



GOVERNEMENT

Liberté

Égalité

Fraternité

Ministère du Travail et des Solidarités

**Ministère de l'Économie, des Finances et de la Souveraineté
industrielle, énergétique et numérique**



GOVERNEMENT

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**Séminaire « Politiques de l'emploi »
*Interactions de l'économie et du juridique***

17 mars 2026

**LES RUPTURES CONVENTIONNELLES :
BILAN ET PERSPECTIVES**

Intervenants :

Emmanuel Andréo, Ingrid Bernard, Stéphane Carcillo, Émilie Daudey

Plus d'informations : www.tresor.economie.gouv.fr

Introduction

Gilbert Cette

Co-président du séminaire

Président du Conseil d'orientation des retraites

Professeur d'Économie à NEOMA Business School

Interventions croisées en trois parties

Emmanuel Andréo

Avocat associé chez Barthélémy Avocats

Ingrid Bernard

Responsable Relations Sociales France OPmobility

Stéphane Carcillo

Chef de la Division Emploi et Revenus de l'OCDE

Émilie Daudey

Direction des études et analyses, Unédic

Programme du séminaire

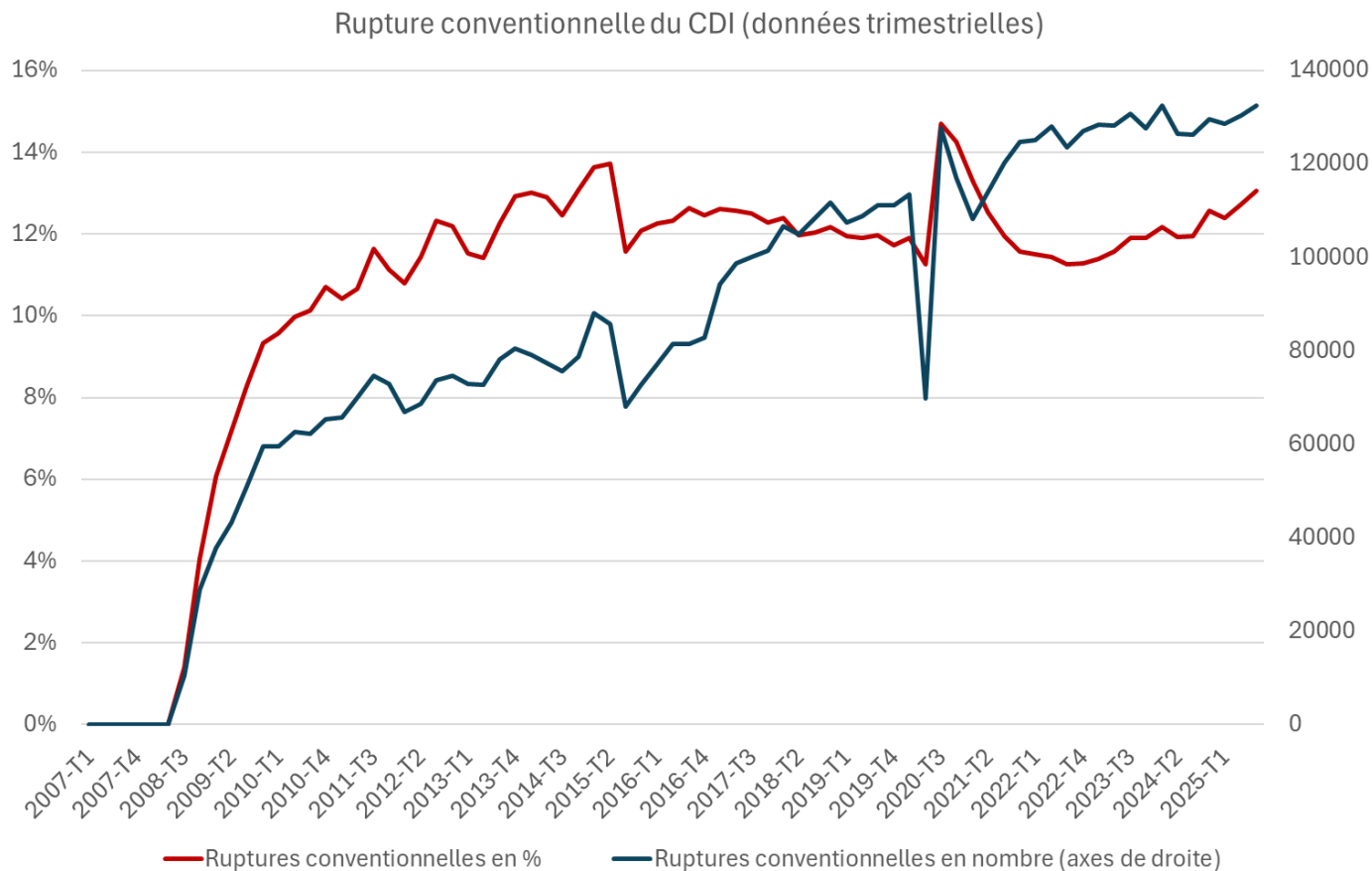
- **Introduction par Gilbert Cette**
 - **Partie I : État des lieux en France et en Europe**
 - ❖ A – La rupture à l’amiable : diversité des dispositifs et des pratiques en Europe – **Stéphane Carcillo**
 - ❖ B – La rupture conventionnelle : un cadre juridique souple et sécurisé – **Emmanuel Andréo**
 - ❖ C – Quels changements pour les entreprises ? Comment se sont-elles saisies de ce dispositif ? – **Ingrid Bernard**
 - **Partie II : Défis et enjeux de la rupture conventionnelle**
 - ❖ *Le point de vue de l’Unédic : Un recours au dispositif croissant allant de pair avec une hausse des dépenses d’indemnisation du régime d’assurance-chômage* – **Émilie Daudey**
 - ❖ A – Quels effets des ruptures conventionnelles sur le fonctionnement du marché du travail ? – **Stéphane Carcillo**
 - ❖ B – Quel impact sur les autres modes de rupture du contrat ? – **Emmanuel Andréo**
 - ❖ C – Quels enjeux posent les ruptures conventionnelles pour la gestion des ressources humaines en entreprise ? – **Ingrid Bernard**
 - **Partie III : Perspectives**
 - ❖ A – Quels ajustements juridiques pour améliorer les ruptures amiables ? – **Emmanuel Andréo**
 - ❖ B – Quel avenir pour les ruptures conventionnelles ? – **Stéphane Carcillo**
 - ❖ C – Quels changements souhaitables du point de vue de l’entreprise ? – **Ingrid Bernard**
 - **Clôture des débats par Jean-Emmanuel Ray**
-

Partie I : État des lieux en France et en Europe

- ❖ A – La rupture à l’amiable : diversité des dispositifs et des pratiques en Europe
Stéphane Carcillo
- ❖ B – La rupture conventionnelle : un cadre juridique souple et sécurisé
Emmanuel Andréo
- ❖ C – Quels changements pour les entreprises ? Comment se sont-elles saisies de ce dispositif ?
Ingrid Bernard

A –La rupture à l'amiable : diversité des dispositifs et des pratiques en Europe

La rupture conventionnelle: un motif bien établi de sortie du CDI



Source: DARES, statistiques sur les mouvements de main-d'œuvre (MMO)

De nombreux pays donnent droit au chômage à la suite d'une démission

Démission et rupture à l'amiable — sans pénalité

Hongrie
Slovaquie

Démission et rupture à l'amiable — avec pénalité

Allemagne
Autriche
Danemark
Estonie

Pologne
Royaume-Uni
Suède
Suisse

Rupture à l'amiable uniquement — sans pénalité

France

- *réforme en cours: réduction de la durée maximale potentielle de 18 à 15 mois*

Pays-Bas

- *si le contrat précise que l'initiative vient de l'employeur*

Portugal

- *uniquement en cas de restructuration ou difficultés économiques*

Aucun droit dans les deux cas

Canada
Espagne
Grèce
Italie
Luxembourg
Turquie

Rupture à l'amiable — quelles pénalités ?

Pays	Dispositif de rupture amiable	Accès au chômage après rupture amiable
Allemagne	Accord de rupture (Aufhebungsvertrag)	Période de carence typique jusqu'à 12 semaines
Belgique	Rupture d'un commun accord	Sanction ou suspension temporaire de 4 à 52 semaines (le plus souvent 8 semaines)
Suisse	Accord de résiliation	Souvent période de suspension jusqu'à 2 mois
Danemark	Mutual termination	Généralement suspension temporaire de 3 semaines
Suède	Settlement agreement	Le plus souvent 9/10 semaines de carence
Autriche	Dissolution par accord mutuel (Einvernehmliche Auflösung)	En principe pas de différence majeure avec licenciement pour l'accès au chômage ; sanction surtout en cas de démission
Pologne	Termination by agreement of the parties	Oui mais délai d'attente pouvant aller jusqu'à 90–180 jours si le salarié est à l'origine de la rupture
Estonie	Termination by agreement	Généralement traité comme départ volontaire → restriction ou délai de plusieurs semaines / mois avant allocation

