour éviter certains détournements de procédure. Ainsi, les catégories suivantes¹ ne peuvent en bénéficier :

- Les salariés liés par un contrat à durée déterminée (CDD), pour lesquels la fin de contrat est régie par l'échéance du terme ou une rupture anticipée spécifique.
- Les travailleurs en contrat de travail temporaire (intérim).
- Les apprentis, dont la rupture du contrat d'apprentissage obéit à des règles propres souvent liées à l'obtention du diplôme ou à des fautes graves.
- Les salariés se trouvant encore en période d'essai, phase durant laquelle la rupture peut intervenir sans indemnité spécifique et sans formalisme lourd.

Par ailleurs, la rupture conventionnelle ne peut être valablement conclue si elle s'inscrit dans le cadre d'un accord collectif de gestion de l'emploi (GPEC) ou d'un Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE) visant à contourner les règles du licenciement économique collectif. L'administration veille à ce que l'usage de la rupture individuelle ne serve pas à masquer une restructuration d'entreprise sans les garanties d'accompagnement associées.

¹ <https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F19030>

La validité du consentement : Un pilier juridique

Le "commun accord" ne doit pas être une simple façade. La jurisprudence de la Cour de cassation insiste sur la liberté de consentement des deux parties. Une rupture signée sous la pression, la menace d'un licenciement imminent sans cause réelle et sérieuse, ou dans un contexte de harcèlement moral avéré peut être annulée par le conseil de prud'hommes. L'annulation produit alors les effets d'un licenciement injustifié, ouvrant droit pour le salarié à des dommages-intérêts substantiels.

L'extension à la fonction publique : un régime expérimental devenu pérenne

Initialement réservée au secteur privé, la rupture conventionnelle a été introduite dans la fonction publique par la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.² Ce dispositif concerne les fonctionnaires titulaires des trois versants (État, Territoriale, Hospitalière) ainsi que les agents contractuels de droit public en CDI.

Le régime de la fonction publique³ comporte des nuances notables :

- Le dispositif a été pérennisé pour les titulaires à compter du 20 février 2026, après une phase expérimentale fructueuse de six ans.
- L'agent ne doit pas avoir atteint l'âge de la retraite avec un taux plein pour être éligible.
- Il existe une clause de remboursement : si l'agent est recruté à nouveau par la même collectivité ou établissement public dans les six ans suivant la rupture, il doit rembourser l'indemnité perçue.

² https://www.cdg10.fr/wp-content/uploads/2025/10/Fiche-pratique_rupture-conventionnelle_mutualisation-1.pdf

³ <https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F31094>

La procédure légale : chronologie et formalisme

La sécurité juridique d'une rupture conventionnelle repose sur le respect scrupuleux d'un calendrier précis. Tout manquement aux délais peut entraîner un refus d'homologation par la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS).

Phase d'initiation et de négociation

Le processus⁴ débute généralement par une proposition, orale ou écrite, émanant soit du salarié, soit de l'employeur. Bien qu'aucun formalisme ne soit imposé pour cette demande initiale, l'usage d'un écrit est recommandé pour dater le début des pourparlers.

L'entretien préalable est une étape obligatoire. Au cours d'un ou plusieurs rendez-vous, les parties discutent des conditions de départ : le montant de l'indemnité, la date de fin de contrat, et d'éventuelles clauses annexes comme la levée d'une clause de non-concurrence.

L'assistance des parties lors de ces entretiens est strictement encadrée :

- Le salarié peut être assisté par un collègue, un représentant du personnel ou, en l'absence de représentant dans l'entreprise, par un conseiller du salarié extérieur figurant sur une liste préfectorale.
- Si le salarié fait usage de ce droit, l'employeur peut également se faire assister par un membre du personnel ou, dans les petites structures, par un membre de son organisation syndicale ou un autre employeur de la même branche. L'employeur doit toutefois prévenir le salarié de son intention d'être assisté.

Rédaction de la convention et droit de rétractation

Une fois les accords conclus, une convention de rupture⁵ est rédigée. Elle doit

⁴ <https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F19030>

⁵ <https://code.travail.gouv.fr/information/rupture-conventionnelle-individuelle-la-procedure->

impérativement mentionner le montant de l'indemnité spécifique et la date de rupture envisagée. Chaque partie doit disposer d'un exemplaire original signé.

