

# L'essentiel de la Rupture Conventionnelle et des Indemnités de Licenciement

Rupture conventionnelle et licenciement sont deux modes de fin de contrat de travail aux logiques différentes, mais qui ouvrent l'un comme l'autre droit à une indemnité et à l'assurance chômage. Comprendre le calcul de ces indemnités, leur fiscalité et les stratégies de négociation permet d'aborder sereinement une rupture professionnelle, qu'elle soit choisie ou subie.

Voyons les différents modes de rupture du contrat de travail, la rupture conventionnelle en détail, l'indemnité légale de licenciement et son calcul, le barème Macron et les indemnités prud'homales, le cas du licenciement nul, la fiscalité des indemnités de rupture, l'accès à l'assurance chômage selon le mode de rupture, comment négocier une rupture conventionnelle, le contrat de sécurisation professionnelle, les erreurs fréquentes à éviter, et les termes fréquemment utilisés.

## LES DIFFÉRENTS MODES DE RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

**La démission** : Rupture à l'initiative du salarié, qui n'ouvre en principe pas droit à l'assurance chômage, sauf cas de démission dite légitime strictement encadrés par la réglementation.

**Le licenciement** : Rupture à l'initiative de l'employeur, pour motif personnel ou économique, ouvrant droit à une indemnité de licenciement et à l'assurance chômage.

**La rupture conventionnelle** : Rupture d'un commun accord entre l'employeur et le salarié, homologuée par l'administration, ouvrant droit à une indemnité négociée et à l'assurance chômage, ce qui en fait un mode de rupture particulièrement recherché.

**La rupture pour inaptitude** : Intervient lorsque le salarié est déclaré inapte à son poste par le médecin du travail, avec des règles d'indemnisation spécifiques, notamment doublées en cas d'origine professionnelle de l'inaptitude.

## LA RUPTURE CONVENTIONNELLE EN DÉTAIL

La rupture conventionnelle individuelle, introduite en 2008, permet à l'employeur et au salarié de convenir ensemble des conditions de la rupture du contrat de travail en CDI.

**La procédure :** Un ou plusieurs entretiens entre les parties, la signature d'une convention de rupture précisant la date de fin de contrat et le montant de l'indemnité, puis un délai de rétractation de 15 jours calendaires avant transmission à l'administration pour homologation.

**L'homologation administrative :** L'administration dispose de 15 jours ouvrables pour homologuer (ou refuser) la convention ; en l'absence de réponse dans ce délai, l'homologation est réputée acquise.

**Le montant négociable de l'indemnité :** Contrairement à un licenciement classique, où l'indemnité se limite généralement au montant légal ou conventionnel, la rupture conventionnelle laisse une marge de négociation : rien n'empêche de convenir d'un montant supérieur au minimum légal, ce montant ne pouvant en tout état de cause jamais être inférieur à l'indemnité légale de licenciement.

## L'INDEMNITÉ LÉGALE DE LICENCIEMENT ET SON CALCUL

Prévue aux articles L. 1234-9 et R. 1234-2 du Code du travail, cette indemnité est due à tout salarié en CDI ayant au moins 8 mois d'ancienneté ininterrompue, sauf faute grave ou lourde.

**La formule de calcul :** 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les dix premières années, puis 1/3 de mois par année au-delà de la dixième année.

**Le salaire de référence retenu :** Le calcul se fait sur la base la plus favorable au salarié entre la moyenne mensuelle des 12 derniers mois précédant la rupture, et le tiers des 3 derniers mois (primes exceptionnelles comptées au prorata dans ce second cas).

**Un exemple de calcul :** Pour un salarié de 12 ans d'ancienneté et un salaire de référence de 3 000 €, l'indemnité légale se calcule ainsi :  $(0,25 \times 10) + (0,33 \times 2) = 3,17$  mois de salaire, soit environ 9 510 €.

**Le doublement en cas d'incapacité d'origine professionnelle :** Lorsque l'incapacité résulte d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle reconnue, l'indemnité légale est doublée, ce doublement s'appliquant au plancher légal et non au montant conventionnel s'il est supérieur.

