



RUPTURE CONVENTIONNELLE: CE QUI A CHANGÉ LE 1^{ER} SEPTEMBRE

Par Damien CONZELMANN
Cabinet d'avocats BAUER - MOUTON & Associés

Depuis le 1^{er} septembre 2026, la rupture conventionnelle ouvre droit à une indemnisation chômage plus courte que les autres modes de rupture. Employeurs et salariés doivent réviser leurs calculs.

CE QUE LA RÉFORME CHANGE

Un salarié sur cinq entrant à l'assurance chômage arrive par une rupture conventionnelle, avec 515 000 signatures en 2024, et il coûte plus cher que les autres: 53 euros d'allocation journalière, contre 39 en moyenne.

Un salarié de moins de 55 ans qui part par rupture conventionnelle est désormais indemnisé pendant 15 mois au maximum, contre 18 mois auparavant. Au-delà de 55 ans, la durée maximale est de 20,5 mois, alors qu'elle atteignait 22,5 mois entre 55 et 56 ans et 27 mois à partir de 57 ans. Seule la rupture conventionnelle individuelle est concernée: les ruptures d'un commun accord issues d'un accord collectif restent soumises au droit commun. C'est le cas de la rupture conventionnelle collective, qui repose sur un accord collectif validé par l'administration et qui exclut tout licenciement.

Les allocataires de 55 ans et plus disposent d'un rattrapage. Entre 60 jours avant l'épuisement de leurs droits et 30 jours après, ils peuvent demander à France Travail de revenir à la durée de droit commun: 61 jours de plus entre 55 et 56 ans et 198 jours au-delà. La décision est prise au vu des recherches d'emploi menées ou du projet professionnel poursuivi.

LE DIFFÉRÉD'INDEMNISATION, SECONDE PERTE

Le salarié ne perçoit pas son allocation dès la fin du contrat. Toute somme versée

au-delà du montant de l'indemnité légale minimale de licenciement, décale le premier versement.

Ce différé spécifique est d'une durée maximale de 150 jours, auxquels s'ajoutent le différé de congés payés (de trente jours maximum) et 7 jours de carence, dans tous les cas.

Un supplément de 10 000 euros repousse ainsi l'indemnisation de 89 jours; à partir d'environ 16 800 euros, le plafond de cinq mois est atteint.

« Montant et date de sortie se négocient donc ensemble, ce que les salariés découvrent souvent trop tard. »

LA CONCILIATION PRUD'HOMALE, UNE ALTERNATIVE À CONSIDÉRER

Lorsque la séparation passe par un licenciement contesté, le litige peut se clore devant le bureau de conciliation du conseil de prud'hommes. L'employeur verse une indemnité forfaitaire fixée par un barème d'ancienneté, de deux mois de salaire en deçà d'un an à vingt-quatre mois au-delà de trente ans. Le procès-verbal vaut renonciation du salarié à toute réclamation née de la rupture. Son régime est le plus favorable qui existe. Dans la limite du barème, elle n'est pas imposable, échappe aux cotisations et à la CSG-CRDS dans la limite de deux

plafonds annuels de sécurité sociale, soit 96120 euros en 2026, et n'est pas soumise à la contribution patronale de 40 % qui frappe désormais l'indemnité de rupture conventionnelle. Elle n'entre pas davantage dans le calcul du différé France Travail, contrairement à l'indemnité transactionnelle.

LA TRANSACTION, PAS TOUJOURS UNE SOLUTION DE REPLI

La tentation sera grande de compléter une rupture conventionnelle par une transaction. Or, une transaction conclue après une rupture conventionnelle n'est valable que si elle intervient après l'homologation et si elle règle un différend relatif à l'exécution du contrat, et non à sa rupture. À défaut, elle est nulle.

Le licenciement suivi d'une transaction hors conciliation prud'homale n'est pas toujours l'échappatoire idéal: l'indemnité transactionnelle entre dans l'assiette du différé, n'échappe aux cotisations que jusqu'à deux plafonds annuels, supporte la CSG-CRDS au-delà de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement et, si le protocole ne distingue pas ce qui répare un préjudice de ce qui solde du salaire, expose l'employeur à un redressement URSSAF sur la totalité. Chaque mode de rupture obéit donc à un régime distinct, qu'il faut savoir chiffrer avant de s'engager.