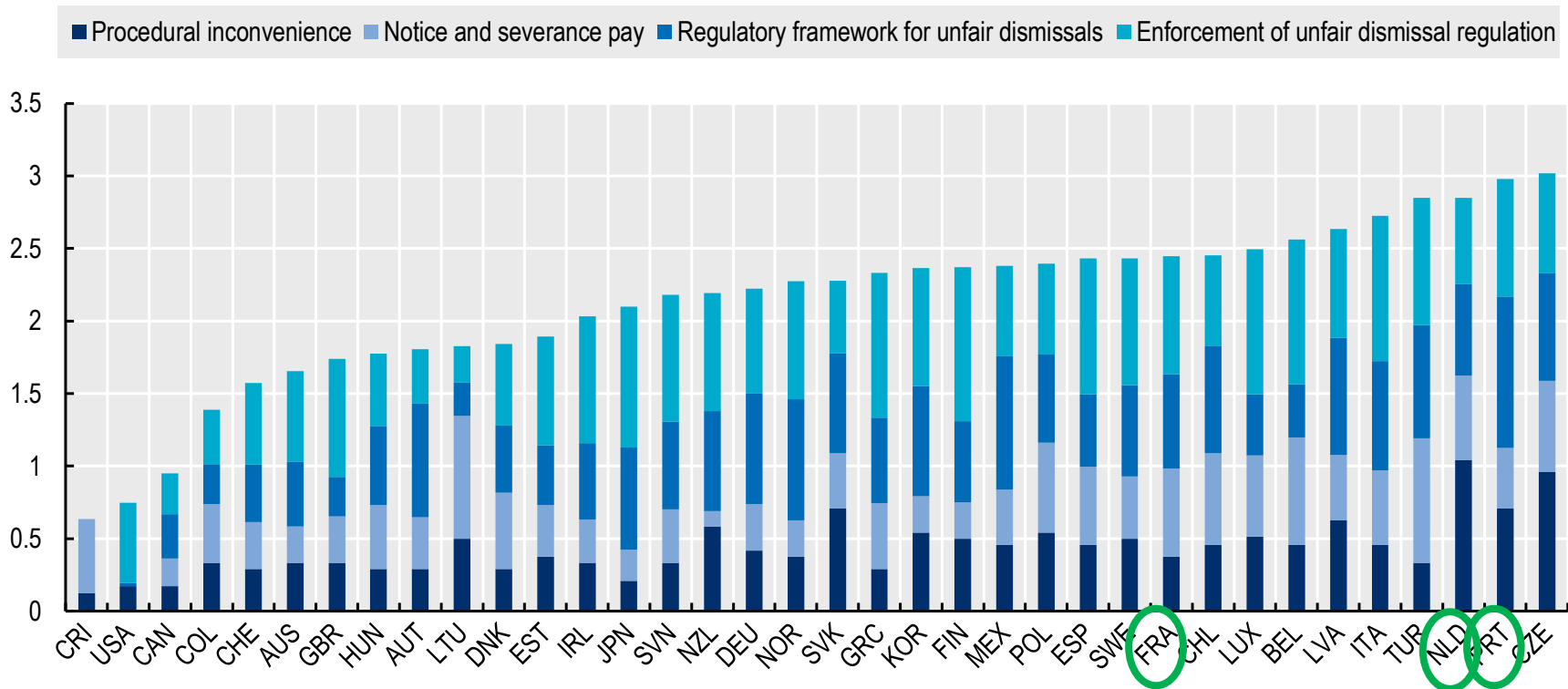


Dans tous les pays, la sanction / suspension intervient au **début** de l'épisode de chômage indemnisé

Ces droits au chômage permettent d'éviter des licenciements individuels fortement régulés

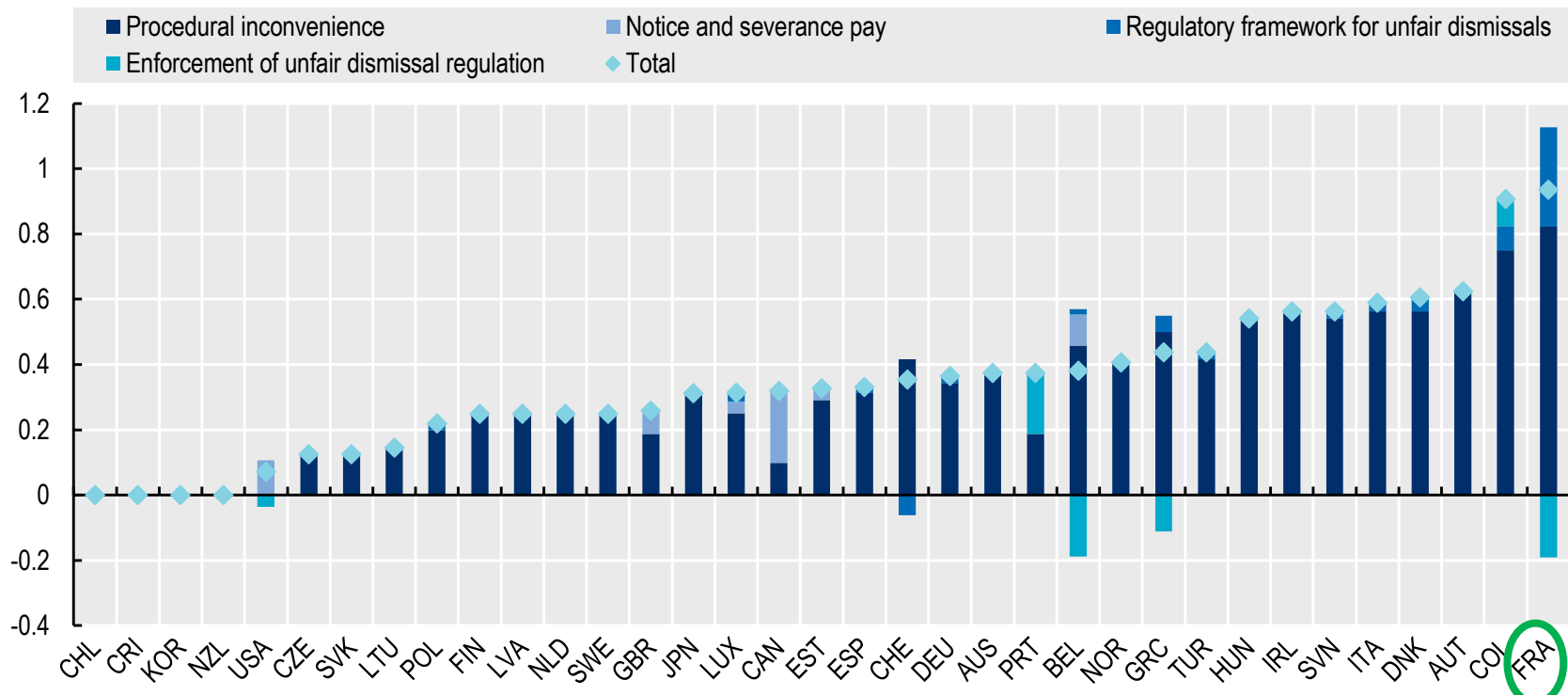
Strictness of regulation of individual dismissals of workers on open-ended contracts

2025



De plus, l'autorisation par la DIRECCTE rend les licenciements collectifs contraignants, en particulier pour les PME

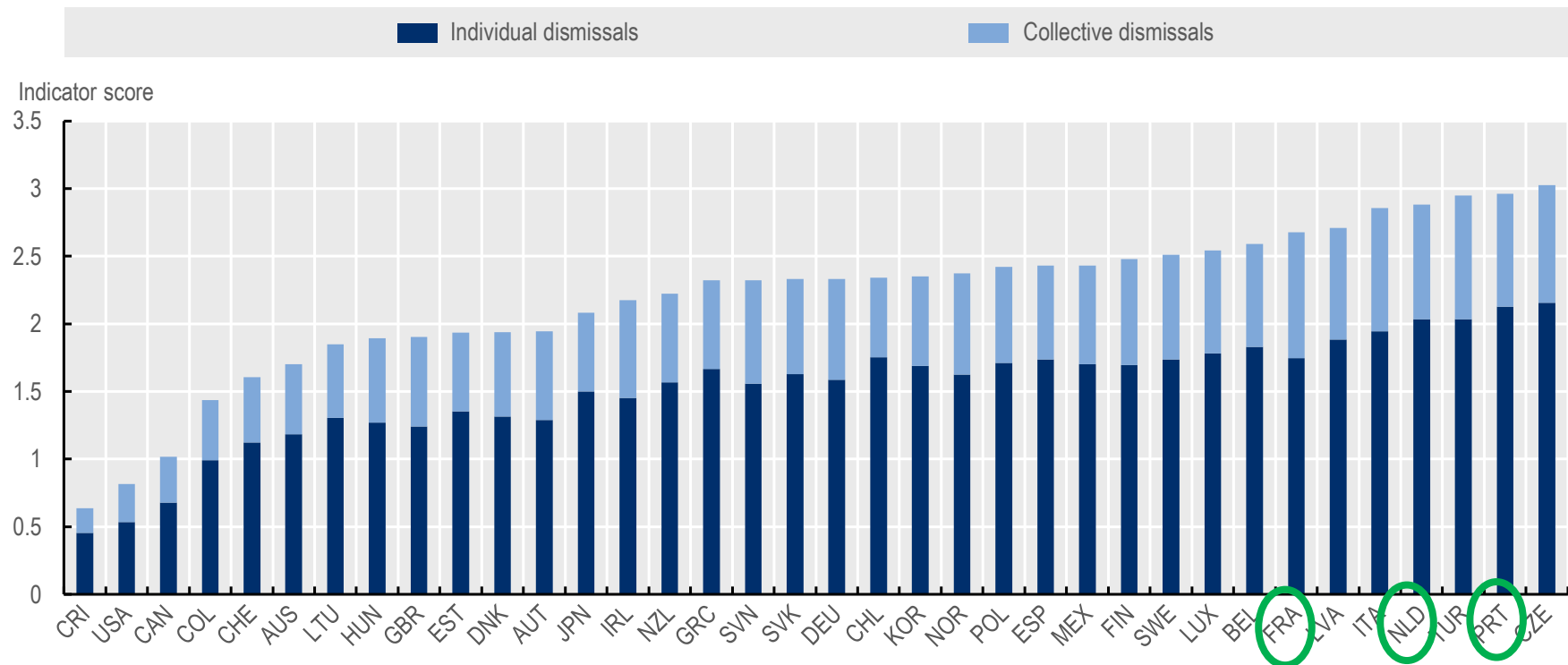
Difference between strictness of regulation of collective and individual dismissals for economic reasons
2025