**L'indemnité conventionnelle, souvent plus favorable :** De nombreuses conventions collectives prévoient un montant d'indemnité supérieur au minimum légal ; l'employeur est tenu d'appliquer le montant le plus favorable au salarié, sans nécessairement le proposer spontanément.

## LE BARÈME MACRON ET LES INDEMNITÉS PRUD'HOMALES

Institué par les ordonnances du 22 septembre 2017, le barème dit « Macron » (article L. 1235-3 du Code du travail) encadre de manière impérative les dommages et intérêts que peut accorder le conseil de prud'hommes en cas de licenciement jugé sans cause réelle et sérieuse.

**Le principe du barème :** Une fourchette minimale et maximale d'indemnisation est fixée selon l'ancienneté du salarié, exprimée en mois de salaire, s'ajoutant à l'indemnité légale de licenciement déjà perçue.

**Un plafond impératif pour le juge :** Le juge ne peut, sauf cas de nullité du licenciement, s'écarter de cette fourchette, la Cour de cassation ayant confirmé en 2022 la conformité de ce barème aux engagements internationaux de la France.

**Le cas particulier des faibles anciennetés :** Pour un salarié ayant moins d'un an d'ancienneté, l'indemnité prud'homale est plafonnée à 1 mois de salaire brut, le juge disposant d'un pouvoir d'appréciation dans cette fourchette réduite.

## LE CAS DU LICENCIEMENT NUL

Certains licenciements, en raison de la gravité des faits qui les entourent, échappent au plafonnement du barème Macron.

**Les situations concernées :** Violation d'une liberté fondamentale, harcèlement moral ou sexuel reconnu, discrimination : dans ces cas, l'indemnité n'est soumise à aucun plafond et le juge répare intégralement le préjudice subi par le salarié, avec un plancher minimal de 6 mois de salaire.

**Une réparation intégrale du préjudice :** Contrairement au barème Macron qui vise une prévisibilité financière pour l'employeur, l'indemnisation d'un licenciement nul peut largement dépasser les plafonds applicables à un licenciement simplement dépourvu de cause réelle et sérieuse.

## LA FISCALITÉ DES INDEMNITÉS DE RUPTURE

**L'exonération de l'indemnité légale ou conventionnelle :** Ces indemnités sont exonérées d'impôt sur le revenu et de cotisations sociales dans la limite du montant le plus favorable entre le montant légal ou conventionnel, et un plafond de 2 fois le Plafond Annuel de la Sécurité Sociale (soit environ 94 200 € en 2026).

**Le traitement des dommages et intérêts prud'homaux :** Les indemnités versées en réparation d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse bénéficient d'une exonération similaire, dans les mêmes limites que l'indemnité légale de licenciement.

**L'exonération de CSG-CRDS :** Ces prélèvements sociaux sont également exonérés sur la part de l'indemnité exonérée de cotisations sociales, dans la limite légale ou de la moyenne calculée sur 2 PASS selon la méthode retenue.

**La part excédant les seuils d'exonération :** Au-delà de ces plafonds, la fraction excédentaire de l'indemnité devient imposable à l'impôt sur le revenu dans la catégorie des traitements et salaires, et soumise aux cotisations sociales de droit commun.

## L'ACCÈS À L'ASSURANCE CHÔMAGE SELON LE MODE DE RUPTURE

**Rupture conventionnelle et licenciement :** Ouvrent tous deux droit à l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE), sous réserve de remplir les conditions générales d'ouverture de droits (durée d'affiliation notamment).

**La démission :** N'ouvre en principe pas droit à l'ARE, sauf cas de démission légitime (déménagement pour suivre un conjoint, non-paiement du salaire) ou possibilité de réexamen après 4 mois de recherche d'emploi infructueuse dans certaines conditions.

