

## L'indemnité de rupture conventionnelle

### Description

Le calcul de l'indemnité de rupture conventionnelle est soumis au respect de certaines règles et à une procédure spécifique. Avant l'obtention de cette indemnité, le salarié est convoqué par son employeur à l'[entretien préalable à la rupture conventionnelle](#).

La convention de rupture conventionnelle est représentée par un document légal, qui doit être préalablement rempli par les deux parties, puis être remis à la Direccte pour [homologation de la rupture conventionnelle](#) avant l'effectivité de la rupture de contrat.

[Télécharger notre guide sur la rupture conventionnelle](#)

## Comment calculer l'indemnité de rupture conventionnelle ?

Légalement, en cas de rupture conventionnelle ou de [licenciement à l'amiable](#) à l'issue d'un CDI, il faut calculer l'indemnité de l'employé en prenant en compte plusieurs facteurs.

Suivant cette valeur, le mode de calcul diffère. Néanmoins, il existe un seuil minimal.

### Le montant minimum et légal de l'indemnité

Par le passé, il était exigé à un employé qui souhaitait quitter une entreprise d'avoir au minimum 8 mois d'ancienneté en CDI. Depuis 2017, cette disposition a été revue et offre aujourd'hui une plus grande liberté aux employés.

Suivant les nouvelles dispositions du Code du travail, le montant de l'indemnité de rupture conventionnelle peut varier mais **ne doit jamais être en dessous de l'indemnité légale** versée à l'employé en cas de licenciement.

Quel que soit le mode de calcul, pour toute rupture conventionnelle conclue après le 24 septembre 2017, le montant minimum de l'indemnité correspond au :

- 1/4 du salaire mensuel par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans d'ancienneté ;
- 1/3 du salaire mensuel par année d'ancienneté à compter de la 11e année

d'ancienneté.

Pour les ruptures conventionnelles conclues avant l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions, le principe diffère. Il faut prendre en compte :

- 1/5 du salaire mensuel par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans d'ancienneté ;
- 1/5 du salaire mensuel par année d'ancienneté à compter de la 11<sup>e</sup> année, auquel s'ajoutent 2/15 de mois de salaire par année.

Outre le montant minimum, pour calculer l'indemnité de rupture conventionnelle de l'employé, on peut prendre en compte le salaire de référence. En cas d'année incomplète, l'indemnité est calculée proportionnellement au nombre de mois complets.

**Bon à savoir** : il n'existe pas de [rupture conventionnelle pour les CDD](#) à proprement parler.

## Calcul du salaire de référence

Dans le calcul de l'indemnité de rupture conventionnelle, deux modalités prévalent pour **déterminer le salaire mensuel de référence**. Des deux, le mode adopté est celui qui avantage le plus l'employé :

- soit la moyenne mensuelle des 12 derniers mois précédant le licenciement : il faut considérer la moyenne de la rémunération mensuelle brute de l'employé au cours des 12 derniers mois précédant la signature de la rupture conventionnelle. Par rémunération, il faut comprendre le salaire et les primes perçues au cours de cette période. Dans le cas où l'employé a moins d'1 an d'ancienneté, son indemnité est calculée au prorata. Le prorata correspond au 1/12 de la rémunération mensuelle brute de l'employé ;
- soit la moyenne mensuelle des 3 derniers mois : dans ce mode de calcul, on prend en compte la moyenne de la rémunération mensuelle brute perçue au cours des 3 derniers mois. Si l'employé a eu des primes annuelles, son indemnité est définie selon la règle du prorata. Le calcul se fait au 1/3 de la rémunération brute perçue.

**A noter** : Lorsque l'employé a une ancienneté inférieure à 1 an, l'employeur peut prendre comme salaire de référence la moyenne de la rémunération mensuelle brute obtenue au cours de l'ensemble des mois précédant la rupture conventionnelle du CDI, puis diviser cette moyenne par 12.

## Calcul de l'ancienneté

L'ancienneté de l'employé est calculée jusqu'à la date de rupture effective du contrat de travail, c'est-à-dire à la fin du préavis.

Certaines périodes de suspension du contrat de travail peuvent réduire l'ancienneté. C'est notamment le cas d'une absence liée à un accident de trajet, du congé paternité, du congé sabbatique ou d'une absence pour maladie d'origine non professionnelle. En revanche, le congé maternité et l'absence pour maladie d'origine professionnelle n'ont aucun impact sur l'ancienneté.

Pour calculer, il faut savoir que si un employé a travaillé à temps complet avant de passer en temps partiel, l'indemnité est **calculée relativement à la durée pendant laquelle il a travaillé à temps plein et à temps partiel**.

*Par exemple* : un employé qui a travaillé 4 ans à temps plein et 2 ans à temps partiel et qui a comme salaire brut durant les 12 derniers mois à temps partiel 1 500 €, soit 3 000 € à temps plein. Le calcul de l'indemnité est :  $(3000 \times \frac{1}{4} \times 4) + (1500 \times \frac{1}{4} \times 2) = 3750$  €.

## L'indemnité de rupture conventionnelle est-elle imposable ?

En principe, en cas de rupture conventionnelle, l'indemnité **est en partie imposable**. Elle est exonérée d'impôt sur le revenu sous conditions pour le salarié. Le montant correspondant à l'indemnité fixée par la loi ou la convention collective est exonéré en totalité.