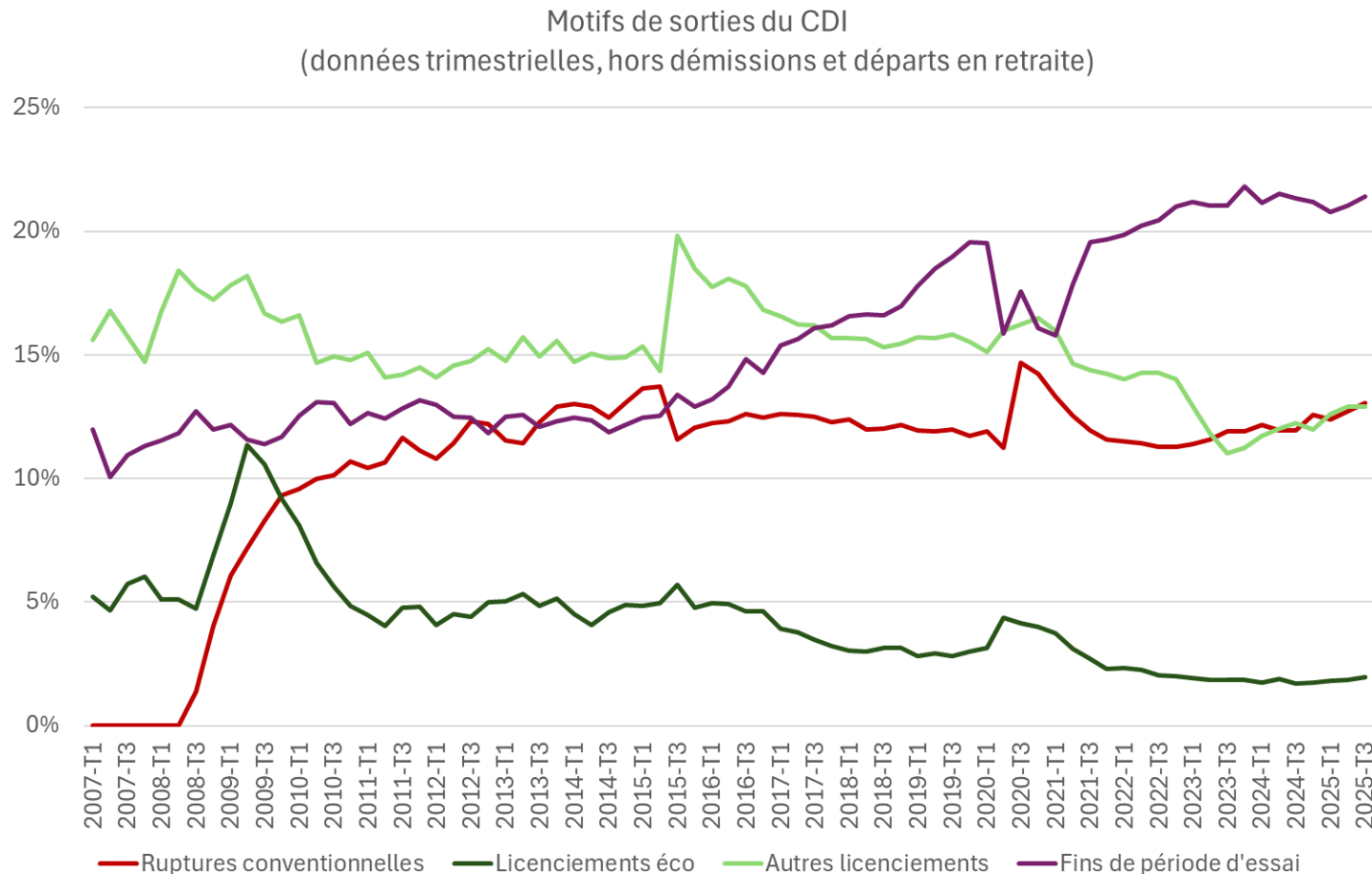
Au total, la protection de l'emploi reste relativement élevée en France, notamment du fait des licenciements collectifs

Overall strictness of regulation of dismissing workers on open-ended contracts

2025



La rupture conventionnelle: un motif bien établi de sortie du CDI



Source: DARES, statistiques sur les mouvements de main-d'œuvre (MMO)

B –La rupture conventionnelle : un cadre juridique souple et sécurisé

Avant 2008 : contexte du licenciement

Absence de rupture amiable

- **Aucun mode** de rupture consensuelle du CDI sauf résiliation amiable pour cause économique prévue par accord collectif (PSE).
- Rupture d'un commun accord du CDD

Prescription

- **30 ans** pour contester un licenciement pour motif **personnel** (ancien art. 2262 code civil)
- **12 mois** pour contester un licenciement pour motif **économique** si mentionné dans la lettre (ancien art. L. 321-16 du code du travail)

Jurisprudence stricte

- Appréciation de la cause réelle et sérieuse de licenciement par la Cour de cassation

Absence de barèmes légaux

- **Pas de barème** (plafonnement) des indemnités allouées pour licenciement sans cause réelle et sérieuse : imprévisibilité des coûts et grande diversité devant les juridictions

Objectifs recherchés de la réforme :

- ANI du 11 janvier 2008 art. 12 « *privilégier les solutions négociées à l'occasion des ruptures du contrat de travail* » :
 - favoriser le **recrutement** et développer l'emploi
 - minimiser les sources de **contentieux** (déconflictualiser)
 - **sécurité juridique** du dispositif
 - réduire la **dualité** du marché du travail entre emploi permanents et emplois temporaires relatifs aux coûts de rupture
- Transposé dans la loi n°2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail : art. L. 1237-11 et suiv. code du travail

Encadrement de la procédure de rupture conventionnelle

Entretien(s) préalables(s)

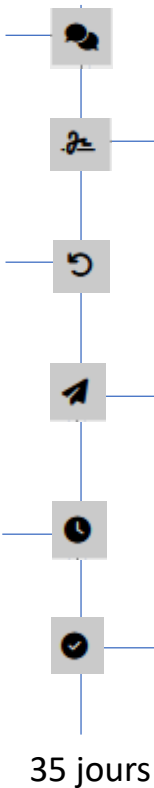
Négociation entre employeur et salarié
Possibilité d'assistance pour le salarié et l'employeur

Délai de rétractation

15 jours calendaires
Début le lendemain de la signature
Chaque partie peut se rétracter sans motif

Instruction administrative

15 jours ouvrables (silence vaut acceptation) / 2 mois pour les salariés protégés (silence vaut refus)



Signature de la convention

Pas de délai minimum : peut être signée le jour même de l'entretien

Demande d'homologation administrative/d'autorisation de l'IT

Modèle CERFA transmis par voie dématérialisée ou par voie postale via un formulaire spécifique réservé aux salariés protégés

Rupture effective du contrat

A la date prévue par la convention ou au lendemain de l'homologation / de l'autorisation pour les salariés protégés

35 jours

Tout recours juridictionnel concernant la convention, l'homologation ou le refus d'homologation doit être formé, à peine d'irrecevabilité, avant l'expiration d'un délai de **12 mois** à compter de la date d'homologation de la convention (C. trav., art. L. 1237-14).

Une jurisprudence de la Cour de cassation favorable à la RC

- La rupture conventionnelle est valablement conclue sauf en cas de **fraude** ou de **vice du consentement** ou de **troubles mentaux** (Cass. soc., 30 septembre 2014, n°13-16.297 et Cass. soc., 16 mai 2018, n°16-25.852)
- En l'absence de vice du consentement, l'existence de faits de **harcèlement** moral n'affecte pas en elle-même la validité de la convention de rupture (Cass. soc., 23 janvier 2019, n°17-21.550)
- l'existence, au moment de sa conclusion, d'un **différend** entre les parties au contrat de travail n'affecte pas par elle-même la validité de la convention de rupture (Cass. soc., 23 mai 2013, n°12-13.865)

Une jurisprudence de la Cour de cassation favorable à la RC

- Une **clause de renonciation à tout recours** dans une convention de rupture est réputée non écrite mais n'affecte pas la validité de la convention elle-même (Cass. soc., 26 juin 2013, n°12-15.208)
- Lorsque le contrat de travail a été rompu par l'exercice par l'une ou l'autre des parties de son droit de résiliation unilatérale, la signature postérieure d'une rupture conventionnelle vaut **renonciation commune à la rupture précédemment intervenue** (Cass. soc., 3 mars 2015, n°13-20.549 et Cass. soc., 11 mai 2023, n°21-18.117)
- La rupture conventionnelle peut être proposée en **alternative au licenciement pour faute** lourde (Cass. soc., 15 novembre 2023, n°22-16.957)

Hypothèses de rupture conventionnelle larges

- Une convention de rupture peut être valablement conclue : au cours de la période de suspension du contrat de travail consécutive à un **accident du travail** ou une **maladie professionnelle** (Cass. soc., 16 décembre 2015, n° 13-27.212)
- par un salarié déclaré **inapte** à son poste à la suite d'un accident du travail (Cass. soc., 9 mai 2019, n° 17-28.767)
- au cours des périodes de suspension du contrat de travail de la salariée en période de grossesse et **congé de maternité** (Cass. soc., 25 mars 2015, n° 14-10.149)

C – Quels changements pour les entreprises ? Comment se sont-elles saisies de ce dispositif ?

C – Quels changements pour les entreprises ? Comment se sont-elles saisies de ce dispositif ?

- Une appropriation **rapide** du dispositif par les différentes parties prenantes de l'entreprise (Direction, salariés, représentants du personnel)... au profit de **tous les salariés**
- Les objectifs poursuivis par le dispositif ont été largement atteints en pratique.

- ☑ **Procédure simple, rapide, juridiquement sécurisée perçue par tous favorisant...**
 - ... **une approche non-conflictuelle** (effet psychologique), avec un départ externe mieux accompagné en cas de besoin
 - ... **une meilleure acceptabilité sociale du départ** (rebond professionnel)
 - ... **les départs** (évitant des situations professionnelles subies) **et la redynamisation des équipes** (remplacement, climat, mode de fonctionnement)
- ☑ **Support qui favorise la liberté sur les termes du départ (indemnité, date rupture, solution d'accompagnement professionnel)**

C – Quels changements pour les entreprises ? Comment se sont-elles saisies de ce dispositif ?