À compter du lendemain de la signature, un délai de rétractation de 15 jours calendaires s'ouvre. Durant cette période, l'une ou l'autre des parties peut renoncer à la rupture sans avoir à se justifier. Si le 15e jour tombe un samedi, un dimanche ou un jour férié, le délai est prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant. La rétractation doit être signifiée par lettre recommandée avec accusé de réception pour en garantir la preuve.

L'homologation par l'administration

Dès le lendemain de la fin du délai de rétractation, la demande d'homologation est transmise à la DREETS, obligatoirement via le téléservice TéléRC depuis le 1er avril 2022. L'administration dispose alors de 15 jours ouvrables pour instruire le dossier.

Phase de la procédure	Durée légale	Nature des jours	Implications stratégiques
Négociation	Variable	N/A	Définition des leviers supra-légaux
Rétractation	15 jours	Calendaires	Période de réflexion et de vérification fiscale
Instruction DREETS	15 jours	Ouvrables	Vérification de la conformité minimale
Rupture effective	Au plus tôt J+1	Calendaire	Date du solde de tout compte

En cas de silence de l'administration au terme des 15 jours ouvrables, l'homologation est réputée acquise par accord implicite. Si l'homologation est refusée, le contrat de travail se poursuit normalement. Pour les salariés protégés, la procédure est différente : elle requiert une autorisation expresse de l'inspecteur du travail, sans laquelle la rupture est nulle.

Ingénierie financière de l'indemnité spécifique de rupture

L'indemnité de rupture conventionnelle constitue le pivot central de la négociation. Elle ne peut être inférieure à l'indemnité légale de licenciement, mais peut être largement supérieure selon le rapport de force entre les parties.

Détermination du salaire de référence (SREF)

Le calcul de l'indemnité repose sur un salaire de référence brut. La loi impose de retenir la formule la plus avantageuse pour le salarié :

1. La moyenne mensuelle de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant la signature de la convention.
2. La moyenne mensuelle des 3 derniers mois. Dans cette option, les primes annuelles ou exceptionnelles versées durant cette période ne sont prises en compte qu'au prorata du temps de présence (soit 1/12e de la prime annuelle par mois).

Pour les salariés ayant moins d'un an d'ancienneté, le calcul s'effectue sur la moyenne de l'ensemble des mois travaillés⁶.

Le socle minimal légal

L'indemnité plancher est calculée en fonction de l'ancienneté acquise à la date de fin de contrat :

- **De 0 à 10 ans d'ancienneté** : 1/4 de mois de salaire par année de présence.
- **Au-delà de 10 ans d'ancienneté** : 1/3 de mois de salaire pour chaque année supplémentaire.

⁶ <https://www.juritravail.com/Actualite/comment-calculer-le-montant-de-l-indemnite-de-rupture-conventionnelle/Id/245311>

Dans la fonction publique, les paliers sont plus détaillés :

- 1/4 de mois jusqu'à 10 ans.
- 2/5e de mois de 11 à 15 ans.
- 1/2 mois de 16 à 20 ans.
- 3/5e de mois de 21 à 24 ans.

Le montant maximum dans la fonction publique est plafonné à 24/12e de la rémunération brute annuelle.

Exemple comparatif de calcul (secteur privé)

Considérons un cadre percevant un salaire de référence de 5 000 € bruts mensuels, avec une ancienneté de 15 ans.

Tranche d'ancienneté	Calcul de l'indemnité minimale	Montant partiel
10 premières années	$5000 \times 1/4 \times$	12 500 €
5 années suivantes	$5000 \times$	8 333,33 €
Total minimal	Somme des deux tranches	20 833,33 €

Il est crucial de noter que certaines conventions collectives prévoient des modes de calcul plus favorables que la loi. Dans ce cas, c'est l'indemnité conventionnelle qui devient le minimum obligatoire.

Régime social et fiscal : un cadre en mutation

La rupture conventionnelle bénéficie d'un régime d'exonérations attractif, mais celui-ci a été durci pour les employeurs afin d'éviter que le dispositif ne serve de pré-retraite déguisée.

Exonérations pour le salarié

Pour le salarié, l'indemnité⁷ est exonérée d'impôt sur le revenu dans la limite la plus élevée entre :

- Le montant de l'indemnité légale ou conventionnelle.
- Deux fois sa rémunération annuelle brute de l'année précédente.
- 50 % du montant total perçu.

Ces exonérations fiscales sont plafonnées à 282 600 € (6 PASS) pour l'année 2025.

Concernant les cotisations sociales, l'exonération s'applique sur la part non imposable, dans la limite de 94 200 € (2 PASS) en 2025. La CSG et la CRDS sont dues sur la part de l'indemnité qui excède le montant de l'indemnité légale ou conventionnelle, ou sur la part déjà assujettie aux cotisations.