**Une différence clé qui explique le succès de la rupture conventionnelle :** C'est précisément parce qu'elle combine une indemnité négociée et l'ouverture de droits à l'assurance chômage que la rupture conventionnelle est devenue un mode de rupture aussi recherché par les salariés souhaitant quitter leur emploi dans de bonnes conditions.

## LA RUPTURE CONVENTIONNELLE COLLECTIVE

Distincte de la rupture conventionnelle individuelle, la rupture conventionnelle collective (RCC) permet à une entreprise d'organiser des départs volontaires dans un cadre négocié avec les organisations syndicales.

**Le cadre de la RCC :** Un accord collectif définit le nombre maximal de départs, les critères d'éligibilité des salariés volontaires et le montant des indemnités, sans qu'il s'agisse d'un licenciement économique au sens strict.

**Un dispositif à la main de l'entreprise :** Contrairement à la rupture conventionnelle individuelle, la RCC résulte d'une initiative collective de l'employeur et ne peut être imposée à un salarié qui ne se porterait pas volontaire.

## LA RUPTURE CONVENTIONNELLE POUR UN SALARIÉ PROTÉGÉ

Les représentants du personnel et autres salariés dits protégés bénéficient de garanties procédurales supplémentaires en cas de rupture conventionnelle.

**L'autorisation de l'inspection du travail :** Contrairement à la procédure standard homologuée par la Direccte, la rupture conventionnelle d'un salarié protégé doit être autorisée par l'inspecteur du travail, une garantie destinée à éviter tout contournement de la protection attachée à son mandat.

## LE SORT DES AVANTAGES ANNEXES LORS D'UNE RUPTURE

**Les congés payés non pris :** Donnent lieu à une indemnité compensatrice de congés payés, versée en plus de l'indemnité de rupture ou de licenciement, quel que soit le motif de la rupture.

**La portabilité de la prévoyance et de la mutuelle :** Le salarié conserve, pendant une durée limitée après la rupture de son contrat, le bénéfice de la complémentaire santé et de la prévoyance collective de son ancien employeur, sous réserve d'être pris en charge par l'assurance chômage (voir le guide dédié à la prévoyance).

**Le sort des stock-options et actions gratuites :** Le traitement de ces éléments de rémunération différée en cas de rupture dépend des conditions fixées par le plan d'attribution, à vérifier attentivement avant toute négociation de départ pour un cadre dirigeant ou un salarié actionnaire.

## COMMENT ANTICIPER FINANCIÈREMENT UNE RUPTURE

**Constituer un fonds d'urgence renforcé :** Une rupture professionnelle, choisie ou subie, s'accompagne souvent d'une période de transition dont la durée reste incertaine : disposer d'une épargne de précaution plus importante que d'ordinaire sécurise cette période (voir le guide dédié à la gestion des finances personnelles).

**Anticiper l'impact sur ses projets en cours :** Un projet immobilier ou un investissement engagé peut nécessiter d'être reconsidéré à l'aune d'une rupture professionnelle à venir, notamment en termes de capacité d'emprunt future.

## COMMENT NÉGOCIER UNE RUPTURE CONVENTIONNELLE

**Préparer sa position avant l'entretien :** Connaître précisément le montant de l'indemnité légale ou conventionnelle minimale à laquelle on a droit permet d'aborder la négociation avec un point de référence clair, en particulier pour discuter d'un montant supérieur au minimum.

**Les arguments de négociation :** Difficulté de retrouver un emploi rapidement compte tenu du marché du secteur, contexte de restructuration ou de réorganisation de l'entreprise, ancienneté significative : ces éléments peuvent justifier une indemnité supérieure au strict minimum légal.

**L'accompagnement par un conseil :** Se faire assister par un représentant du personnel ou, pour les négociations les plus complexes, par un avocat spécialisé en droit du travail, permet de sécuriser juridiquement la convention de rupture avant sa signature.

## QUESTIONS FRÉQUENTES SUR LA RUPTURE ET LE LICENCIEMENT

**Peut-on refuser une rupture conventionnelle proposée par l'employeur ?** : Oui, la rupture conventionnelle suppose un accord mutuel : aucune des deux parties ne peut être contrainte de la signer, contrairement à un licenciement qui peut être décidé unilatéralement par l'employeur.