- Un recours par les entreprises à la rupture conventionnelle homologuée : une affaire de circonstances

Facteurs économiques

Retour sur investissement
économique & social

Coût vs. autre mode rupture

Contraintes sur
coûts / trésorerie

Risque surenchère

Facteurs juridiques

Risque contentieux quasi-nul

Remplacements /
contexte d'embauches

Contrôles
administratifs

Facteurs politique interne

Politique RH

Gouvernance interne
Finance / RH

Image & Fidélisation

Facteurs sociologiques

Projets professionnels concrets/accidents de la vie

Dégradation des relations
professionnelles

Evolution des postures
de négociation

Échanges avec la salle

Partie II : Défis et enjeux de la rupture conventionnelle

- ❖ *Le point de vue de l'Unédic : Un recours au dispositif croissant allant de pair avec une hausse des dépenses d'indemnisation du régime d'assurance-chômage.*
Emilie Daudey
- ❖ A – Quels effets des ruptures conventionnelles sur le fonctionnement du marché du travail ? **Stéphane Carcillo**
- ❖ B – Quel impact sur les autres modes de rupture du contrat ? **Emmanuel Andréo**
- ❖ C – Quels enjeux posent les ruptures conventionnelles pour la gestion des ressources humaines en entreprise ? **Ingrid Bernard**

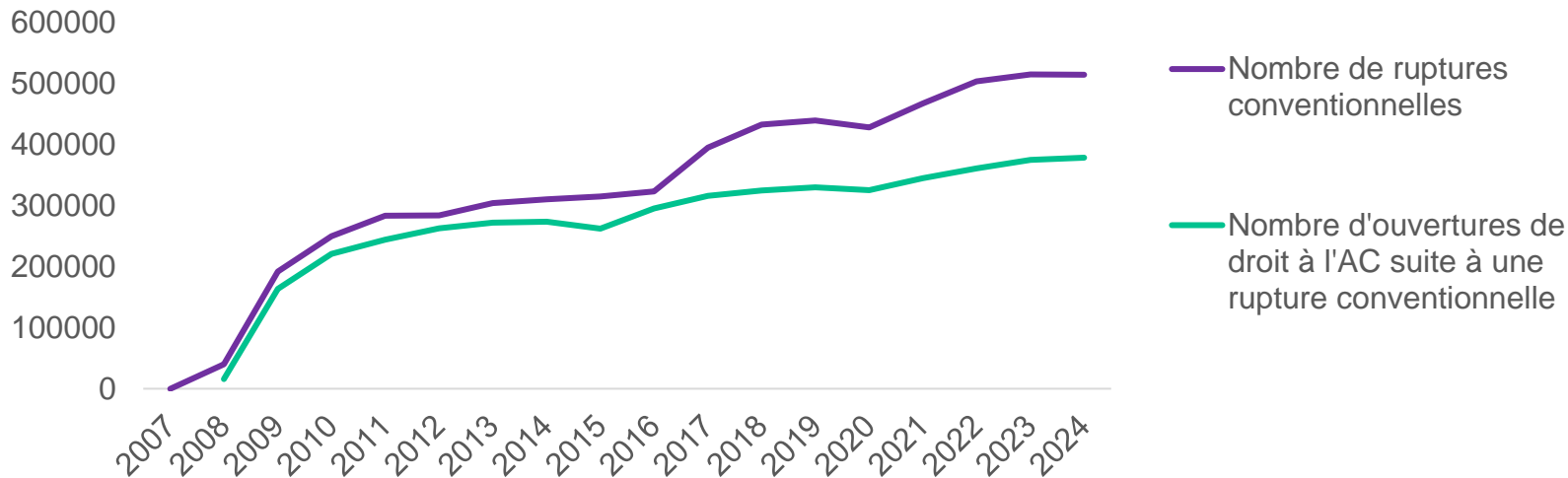
Le point de vue de l'Unédic :

Un recours au dispositif croissant allant de pair avec une hausse des dépenses d'indemnisation du régime d'assurance-chômage

En 2024, 515 000 ruptures conventionnelles individuelles ont été signées

Parmi elles, 75% ont permis une ouverture de droit à l'Assurance chômage

NOMBRE ANNUEL DE RUPTURES CONVENTIONNELLES INDIVIDUELLES ET OUVERTURES DE DROIT À L'ASSURANCE CHÔMAGE



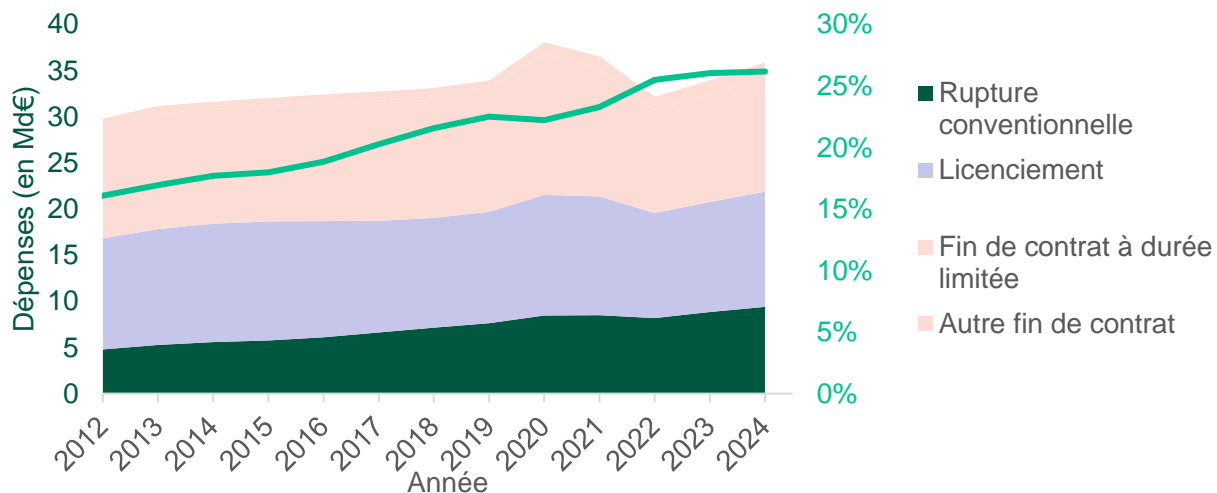
Source : Dares, Mouvements de main-d'œuvre ; FNA, calculs Unédic.

Champ : ruptures conventionnelles de l'ensemble des secteurs d'activité ; ouvertures de droit à l'Assurance chômage suite à une rupture conventionnelle hors ABA10.

→ Source : Unédic, « Panorama statistique sur les ruptures conventionnelles », février 2026

Les dépenses d'allocation post-rupture conventionnelle représentent 9,4 Md€ en 2024, soit 26 % des dépenses

DÉPENSES D'ALLOCATIONS ET AIDES PAR MOTIF DE FIN DE CONTRAT ET PART DES RUPTURES CONVENTIONNELLES DANS LES DÉPENSES



Les dépenses liées à une rupture conventionnelle vont naturellement se stabiliser les prochaines années, notamment du fait de la réforme 2023 et de la convention 2024 dont les effets sont en train de monter en charge.

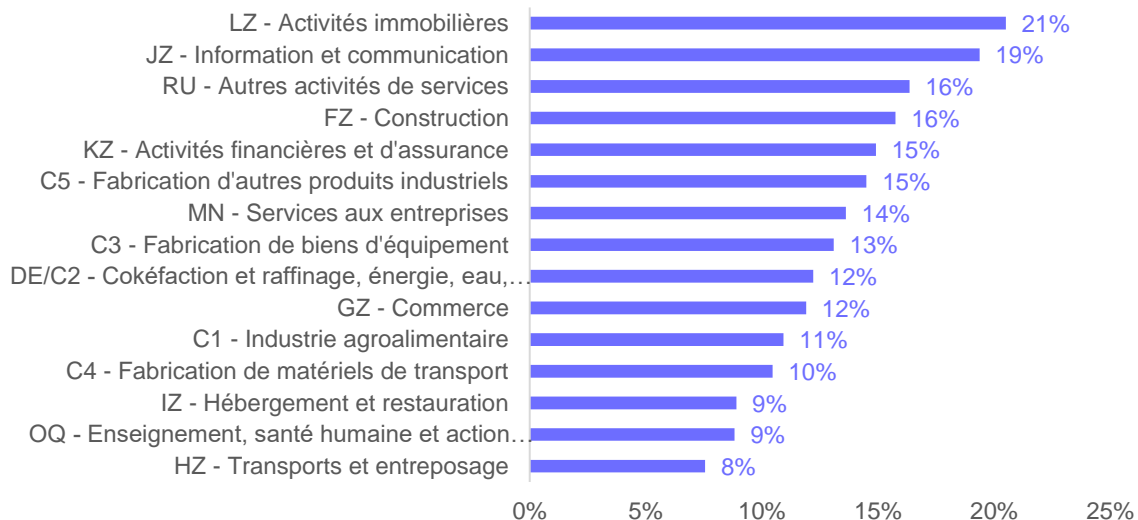
Source : FNA, Unédic
Champ : allocataires de l'Assurance chômage (ARE, AREF, ASP, ATI, ARCE, ADR et allocations équivalentes), y compris intermittents du spectacle

Quelles entreprises font des ruptures conventionnelles ?

