

DISPOSITIFS & FINANCEMENT

Rupture conventionnelle

Aussi écrit : Rupture conventionnelle - rupture conventionnelle individuelle - ruptures conventionnelles - rupture conventionnelle d'un CDI - rupture conventionnelle homologuée - indemnité de rupture conventionnelle - indemnité spécifique de rupture conventionnelle

DÉFINITION

La rupture conventionnelle est un mode de rupture d'un CDI décidé d'un commun accord par l'employeur et le salarié : ni licenciement, ni démission. Elle suppose au moins un entretien, une convention signée, 15 jours calendaires de rétractation, puis l'homologation de l'administration du travail. Elle garantit une indemnité au moins égale à l'indemnité légale de licenciement et peut ouvrir droit à l'allocation chômage (ARE).

« Mon employeur et moi sommes d'accord pour nous séparer : qu'est-ce que je touche, et combien de temps serai-je indemnisé ? » La rupture conventionnelle y répond. C'est un mode de rupture du CDI par lequel l'employeur et le salarié conviennent d'un commun accord des conditions du départ : ni un licenciement, ni une démission. Cette fiche porte sur la rupture conventionnelle individuelle d'un salarié du secteur privé (articles L.1237-11 à L.1237-16 du Code du travail). Elle peut ouvrir droit à l'allocation chômage, avec une durée maximale réduite depuis le 1er septembre 2026.

Ce que dit la loi, en six repères

Rétractation

- Code du travail et service-public.gouv.fr : 15 jours calendaires, pour chacune des deux parties, à compter de la signature

Homologation

- Code du travail et service-public.gouv.fr : 15 jours ouvrables, délai de l'administration du travail pour répondre : sans réponse, la convention est homologuée

Indemnité minimale

- Code du travail et service-public.gouv.fr : L'indemnité légale de licenciement, quelle que soit l'ancienneté

Fin du contrat

- Code du travail et service-public.gouv.fr : Le lendemain de l'homologation au plus tôt, sans préavis

Recours

- Code du travail et service-public.gouv.fr : 12 mois devant le conseil de prud'hommes, à compter de l'homologation ou de son refus

Chômage

- Code du travail et service-public.gouv.fr : 15 mois au plus avant 55 ans, 20,5 mois à partir de 55 ans, pour une fin de contrat depuis le 1er septembre 2026

Rupture conventionnelle, licenciement, démission : le tableau

Rupture conventionnelle, décidée d'un commun accord

- Allocation chômage (ARE) : Oui, sous conditions

Licenciement, décidé par l'employeur

- Allocation chômage (ARE) : Oui, sous conditions

Démission, décidée par le salarié

- Allocation chômage (ARE) : En principe non, sauf démission légitime

Démission-reconversion, projet validé par Transitions Pro

- Allocation chômage (ARE) : Oui, sous conditions, dont un projet réel et sérieux

Qui peut conclure une rupture conventionnelle

Un salarié en CDI. Ni le CDD, ni l'intérim, ni l'apprentissage ne sont concernés, et la période d'essai l'exclut. Aucune des deux parties n'est tenue de répondre à une demande.

Un salarié en arrêt ou en congé. La rupture reste possible pendant une maladie, un congé maternité, parental ou sabbatique, si le consentement est libre et éclairé.

Une entreprise en difficulté. La rupture reste possible, mais sans contourner un licenciement économique. Elle est exclue d'un plan de sauvegarde de l'emploi, d'un accord de GPEC ou d'une rupture conventionnelle collective.

Un salarié protégé. Il faut l'autorisation de l'inspecteur du travail, non l'homologation.

La démarche, étape par étape

- Demander ou accepter d'en parler. Aucun formalisme : la demande peut être orale ou écrite.
- Tenir au moins un entretien. Il sert à définir la date de fin du contrat et le montant de l'indemnité. Le salarié peut s'y faire assister, ce qui permet aussi à l'employeur de l'être.
- Signer la convention, remplie sur le téléservice TélÉRC et imprimée en trois exemplaires. Dates et signatures sont précédées de « lu et approuvé », et le salarié en reçoit un exemplaire.
- Laisser courir la rétractation, 15 jours calendaires. Chacun peut changer d'avis sans motif, par lettre recommandée ou remise en main propre contre décharge.
- Faire homologuer la convention. La demande part après la rétractation, et l'administration du travail a 15 jours ouvrables pour répondre.
- Quitter l'entreprise, puis s'inscrire à France Travail. Le contrat prend fin au plus tôt le lendemain de l'homologation, et l'inscription doit se faire dans les 12 mois suivant cette fin.