Si le salarié a reçu un montant supérieur, l'exonération est limitée à l'un des montants suivants :

- le double du montant de la rémunération annuelle brute de l'employé au cours de l'année civile précédant la rupture conventionnelle ;
- le total de l'indemnité, divisée par 2.

Quelle que soit l'option choisie pour l'indemnité de rupture conventionnelle, le seuil retenu **ne doit pas excéder 6 fois le plafond annuel** prévu par la Sécurité sociale, soit **263 952 €** pour les indemnités versées en 2023. Cela vaut lorsque le salarié ne

bénéficie pas d'une pension de retraite.

## L'indemnité de rupture conventionnelle est-elle exonérée de charges sociales ?

L'indemnité de rupture conventionnelle est exonérée de cotisations sociales au même titre que l'indemnité de licenciement.

Elle est **exempte de cotisations sociales pour la fraction inférieure à 87 984 €** et en fonction de 3 montants :

- l'indemnité légale de licenciement ;
- 2 fois le montant de la rémunération brute annuelle perçue l'année précédente ;
- 50 % du montant de l'indemnité perçue.

**Bon à savoir :** Cela vaut lorsque le salarié ne bénéficie pas d'une pension de retraite.

Celle-ci est exonérée de CSG/CRDS dans une limite correspondant au plus faible des deux montants suivants :

- l'indemnité de licenciement prévue par la convention collective, l'accord professionnel ou par la loi.
- le montant exclu de l'assiette des cotisations sociales prévu à l'article L.242-1 dans la limite de 2 PASS (Plafond Annuel de la Sécurité Sociale).

Dans le cas où le montant de l'indemnité dépasse 10 fois le Pass, l'indemnité est soumise dès le 1er euro à la CSG et à la CRDS.

## Que faire en cas de non versement de l'indemnité ?

En cas de non-paiement de l'indemnité, l'employé peut saisir le conseil de Prud'hommes. Non seulement il percevra son indemnité, mais en plus, il recevra des intérêts versés par l'employeur.

Par ailleurs, l'employé peut contester les sommes apparaissant sur le solde de tout compte. Dans ce cas, il faut envoyer une lettre recommandée avec accusé de réception à l'employeur.

## Comment faire une demande de rupture conventionnelle ?

La rupture conventionnelle comporte certaines règles précises. Elle peut être faite à l'initiative de l'employé, mais aussi de l'employeur. Cependant, suivant qu'elle est enclenchée par l'employé ou par l'employeur, différentes obligations sont à prendre en compte.

### Les obligations du salarié

Pour bénéficier d'une rupture conventionnelle, l'employé doit avoir l'accord de son employeur. De ce fait, il doit rédiger une [lettre de demande de rupture conventionnelle](#) destinée à son employeur. Elle doit être envoyée avec un accusé de réception.

Dans le contenu de la lettre, l'employé y fait une demande d'entretien préalable à la rupture conventionnelle. Cet entretien leur permettra de s'accorder sur les conditions de départ du salarié, notamment la date de fin de contrat et le montant de l'indemnité par le biais du **Cerfa de rupture conventionnelle**.

À partir de cet instant, les parties disposent d'un **délai de rétractation de 15 jours**. Passé cette période, le cerfa de rupture conventionnelle est envoyé par l'employeur à la Direction régionale administrative des entreprises qui homologue la rupture conventionnelle.

### Les obligations de l'employeur

A l'issue de cette procédure l'employeur a l'obligation de transmettre les documents de fin de contrat à l'employé sortant, notamment :

- le certificat de travail ;
- l'attestation France travail (anciennement Pôle Emploi), qui lui permettra de toucher suite à la [rupture conventionnelle les allocations de chômage jusqu'à la retraite](#) ;
- le reçu pour solde de tout compte.

Ce dernier document est tout aussi capital que les autres. Il retrace l'ensemble des sommes perçues par l'employé : salaires, primes, etc. L'employeur en conserve une copie.

De plus, l'employeur dispose d'un **délai d'1 mois** à compter de la signature de l'accord de rupture conventionnelle pour verser à l'employé son indemnité de rupture conventionnelle, à moins que d'autres dispositions ne soient prévues dans le contrat.

**À noter** : si l'employeur transmet ces documents sans que la Direccte ait homologué la rupture, la procédure devient non valable. Elle est considérée comme une rupture abusive par l'employeur.

## FAQ

### **Quel est le préavis pour une rupture conventionnelle ?**

Dans le cas d'une rupture conventionnelle, il n'y a pas de préavis à respecter. Le départ du salarié a lieu à la date prévue lors de l'accord, aussitôt que la convention a été homologuée.

### **L'indemnité de rupture conventionnelle est-elle déduite de l'allocation de retour à l'emploi ?**

L'indemnité de rupture conventionnelle n'est pas considérée dans le calcul de l'ARE.

### **Les congés payés sont-ils payés en cas de rupture conventionnelle ?**

L'indemnité compensatrice de congés payés est due à tout salarié qui n'a pas pu bénéficier de la totalité des congés payés auxquels il avait droit à la date de rupture de son contrat, quelle que soit l'origine de la rupture du contrat de travail.