✓ **Les petites entreprises font plus de RC que les grandes** (17% des ruptures de CDI sont de RC dans les entreprises de moins de 10 salariés vs. 8% pour les entreprises de 250 salariés et plus)

✓ **Selon les secteurs, les RC concernent entre 8 % et 21 % des ruptures de CDI**

PART DANS LES RUPTURES DE CDI – PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ, EN 2024



Source : données MMO, Dares, calculs Unédic.
Champ : secteur privé, hors agriculture, intérim et particuliers employeurs

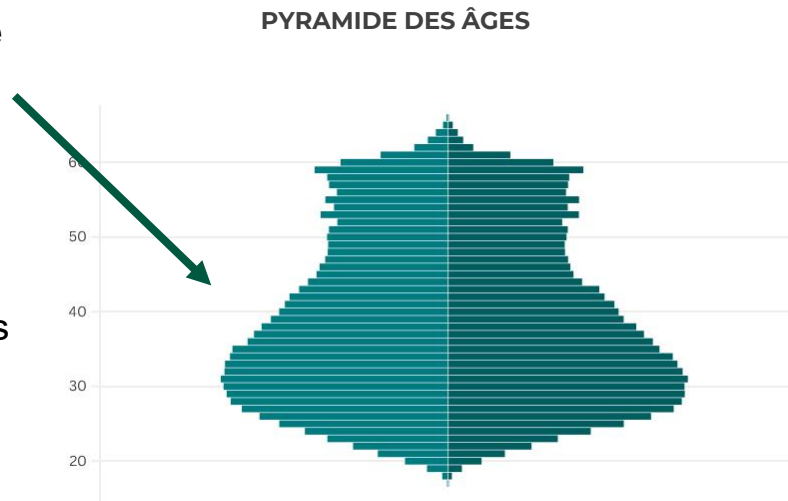
Qui sont les allocataires issus d'une rupture conventionnelle ? (1/2)

- ✓ La classe d'âge prédominante = **première moitié de carrière**
- ✓ Les **cadres** sont sur-représentés mais pas majoritaires (25% des RC)
- ✓ Les **¾ des RC** ont moins de 5 ans d'ancienneté dans l'emploi

Indemnités perçues :

Médiane = 1 465 € et 5 265€ pour les cadres

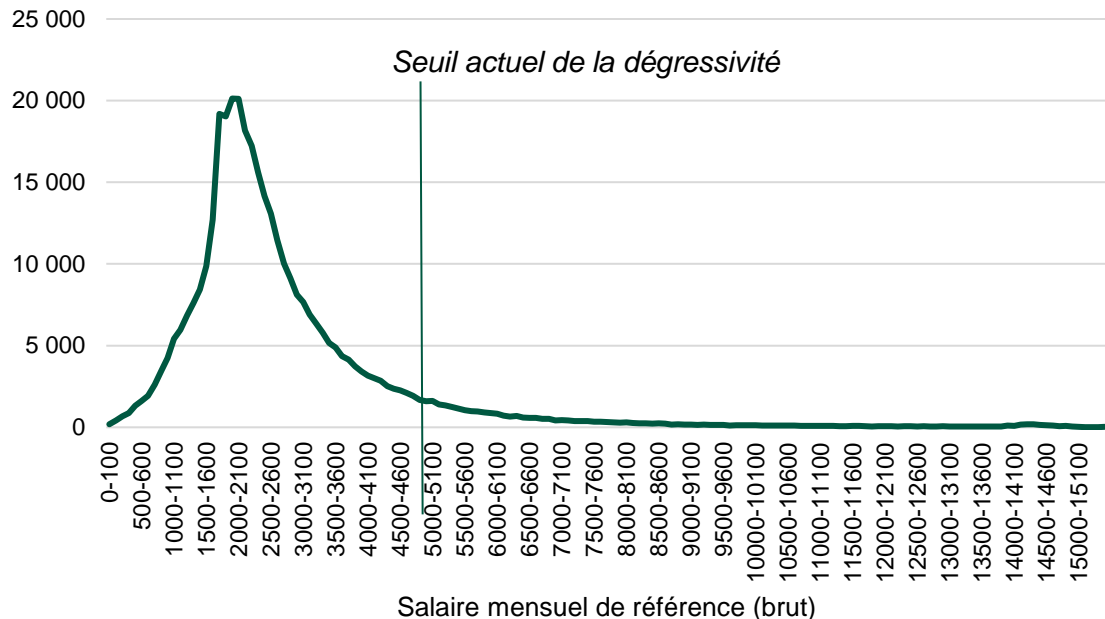
- ✓ 20% des RC sont en parcours de création d'**entreprise**



Source : Unedic, « Allocataires : la diversité des profils », octobre 2025
Note : il s'agit de l'âge à la fin du contrat de travail

Qui sont les allocataires issus d'une rupture conventionnelle ? (2/2)

DISTRIBUTION DU SALAIRE DE RÉFÉRENCE POUR LES ALLOCATAIRES OUVRANT UN DROIT EN 2024 À LA SUITE D'UNE RUPTURE CONVENTIONNELLE



Source : FNA, exploitation de décembre 2025

Champ : allocataires ouvrant un droit au régime général en 2024, hors intermittents du spectacle, France entière

Lecture : parmi les allocataires ayant ouvert un droit au régime général en 2024 suite à une rupture conventionnelle, 20 009 ont un salaire mensuel de référence compris entre 2 000 et 2 100 €

Quels droits au chômage ?

18 mois de droit en moyenne

15,5 mois pour l'ensemble des allocataires

1 590 € d'allocation brute moyenne

1 170 € pour l'ensemble des allocataires

35 % ont un différé d'indemnisation
(3% ont 5 mois de différé)

11 % pour l'ensemble des allocataires

Quelle substitution entre RC et autres ruptures (démission, licenciement...)?

Plusieurs études se sont intéressées à ce sujet... sans véritable consensus.

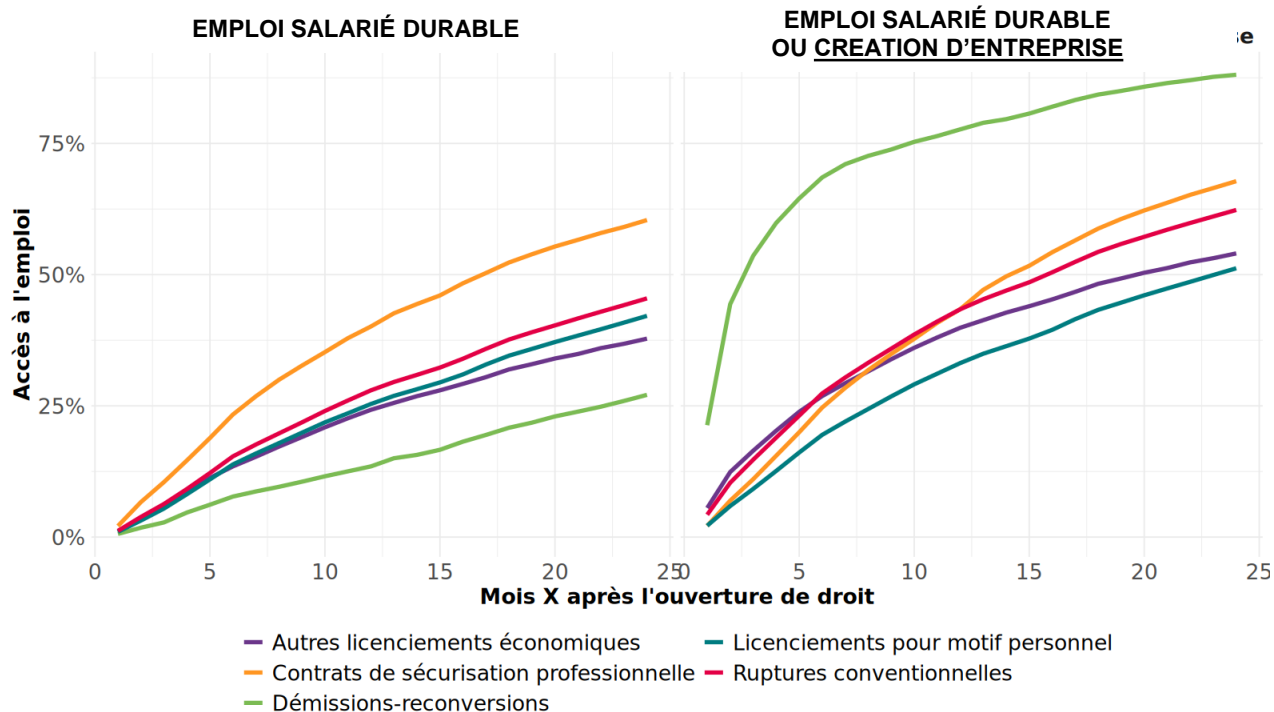
Enseignements communs

- Peu de substitution à des licenciements pour **motif personnel**.
- Substitution plus importante des ruptures conventionnelles à des **démissions**.
- Une part des RC correspond à des séparations qui n'auraient pas eu lieu sans le dispositif.

SYNTHÈSE DES RÉSULTATS DE DIFFÉRENTES ÉTUDES SUR LES EFFETS DE SUBSTITUTION

	Effet en % ...	Dares (2013)	Dares (2018)	Batut et Maurin (2020)	Note IPP (2025)
Substitution à des démissions	... des RC	40 % des RC	75 % des RC	.	.
	... de la catégorie	.	.	0 % des démissions	19 % des démissions
Substitution à des licenciements pour motif personnel	... des RC	22 % des RC*	0 % des RC	.	24 % des RC
	... de la catégorie	.	.	10 % des LMP	12 % des LMP
Substitution à des licenciements pour motif économique	... des RC	22 % des RC*	10 % à 20 % des RC	.	.
	... de la catégorie	.	.	0 % des LME	.
Nouvelles séparations	... des RC	28 % des RC	5 % à 15 % des RC	.	.
	... de la catégorie	.	.	20 % des séparations	.

Un accès à l'emploi durable plutôt bon... effet de structure ou de comportement?



Négociation d'Assurance chômage du 15 janvier au 26 février 2026

Dates clés

- Août 2025 : lettre de cadrage
- Nov 2025 : **courrier du Ministre du Travail et des Solidarités aux partenaires sociaux**
 - « Dans le contexte dégradé des finances publiques, il serait souhaitable que la négociation d'AC portant notamment sur **l'encadrement des RC individuelles puisse générer une économie d'au moins 400M€ par an** en année pleine sur la durée restante de la convention, avec des effets dès 2026. »
- Fév 2026 : **les partenaires sociaux aboutissent à un accord**

Mesure phare de l'accord

- **Durée plafonnée à 15 mois** (vs. 18 mois actuellement) pour les moins de 55 ans
- Durée plafonnée à 20,5 mois pour les seniors MAIS possibilité de demander un prolongement jusqu'à 27 mois

→ Estimation : entre **720 et 940 M€ d'économie par an** (selon les modalités du prolongement pour les seniors).