L'indemnité : minimum, impôt et cotisations

L'indemnité spécifique ne peut pas être inférieure à l'indemnité légale de licenciement : un quart de mois de salaire par année d'ancienneté jusqu'à dix ans, un tiers de mois au-delà. Une convention collective peut prévoir plus, et un montant supérieur se négocie. Selon service-public.gouv.fr (page vérifiée le 26 juin 2026) :

Impôt sur le revenu

- Règle : Imposable dès le premier euro si le salarié peut bénéficier d'une pension de retraite. Sinon, exonérée en partie, jusqu'à 288 360 € au maximum

Cotisations, CSG et CRDS

- Règle : Exonérées en partie (cotisations jusqu'à 96 120 €). Au-delà de 480 600 €, aucune exonération

Employeur

- Règle : Contribution patronale de 40 % sur la part exonérée de cotisations sociales

Le chômage après une rupture conventionnelle

Elle fait partie des fins de contrat qui ouvrent droit à l'ARE, si les autres critères sont remplis : 130 jours ou 910 heures travaillés dans les 24 derniers mois (36 à partir de 55 ans) et une inscription à France Travail. Pour un contrat qui prend fin à compter du 1er septembre 2026, la durée maximale est plus courte, depuis la loi n° 2026-470 du 11 juin 2026 :

Moins de 55 ans

- Fin de contrat avant le 1er septembre 2026 : 18 mois
- Fin de contrat à compter du 1er septembre 2026 : 15 mois

55 - 56 ans

- Fin de contrat avant le 1er septembre 2026 : 22,5 mois
- Fin de contrat à compter du 1er septembre 2026 : 20,5 mois

57 ans et plus

- Fin de contrat avant le 1er septembre 2026 : 27 mois
- Fin de contrat à compter du 1er septembre 2026 : 20,5 mois

Ce sont des plafonds. En outre-mer, hors Mayotte, ils sont de 20 mois avant 55 ans et de 30 mois à partir de 55 ans. La date de fin du contrat décide, pas celle de la signature. Dès 55 ans, une prolongation peut être demandée à France Travail, qui l'examine au cas par cas. Le calcul de l'allocation et son point de départ ne changent pas (voir le salaire journalier de référence). Seule la part de l'indemnité au-dessus du minimum légal peut retarder le premier versement, jusqu'à 150 jours : c'est le différé d'indemnisation.

Deux situations concrètes

Une salariée de 44 ans qui veut se former

Prenons une salariée de 44 ans, en CDI depuis douze ans, qui veut changer de métier. Avant de demander une rupture conventionnelle, elle cible sa formation et simule ses droits. Elle fixe ensuite la date de fin de contrat en connaissant la règle : à son âge, la durée maximale est de 15 mois. Une fois inscrite à France Travail, elle suit une formation prescrite par son conseiller : pendant celle-ci, l'AREF prend le relais de l'ARE.

Un salarié de 57 ans, trente ans dans la même entreprise

Prenons un salarié de 57 ans à qui son employeur propose plus que le minimum légal. Il sait que la part au-dessus du minimum retardera son premier versement, de 150 jours au plus, et que sa durée maximale est de 20,5 mois. Il construit son calendrier avant de signer, sans compter sur l'ancienne durée de 27 mois.

Les erreurs fréquentes

- Se fier à la date de signature : c'est la date de fin du contrat qui fixe les règles d'indemnisation.
- Compter sur 18 mois d'ARE, ou 27 mois après 57 ans, pour un contrat qui prend fin depuis le 1er septembre 2026.
- Oublier que la part de l'indemnité au-dessus du minimum légal retarde le premier versement, jusqu'à 150 jours.
- Signer sans projet : ces mois sont un plafond, pas un revenu garanti jusqu'à la reprise d'un emploi.
- Ne pas exiger son exemplaire daté et signé, avec « lu et approuvé » : l'annulation peut être demandée devant le conseil de prud'hommes.
- Confondre rupture conventionnelle individuelle et collective : la réduction de septembre 2026 ne vise que la première.

Questions fréquentes

La rupture conventionnelle peut-elle m'être imposée ?

Non. Ni l'employeur ni le salarié ne peuvent l'imposer, et aucun des deux n'est tenu de répondre à une demande.

Combien de temps serai-je indemnisé ?

Au plus 15 mois avant 55 ans et 20,5 mois à partir de 55 ans, pour une fin de contrat à compter du 1er septembre 2026. La durée réelle dépend des périodes travaillées.

