

Rupture conventionnelle

Nouvelles règles d'indemnisation
dès septembre 2026.

Swipez →

3 mois d'indemnisation chômage en moins

C'est ce que vont perdre
certains salariés en rupture
conventionnelle dès septembre
2026.

Une actualité qui change la
donne pour les employeurs.

Voici ce qu'il faut anticiper
avant qu'il ne soit trop tard.

La rupture conventionnelle reste le dispositif préféré pour rompre un CDI à l'amiable.

Elle ouvre des droits au chômage, contrairement à une démission classique.

Mais la loi du 11 juin 2026 rebat les cartes.

À partir du 1er septembre, les règles d'indemnisation changent.

Une rupture conventionnelle repose sur un accord mutuel entre salarié et employeur.

Aucune des deux parties ne peut l'imposer à l'autre.

Contrairement à un licenciement, l'employeur n'a aucun motif à justifier.

Le consentement libre reste la condition numéro un.

4 étapes strictes

Entretien

Un échange sur la date de départ et les conditions de la rupture.

Signature

Les deux parties signent la convention qui fixe la date de fin et le montant de l'indemnité.

Rétractation

Chacun dispose de 15 jours calendaires pour revenir sur sa décision.

Homologation

L'administration valide le dossier sous 15 jours ouvrables ; sans réponse, elle est considérée acquise.

L'indemnité de rupture conventionnelle est obligatoire, jamais négociable à zéro.

Elle ne peut pas être inférieure à l'indemnité légale de licenciement.

Exemple : 8 ans d'ancienneté et 3000€ brut donnent 6000€ minimum.

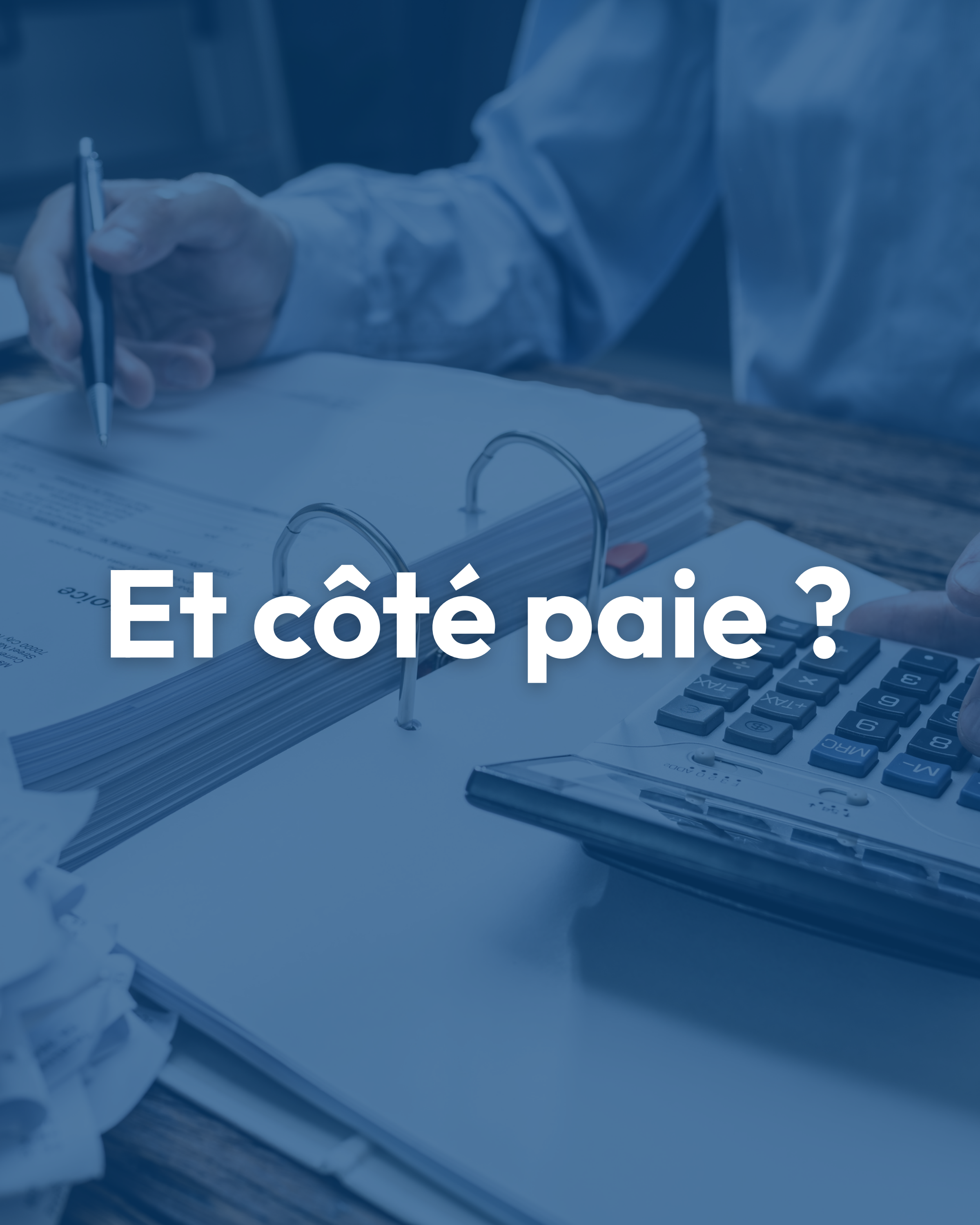
L'employeur peut toujours proposer davantage pour sécuriser l'accord.

**Contrairement à une
démission ou un
licenciement, aucun
préavis légal n'est imposé.**

La date de fin du contrat de travail se négocie librement entre les deux parties.

Cette souplesse permet d'organiser une vraie transition.

Mais elle suppose une préparation en amont, pas une improvisation.



Et côté paie?

Pour les gestionnaires de paie, chaque rupture conventionnelle est un point de vigilance.

Solde de tout compte

Exonérations sociales

Traitement des indemnités

...tout doit être calé au centime !

Une erreur de calcul déclenche souvent une régularisation, parfois un redressement.

La rigueur en paie protège l'entreprise autant que le salarié.



La nouveauté 2026

Concrètement, la durée maximale d'indemnisation évolue.

Moins de 55 ans

**15 mois d'indemnisation
(contre 18 mois actuellement)**

55 ans et plus

**20,5 mois maximum
(contre jusqu'à 27 mois pour les
allocataires d'au moins 57 ans)**

Bien menée, une rupture conventionnelle sécurise juridiquement votre séparation.

Elle évite un contentieux prud'homal long et incertain.

Elle permet d'anticiper l'organisation du service concerné et elle préserve la relation, même après le départ du salarié.

Une rupture conventionnelle dès septembre 2026 ?

Ne laissez pas un détail de procédure ou de calcul d'indemnité tout faire basculer.

Échangeons sur votre dossier avant qu'il ne parte à l'homologation.

La team ERH sécurise votre contrat de travail, de A à Z.



Externalisation des Ressources Humaines

Une seule erreur peut tout remettre en cause

Entretien, signature, rétractation, homologation : chaque étape mérite d'être sécurisée pour le 1^{er} septembre 2026.

La team ERH vous accompagne de bout en bout.

 Échangeons sur votre dossier



externrh.fr



03 20 02 88 76