A – Quels effets des ruptures conventionnelles sur le fonctionnement du marché du travail ?

Mécanisme 1 : réduction des coûts de séparation

- Dans les modèles d'appariement (Mortensen–Pissarides), certaines relations d'emploi deviennent inefficaces.
 - ✓ Des coûts juridiques ou institutionnels non transférables désincitent la rupture de ces relations d'emploi inefficaces.
 - ✓ Une rupture négociée avec transaction réduit ces coûts en permettant un partage des pertes entre les parties.
- **Prédiction** : augmentation des séparations efficaces et meilleure allocation du travail.

Mécanisme 2 : réduction du risque de contentieux

- Les licenciements individuels peuvent donner lieu à un contentieux devant les juridictions du travail.
 - ✓ Les litiges créent une incertitude juridique et des coûts pour l'employeur.
 - ✓ La rupture amiable permet de négocier la fin du contrat de manière juridiquement sécurisée et d'éviter un conflit coûteux.
- **Effet attendu** : substitution partielle des licenciements litigieux par des séparations négociées.

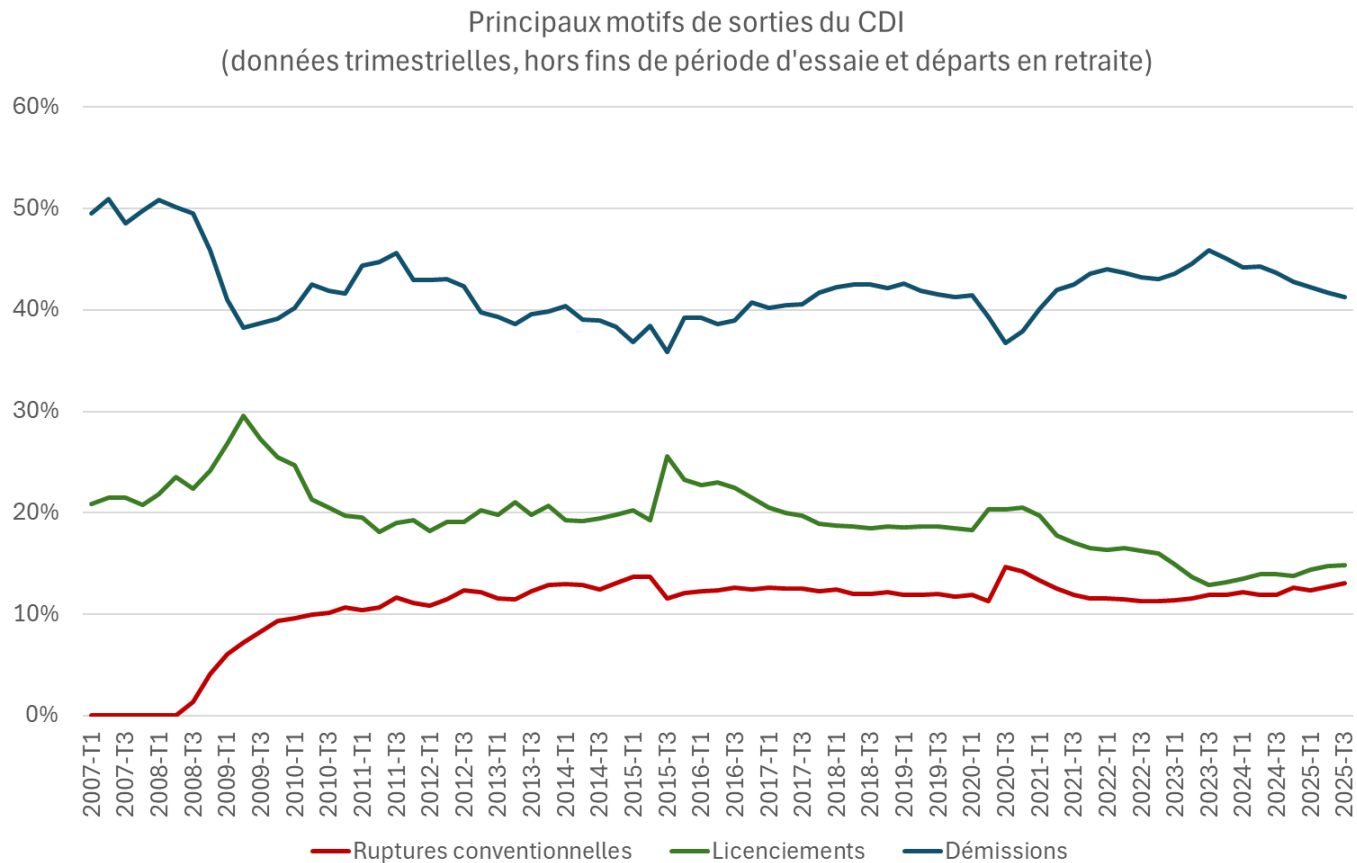
Mécanisme 3 : incitations liées à l'assurance chômage

- L'accès à l'assurance chômage modifie l'arbitrage entre rester en emploi et quitter son poste.
 - ✓ Sans rupture amiable : la démission implique la perte du droit aux allocations.
 - ✓ Avec rupture amiable : possibilité de quitter l'emploi tout en conservant les droits.
- **Risque** : substitution de démissions par des ruptures amiables et hausse des entrées au chômage avec un coût social associé.

Au final: effets attendus sur le marché du travail

- Réduction des ***ruptures contentieuses***, de l'incertitude qui entoure la rupture du CDI et au final des coûts de séparation:
 - ✓ Augmentation des ***flux de travailleurs***: plus de ruptures du CDI mais aussi plus d'embauches en CDI
 - ✓ Donc effets incertains sur l'***emploi***
- Potentiel d'amélioration des ***réallocations d'emploi*** avec des effets positifs sur la productivité
- Risque de ***substitution avec les démissions*** et aléa moral lié à l'assurance chômage

Une substitution apparente limitée



Source: DARES,
statistiques sur les
mouvements de
main-d'œuvre
(MMO)

Questions de l'évaluateur

- Que se serait-il passé en l'absence de la rupture conventionnelle ?
- Par rapport à ce contrefactuel:
 - Les ruptures du CDI ont-elles augmenté en net?
 - Et les embauches en CDI ?
 - Les contentieux sont-ils moins fréquents?
 - Quelles est la part de substitution avec:
 - Le licenciement
 - La démission

Batut & Maurin (2020) : méthode empirique

- Utilisation de données administratives (DMMO) sur les entreprises et les salariés sur 2004-2014.
- Utilisent la variation dans le temps de l'adoption du dispositif par les entreprises
 - ✓ Approche économétrique de type event study qui compare les séparation entre les *early adopters* et les *late adopters*.
- Objectif : mesurer l'impact causal de l'introduction de la rupture amiable sur les flux d'emploi.

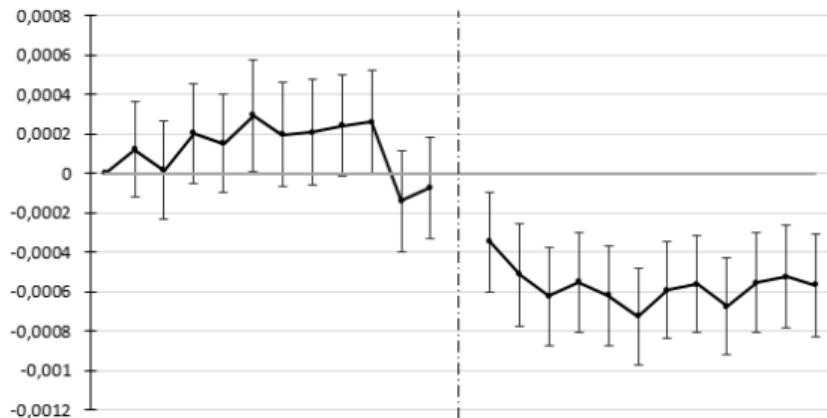
Batut & Maurin (2020) : résultats

- Augmentation d'environ 20 % des sorties de salariés en CDI.
- Substitution partielle aux licenciements pour faute.
- Augmentation des flux de mobilité entre entreprises.
- Les salariés concernés retrouvent des emplois mieux rémunérés en moyenne.

Papier disponible [ici](#)

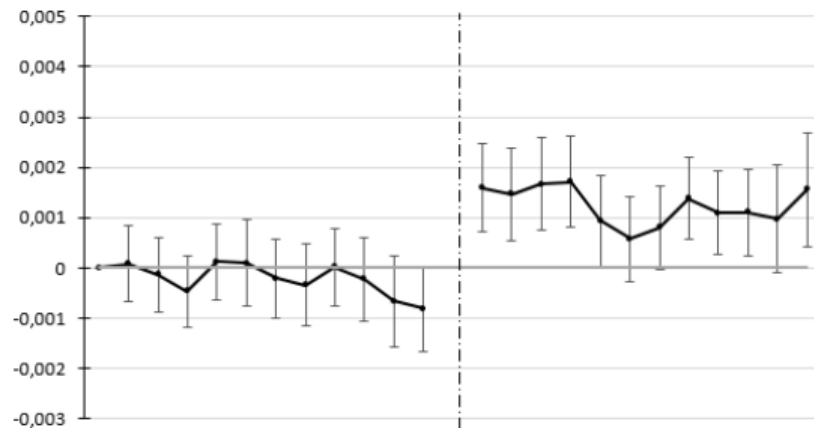
Batut & Maurin (2020) : résultats

Figure 5: Difference in rates of dismissal for cause between early adopters and late adopters



Note: The curve shows the evolution of the difference between the solid line and the dotted line shown in Figure 4. The vertical lines represent the confidence intervals. The source and field are the same as those used in Figure 4.