**Le licenciement pour faute grave donne-t-il droit à une indemnité ?** : Non, la faute grave prive le salarié de l'indemnité légale de licenciement et de l'indemnité de préavis, bien que les congés payés acquis restent dus.

**Peut-on cumuler indemnité de rupture conventionnelle et chômage immédiatement ?** : Oui pour l'ouverture des droits, mais un délai de carence (différé d'indemnisation) s'applique généralement avant le premier versement, dont la durée dépend notamment du montant de l'indemnité perçue au-delà du minimum légal.

## LE CONTRAT DE SÉCURISATION PROFESSIONNELLE (CSP)

Dans le cadre d'un licenciement économique, les entreprises de moins de 1 000 salariés doivent proposer au salarié un Contrat de Sécurisation Professionnelle.

**Les avantages du CSP :** En cas d'adhésion, le salarié perçoit une allocation spécifique égale à 75 % de son salaire brut de référence pendant 12 mois, généralement plus favorable que l'allocation chômage classique, ainsi qu'un accompagnement renforcé vers le retour à l'emploi.

## LE RÔLE DE L'ACCOMPAGNEMENT PROFESSIONNEL APRÈS LA RUPTURE

Au-delà des aspects juridiques et financiers immédiats, la période suivant une rupture professionnelle gagne à être structurée.

**Le bilan de compétences :** Financé notamment via le Compte Personnel de Formation, il permet de clarifier ses options de rebond professionnel, que ce soit vers un nouvel emploi salarié ou vers une activité indépendante (voir le guide dédié à la création d'un side business).

**L'accompagnement par France Travail :** Au-delà du versement de l'allocation chômage, un accompagnement personnalisé à la recherche d'emploi est proposé à tout demandeur d'emploi inscrit, avec des dispositifs renforcés pour certains profils ou secteurs en tension.

## LES ERREURS FRÉQUENTES À ÉVITER

**Signer une rupture conventionnelle sans vérifier le montant minimum applicable :** Accepter un montant d'indemnité inférieur à ce que prévoit la loi ou la convention collective, par méconnaissance de ses droits, prive le salarié d'une partie de l'indemnité à laquelle il pourrait légitimement prétendre.

**Ne pas exercer son droit de rétractation à temps :** Le délai de 15 jours calendaires pour se rétracter après signature de la convention de rupture est un délai impératif, à ne pas laisser passer si des éléments nouveaux venaient à modifier l'appréciation de la situation.

**Négliger l'impact fiscal d'une indemnité négociée très élevée :** Une indemnité négociée bien au-delà des plafonds d'exonération peut générer une imposition significative sur la part excédentaire, un point à anticiper dans la négociation plutôt qu'à découvrir après coup.

**Sous-estimer l'intérêt d'un accompagnement juridique :** Pour une rupture aux enjeux financiers importants, l'accompagnement par un avocat ou un représentant du personnel permet souvent d'obtenir des conditions plus favorables que celles initialement proposées par l'employeur.

## LES TERMES FRÉQUENTS

**Rupture conventionnelle** : Mode de rupture du CDI d'un commun accord entre employeur et salarié, homologué par l'administration.

**Barème Macron** : Grille impérative encadrant les dommages et intérêts prud'homaux pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

**Indemnité légale de licenciement** : Indemnité minimale due à tout salarié licencié ayant au moins 8 mois d'ancienneté, calculée selon un barème légal.

**Licenciement nul** : Licenciement entaché d'une violation grave (discrimination, liberté fondamentale), échappant au plafonnement du barème Macron.

**CSP** : Contrat de Sécurisation Professionnelle, dispositif d'accompagnement renforcé en cas de licenciement économique.

**PASS** : Plafond Annuel de la Sécurité Sociale, référence pour le calcul de plusieurs plafonds d'exonération fiscale et sociale.