Le coût employeur : de 30 % à 40 %

Depuis le 1er septembre 2023, l'employeur doit payer une contribution patronale spécifique sur la part de l'indemnité exonérée de cotisations sociales. Ce taux est fixé à 30 % en 2024 et 2025.

Perspective 2026 : une hausse significative est prévue. Le taux de cette contribution patronale est passé à 40 % au 1er janvier 2026. Cette augmentation de 10 points vise explicitement à augmenter le coût de la séparation pour les

⁷ <https://www.urssaf.fr/accueil/employeur/embaucher-gerer-salaries/gerer-fin-relation-travail/rupture-conventionnelle.html>

entreprises, afin de les inciter à privilégier le maintien dans l'emploi des seniors.

Année	Taux Contribution Patronale	Contexte législatif
Jusqu'au 31/08/2023	20 % (Forfait social)	Régime différencié selon l'âge
01/09/2023 - 31/12/2025	30 %	Unification du régime social
À partir du 01/01/2026	40 %	Volonté de préservation de l'emploi senior

Réforme de l'assurance chômage et conséquences sur la rupture

L'un des principaux attraits de la rupture conventionnelle est qu'elle est assimilée à une perte involontaire d'emploi, ouvrant ainsi droit à l'Aide au retour à l'emploi (ARE). Cependant, les conditions d'indemnisation subissent une refonte majeure en 2025.

Évolution des durées d'indemnisation (avril 2025)

La nouvelle convention d'assurance chômage⁸, applicable aux contrats prenant fin à partir du 1er avril 2025, modifie les paliers d'âge et les durées de prise en charge :

- **Moins de 55 ans** : La durée maximale d'indemnisation reste fixée à 18 mois.
- **De 55 à 56 ans** : La durée passe à 22 mois et demi (contre 53 ou 54 ans précédemment).
- **À partir de 57 ans** : La durée maximale est de 27 mois (contre 55 ans précédemment).

Cette réforme repousse l'accès aux durées d'indemnisation longues, obligeant les salariés en milieu de carrière à une recherche d'emploi plus intensive ou à une négociation d'indemnité plus robuste pour compenser cette réduction de filet de sécurité.

Le mécanisme du différé d'indemnisation

Il est fréquent que les salariés soient surpris par le délai d'attente avant de percevoir leur première allocation. Trois délais peuvent se cumuler :

1. **Le délai d'attente légal** : 7 jours systématiques.
2. **Le différé congés payés** : Correspondant au nombre de jours de congés non pris payés au solde de tout compte.

⁸ <https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/actualites/A17953>

3. **Le différé spécifique** : Il s'applique lorsque l'indemnité de rupture est supérieure au minimum légal.

Le calcul du différé spécifique consiste à diviser le montant "supra-légal" par un coefficient (109,6 en 2025). Ce différé est plafonné à 150 jours calendaires. Dans le cadre d'un licenciement économique, ce plafond est réduit à 75 jours, ce qui rend la rupture conventionnelle parfois moins avantageuse pour les hauts revenus ayant négocié de grosses indemnités.

Astuces et leviers de négociation : le guide de l'expert

Négocier une rupture conventionnelle n'est pas un exercice de force, mais de diplomatie stratégique. L'objectif est de parvenir à un accord "gagnant-gagnant" où l'employeur voit un intérêt à laisser partir le salarié avec des conditions favorables.

Préparer son argumentaire

Le salarié doit identifier ce que son départ "apporte" à l'entreprise. Les arguments les plus porteurs sont souvent liés à la sécurité juridique et à la performance organisationnelle :

- **La paix sociale et l'absence de risque** : Une rupture conventionnelle homologuée est très difficile à contester en justice, contrairement à un licenciement. L'employeur "achète" la certitude que le dossier est clos.
- **Le coût du désengagement** : Un salarié démotivé qui reste en poste représente un coût caché (baisse de productivité, impact sur le moral des équipes). La rupture permet de libérer le poste pour un nouveau talent.
- **L'organisation de la transition** : Le salarié peut proposer une date de départ éloignée pour assurer une passation de dossiers parfaite ou former son successeur. Cette souplesse est un levier majeur pour obtenir une indemnité supra-légale.