Figure 9: Difference in overall rates of termination of permanent contracts between early adopters and late adopters



Note: The curve shows the evolution of the difference between the solid line and the dotted line shown in Figure 8. The vertical lines represent the confidence intervals. The source and field are the same as those used in Figure 8.

Carry & Schoefer (2024) : questions de recherche

- Pourquoi les employeurs et les salariés ne négocient-ils pas plus souvent des ruptures amiables ?
- Analyse des procédures de licenciement et des ruptures négociés à partir de 3 types de données
 - i. Données administratives sur les séparations d'emploi (MMO et DADS)
 - ii. Données sur les contentieux prud'homaux (fréquence des contestations de licenciement, indemnités obtenues par les salariés, probabilité de victoire devant le tribunal)
 - iii. Enquêtes originales enquête auprès de DRH impliqués dans des licenciements et auprès de salariés ayant signé une rupture conventionnelle
- Les auteurs utilisent ces sources pour : (i) mesurer le taux de conversion des licenciements en ruptures amiables et (ii) estimer le rôle du risque de litige dans la décision de négocier.

Papier disponible [ici](#)

Carry & Schoefer (2024) : résultats d'enquête

- **Selon les réponses des employeurs et employés** interrogés, en l'absence de possibilité de rupture conventionnelle la situation aurait été la suivante:

	Réponses salariés	Réponses employeurs
Démission	≈ 40 %	≈ 30 %
Licenciement	≈ 22 %	≈ 50 %
Maintien en emploi	≈ 28 %	≈ 20 %

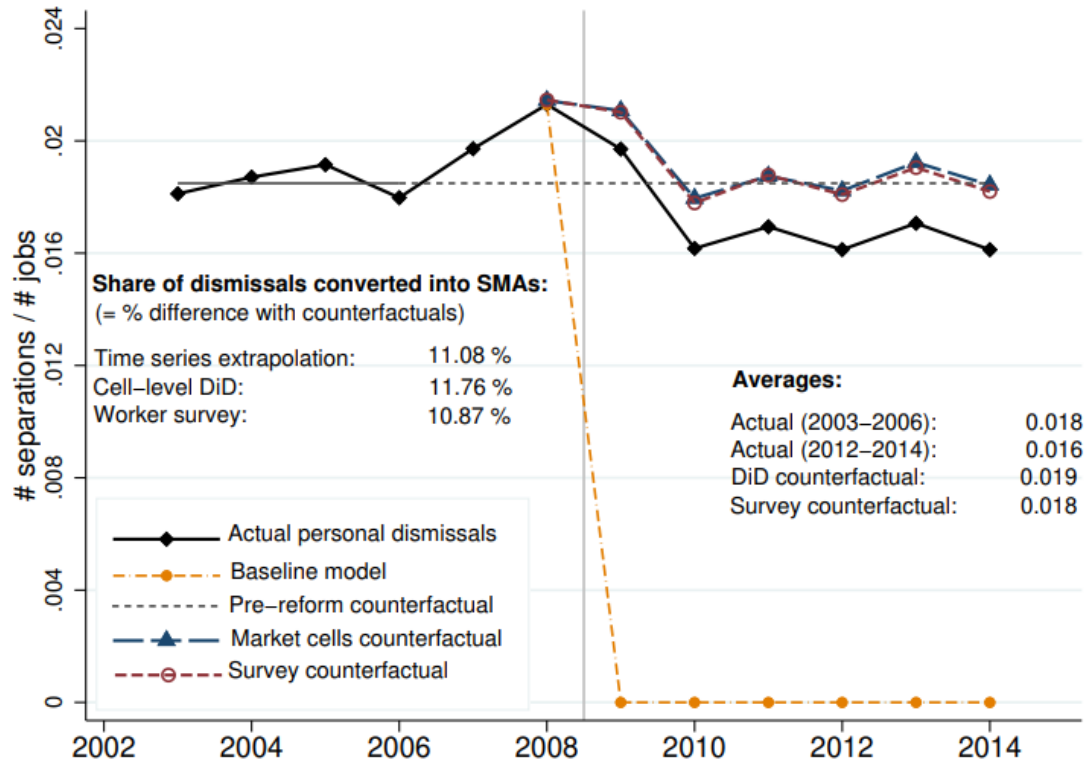
Carry & Schoefer (2024): résultats de l'analyse contrefactuelle

- **Selon les estimations** seulement $\approx 12\%$ des licenciements ont été convertis en ruptures conventionnelles.
- Trois sources principales de **conflit** identifiées
 - ✓ *Hostilité* entre employeur et salarié
 - rupture de confiance
 - absence de coopération dans la négociation
 - ✓ Fonction *disciplinaire* du licenciement:
 - l'employeur peut vouloir sanctionner un comportement
 - l'accord amiable supprime cet effet disciplinaire
 - ✓ *Croyances* divergentes sur l'issue judiciaire
 - chaque partie surestime ses chances au tribunal ce qui empêche un compromis.
- Contrefactuel estimé par les auteurs: si ces sources de conflit disparaissaient, la part des licenciements convertis en accords mutuels pourrait atteindre $\approx 67\%$.

Conclusion: Les séparations d'emploi ne sont pas seulement déterminées par les coûts économiques mais aussi par les conflits et les perceptions des parties.

Carry & Schoefer (2024) : résultats

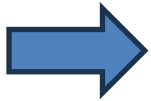
(b) Conversions of Personal Dismissals into SMAs: Three Estimates



Synthèse des résultats

Les deux papiers suggèrent que :

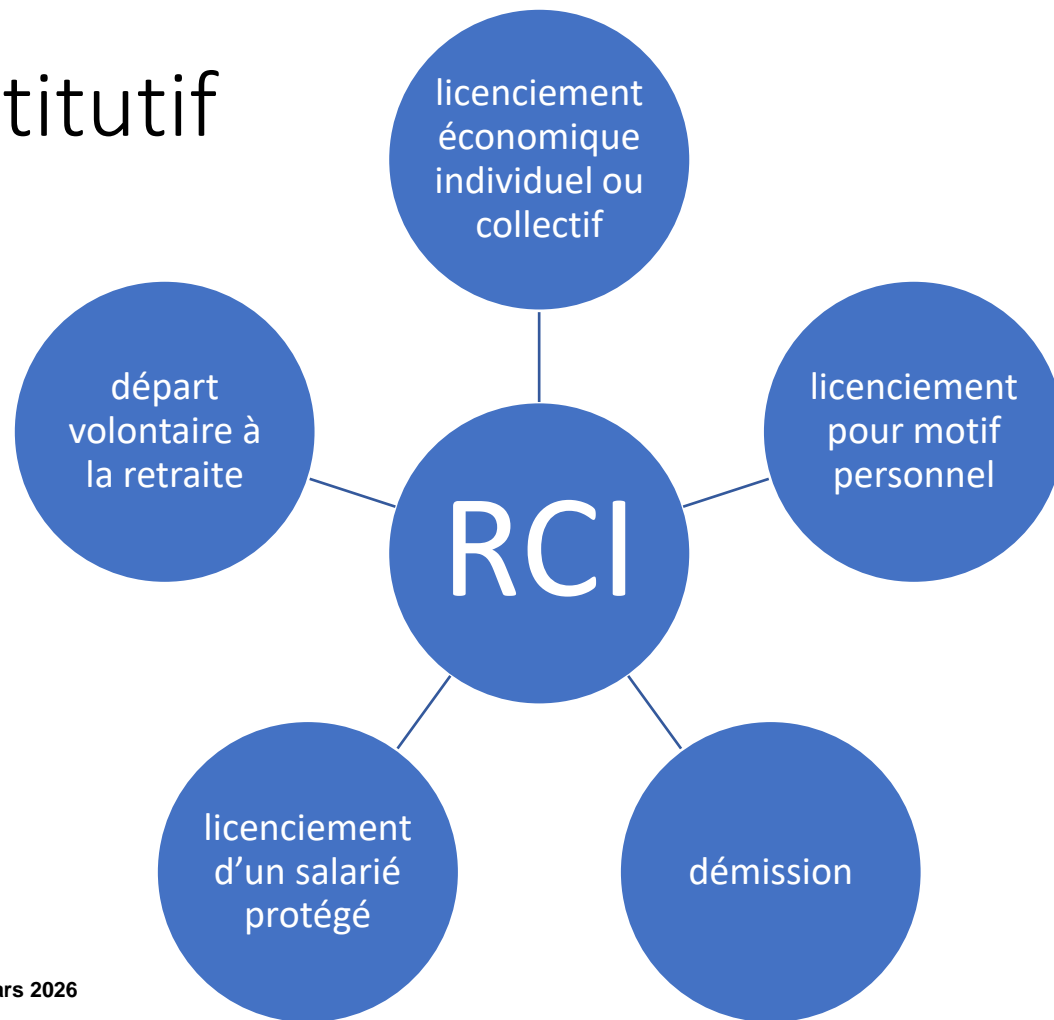
- la rupture conventionnelles augmente la fluidité du marché du travail (Batut & Maurin)
- mais ne remplace qu'une fraction limitée des licenciements en raison des conflits et de la discipline (Carry & Schoefer)



La rupture conventionnelle indemnisée facilite certaines séparations efficaces et renforce la mobilité, mais les conflits dans la relation de travail limitent fortement la coopération entre employeur et salarié.

B – Quel impact sur les autres modes de rupture du contrat ?