Puis-je contester la convention ?

Oui, devant le conseil de prud'hommes, dans les 12 mois suivant l'homologation ou son refus. Elle peut être annulée si le consentement n'était pas libre, par exemple en cas de harcèlement moral ou de pressions de l'employeur.

Perdrai-je mon CPF ?

Non. Le CPF est attaché à la personne, pas au contrat : vous gardez vos droits, y compris après une rupture conventionnelle.

Pour votre reconversion

La rupture conventionnelle est une façon de quitter un poste, pas un projet. L'ordre qui protège le plus, celui de la méthode : clarifier le projet, vérifier comment la formation sera financée, puis seulement fixer la date de fin de contrat, puisque c'est elle qui décide des règles d'indemnisation. Pour situer votre projet avant de négocier, le bilan gratuit prend trois minutes. Le calendrier se détaille dans reconversion après une rupture conventionnelle, et démission-reconversion ou rupture conventionnelle compare les deux voies.

À RETENIR

- La rupture conventionnelle est un accord entre l'employeur et le salarié pour rompre un CDI : ni licenciement, ni démission, et aucune des deux parties ne peut l'imposer à l'autre.
- Après la signature viennent 15 jours calendaires de rétractation, puis 15 jours ouvrables d'instruction par l'administration du travail : sans réponse, la convention est homologuée, et le contrat ne prend pas fin avant le lendemain de l'homologation.
- L'indemnité spécifique ne peut pas être inférieure à l'indemnité légale de licenciement, quelle que soit l'ancienneté ; la part au-dessus du minimum légal peut retarder le premier versement du chômage, de 150 jours au plus.
- Pour un contrat qui prend fin à compter du 1er septembre 2026, l'ARE est versée 15 mois au plus avant 55 ans et 20,5 mois à partir de 55 ans : c'est la date de fin du contrat qui décide, pas la date de signature.

SOURCES

OFFICIELLES & RÉGLEMENTAIRES

- service-public.gouv.fr - Rupture conventionnelle d'un salarié du secteur privé (F19030, vérifié le 26 juin 2026) <https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F19030> (consulté 2026-10-25)
- service-public.gouv.fr - Comment calculer l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle ? (F31539, vérifié le 26 juin 2026) <https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F31539> (consulté 2026-10-25)
- service-public.gouv.fr - Rupture conventionnelle : ce qui change au 1er septembre 2026 (actualité A18945, mise à jour le 2 septembre 2026) <https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/actualites/A18945> (consulté 2026-10-25)
- France Travail - Je veux faire une rupture conventionnelle <https://www.francetravail.fr/candidat/mes-droits-aux-aides-et-allocati/a-chaque-situation-son-allocation/quelle-est-ma-situation-professionnelle/je-perds-ou-je-quitte-un-emploi/je-veux-faire-une-rupture-conventionnelle.html> (consulté 2026-10-25)
- France Travail - Ai-je droit à l'allocation chômage (ARE) ? <https://www.francetravail.fr/candidat/mes-droits-aux-aides-et-allocati/essentiel-a-savoir-sur-l'allocation-chomage.html> (consulté 2026-10-25)
- service-public.gouv.fr - ARE d'un salarié du secteur privé, fin de contrat à compter du 1er avril 2025 (F38881, vérifié le 23 juillet 2026) <https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F38881> (consulté 2026-10-25)
- service-public.gouv.fr - Indemnité de licenciement du salarié en CDI (F987, vérifié le 5 juin 2026) <https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F987> (consulté 2026-10-25)
- service-public.gouv.fr - Compte personnel de formation (CPF) d'un salarié du secteur privé (F10705, vérifié le 27 juin 2026) <https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F10705> (consulté 2026-10-25)
- Légifrance - Code du travail, section « Rupture conventionnelle » (articles L. 1237-11 à L. 1237-16) https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000019068016/ (consulté 2026-10-25)
- Légifrance - Code du travail, article L. 5422-2 (durées d'indemnisation, modifié par la loi n° 2026-470 du 11 juin 2026) https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000054241899 (consulté 2026-10-25)

Fiche extraite du Glossaire de la formation professionnelle.

Auteur : Benjamin Duplaa - directeur IFPA Poitiers, 15 ans d'accompagnement reconversion à Poitiers, Bordeaux, France.

Version à jour (les règles évoluent) : benjaminduplaa.com/lexique/rupture-conventionnelle

Diffusion libre - citation appréciée.



Scanner pour ouvrir le PDF