Négocier des avantages non financiers

La négociation ne doit pas se limiter au chèque de départ. D'autres éléments peuvent être cruciaux pour la suite de la carrière :

- **L'outplacement** : Financement d'un cabinet spécialisé pour accompagner le reclassement. C'est un investissement souvent mieux accepté par les RH car il valorise la marque employeur.
- **Le maintien de la mutuelle et prévoyance** : Au-delà de la portabilité légale de 12 mois, il est parfois possible de négocier une prolongation ou le rachat d'un contrat individuel à tarif préférentiel.
- **Le rachat du véhicule de fonction** : Pour les cadres, négocier le rachat de leur

voiture actuelle à sa valeur comptable (inférieure au prix du marché) est un avantage net significatif.

- **La formation** : Demander le financement d'une formation spécifique via le budget de l'entreprise avant le départ, ou un abondement du Compte Personnel de Formation (CPF).

Gérer la clause de non-concurrence

La clause de non-concurrence est souvent le "frein" majeur pour un salarié souhaitant rester dans son secteur d'activité.

- **Si l'employeur veut la maintenir** : Il doit verser une contrepartie financière mensuelle pendant toute la durée de l'interdiction.
- **Si le salarié veut la lever** : Il doit l'exiger formellement dans la convention de rupture. L'employeur y est souvent favorable car cela lui évite de payer l'indemnité compensatrice associée.

Une attention particulière doit être portée au délai de renonciation. Si l'employeur ne renonce pas à la clause dans le délai imparti par le contrat ou la convention collective (souvent à la date de rupture du contrat), il est légalement tenu de payer l'indemnité, même s'il ne souhaite plus appliquer la clause.

Gestion de la sortie : solde de tout compte et contentieux

Le dernier jour travaillé marque la remise des documents de fin de contrat : certificat de travail, attestation France Travail et reçu pour solde de tout compte.

La portée de la signature du solde de tout compte

Une erreur commune consiste à penser que signer le solde de tout compte interdit tout recours. La réalité est plus nuancée :

- **Le reçu libère l'employeur uniquement pour les sommes qui y sont mentionnées.** Si une prime ou des heures supplémentaires sont oubliées, elles peuvent être réclamées même après signature.
- **Le délai de dénonciation est de 6 mois** si le document est signé.
- **Si le salarié ne signe pas, le délai de contestation est porté à 3 ans** pour les rappels de salaires.

Il est donc souvent préférable de ne pas signer le document, ou d'apposer la mention "sous réserve de mes droits", pour conserver une marge de manœuvre juridique en cas d'erreur de calcul découverte ultérieurement.

Le protocole transactionnel après rupture conventionnelle

Il arrive que les parties souhaitent sécuriser davantage leur séparation par un protocole transactionnel signé *après* l'homologation de la rupture conventionnelle. Cependant, la jurisprudence est formelle : une transaction ne peut pas porter sur le montant de l'indemnité de rupture conventionnelle elle-même, car celle-ci est d'ordre public. La transaction ne peut servir qu'à régler des différends nés de l'exécution du contrat (heures supplémentaires, frais professionnels, préjudice moral) et non de sa rupture. Si un salarié découvre que son indemnité spécifique a été mal calculée (par exemple par une minoration de son ancienneté), il peut toujours saisir les prud'hommes pour obtenir un complément, quand bien même il aurait signé une transaction renonçant à tout recours.

Conclusion et perspectives

La rupture conventionnelle s'est imposée comme l'outil privilégié de la mobilité professionnelle en France, offrant une sécurité relative tant à l'employeur qu'au salarié. Toutefois, la complexification du régime social (hausse de la contribution patronale à 40 % en 2026) et le durcissement des règles de l'assurance chômage en 2025 transforment la nature des négociations.

Pour les cadres, l'enjeu n'est plus seulement d'obtenir un "chèque", mais de construire un package de sortie incluant des garanties de formation, d'accompagnement (outplacement) et une sécurisation de la couverture santé. La maîtrise des paramètres fiscaux (limites des 2 et 6 PASS) et des calendriers administratifs (rétractation et homologation) est indispensable pour éviter les mauvaises surprises financières lors du passage au chômage. Enfin, le recours à un conseil juridique spécialisé reste la meilleure assurance pour équilibrer le rapport de force et transformer une fin de contrat en une opportunité de rebond stratégique.

**ASFELIA : La nouvelle plateforme
qui brise les barrières et
simplifie le dialogue social.**



**PREMIER
COMPARATEUR
IA GRATUIT.**

Vérifiez instantanément
la conformité de votre
remboursement lunettes.



ASFELIA

REJOIGNEZ LA RÉVOLUTION DU DIALOGUE SOCIAL