Effet substitutif



Effet substitutif de la rupture conventionnelle

- **0,2 % des ruptures conventionnelles donnent lieu à un contentieux prud'homal**, contre environ 25 % des licenciements pour motif personnel
 - P. Boyer, A. Bozio, E. Fize, J. Grenet et A. Guillouzouic, « Rupture conventionnelle et licenciement : conflit ou coopération? » Institut des politiques publiques (IPP), 4 novembre 2025 n°117
 - Paix judiciaire sur la rupture du CDI (même si ce n'est pas une transaction)
 - Paix sociale (réduit les tensions)
 - Pas de motivation de la rupture conventionnelle
 - Procédure consensuelle simple rapide (pas de préavis) et sécurisée
 - Taux de refus d'homologation de RCI par l'administration : moins de 4%
 - Assurance chômage et indemnité spécifique de rupture conventionnelle

Régime fiscal indemnité spécifique de rupture conventionnelle

	Salarié non éligible à la retraite	Salarié éligible à la retraite
Impôt sur le revenu art. 80 duodécies du CGI	Exonération partielle : fraction non imposable égale au plus élevé des montants de référence : <ul style="list-style-type: none">• indemnité légale/conventionnelle de licenciement• 2 fois la rémunération annuelle brute N-1 ou 50 % de l'indemnité spécifique si >, dans la limite de 6 PASS (288 360 € en 2026)	Indemnité intégralement imposable

Régime social indemnité spécifique de rupture conventionnelle

	Salarié non éligible à la retraite	Salarié éligible à la retraite
Cotisations de sécurité sociale	* Exonération partielle dans la limite de 2 PASS (96 120 € en 2026) *dans la limite des plafonds fiscaux	
art. L. 242-1 II 7° du CSS	* sans tenir compte du caractère fiscalement imposable ou non de l'indemnité * > à 10 PASS (480 600 € en 2026) : assujettissement intégral dès le 1er euro	

Régime social indemnité spécifique de rupture conventionnelle

	Salarié non éligible à la retraite	Salarié éligible à la retraite
Contributions sociales (CSG/CRDS) art. L. 136-1-1 III 5° du CSS	<p>* Exonération partielle sous plafond à hauteur du plus petit des deux montants suivants :</p> <ul style="list-style-type: none">• indemnité légale/conventionnelle de licenciement• montant d'exonération admis pour les cotisations de sécurité sociale <p>* Au-delà assujettissement à CSG-CRDS</p>	

Contribution patronale spécifique

Contribution au profit de la CNAV

art. L. 137-12
du CSS

* Taux **40 %** en 2026 sur la part de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle exclue de l'assiette des cotisations de sécurité sociale (auparavant taux de 30%)

En synthèse

L'effet combiné des réformes récentes aboutit à :

- créer une **différence de traitement** à l'impôt sur le revenu entre salariés retraitables et non retraitables
- **supprimer** cette différence pour le régime social
- **renforcer** le coût employeur par la contribution patronale spécifique au taux de 30 % à 40 % à compter de 2026

ANI du 11 janvier 2008 art. 12 : « *L'accès aux indemnités de rupture est assuré [...] par le versement d'une **indemnité spécifique non assujettie aux prélèvements sociaux et fiscaux** [...] »*

C – Quels enjeux posent les ruptures conventionnelles pour la gestion des ressources humaines en entreprise ?

C – Quels enjeux posent les ruptures conventionnelles pour la gestion des ressources humaines en entreprise ?

- Le recours à la rupture conventionnelle, en fluidifiant les départs souhaités, permet :

Pour le salarié



Pour le collectif de travail



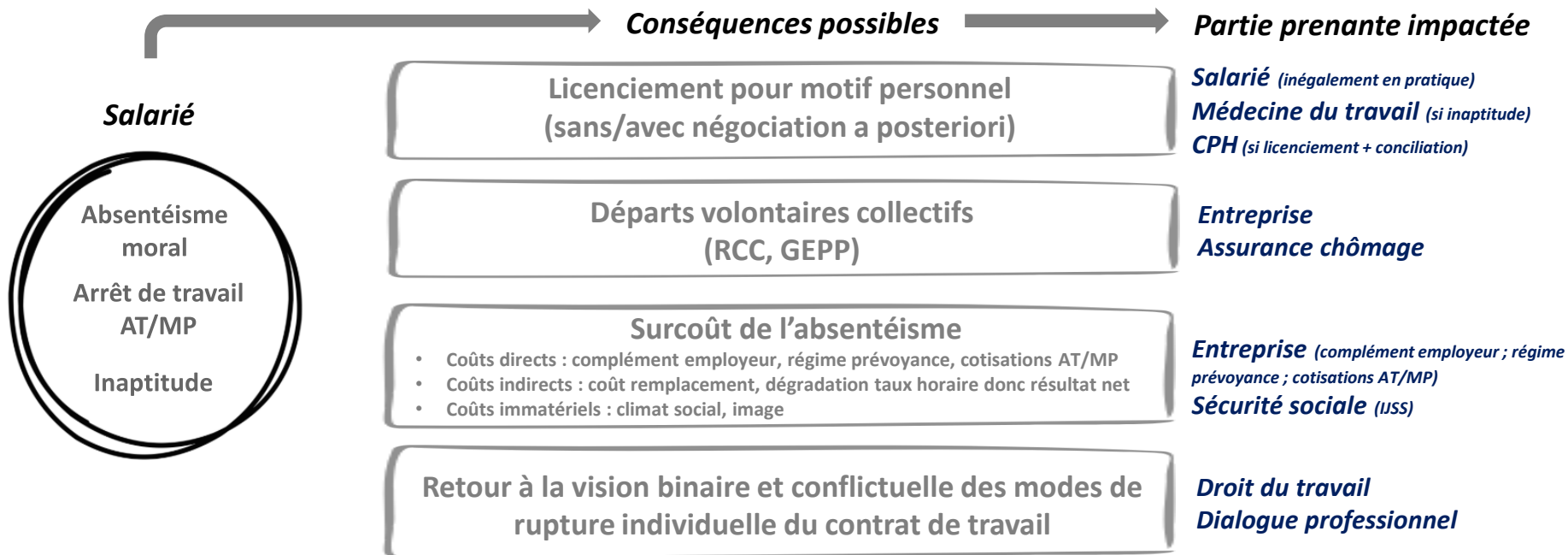
Tout en veillant aux enjeux de :



- La rupture conventionnelle à l'initiative du (très demandeur) salarié : l'entreprise placée dans une dynamique de négociation où le rapport de force tend à s'inverser.

C – Quels enjeux posent les ruptures conventionnelles pour la gestion des ressources humaines en entreprise ?

- A défaut de recourir à une rupture conventionnelle (désaccord des parties, dispositif non-attractif) : quelles autres options pour le salarié ? Pour la Direction d'entreprise ?



Échanges avec la salle

Pause

Partie III : Perspectives

- ❖ A – Quels ajustements juridiques pour améliorer les ruptures amiables ?

Emmanuel Andréo

- ❖ B – Quel avenir pour les ruptures conventionnelles ?

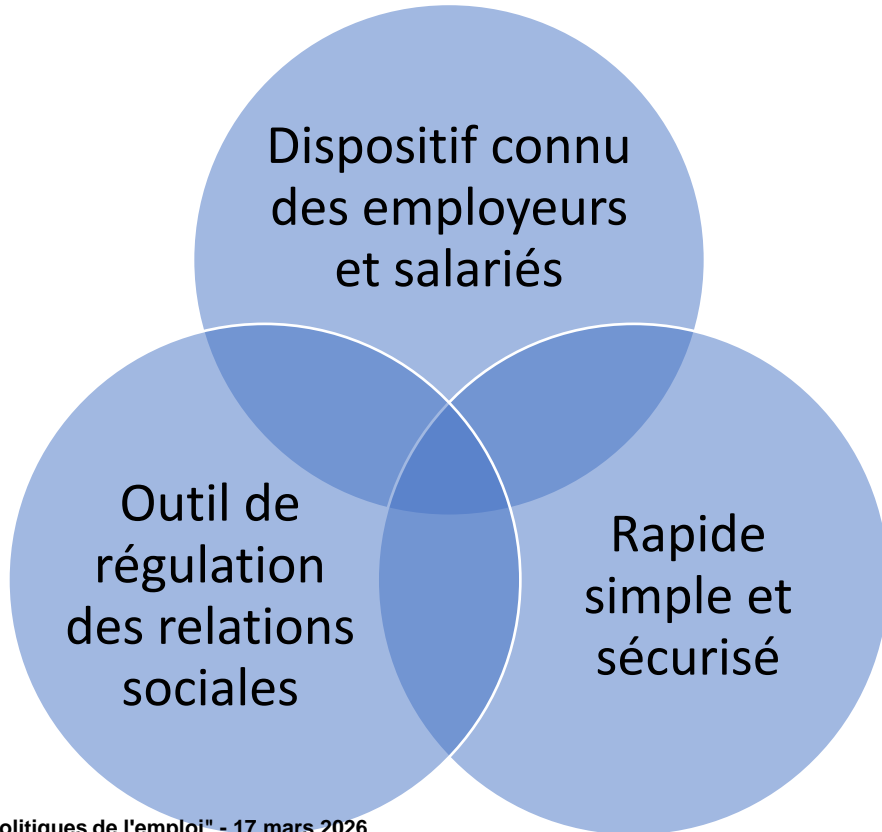
Stéphane Carcillo

- ❖ C – Quels changements souhaitables du point de vue de l'entreprise ?

Ingrid Bernard

A – Quels ajustements juridiques pour améliorer les ruptures amiables ?

Un dispositif efficace à préserver



Axes d'amélioration : aligner le régime fiscal et social sans remettre en cause le cadre juridique actuel issu de la loi et de la jurisprudence

Débat sur les finances publiques

- Focalisation des incidences de la RCI sur le régime d'assurance chômage
- Pertinence du maintien du **régime fiscal de large non-imposition** de l'art. 80 duodecies du CGI (cadre du PSE ou non) ?
- Maintenir la **différence** entre le régime fiscal (déplafonné en partie, avec plafond de 6 PASS) et le régime social (plafonds des 2 PASS et 10 PASS) ?
- Outils substitutifs :
 - **transaction sur l'exécution** du contrat de travail (Cass. 2e civ., 30 janvier 2025, n°22-18.333)
 - **Indemnité forfaitaire de conciliation** « IFC » (art. L. 1235-1 du code du travail) : barème plus élevé (art. D. 1235-21) que le barème pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, pas d'IR, en partie pas de cotisations sociales, pas de différé spécifique d'indemnisation chômage...

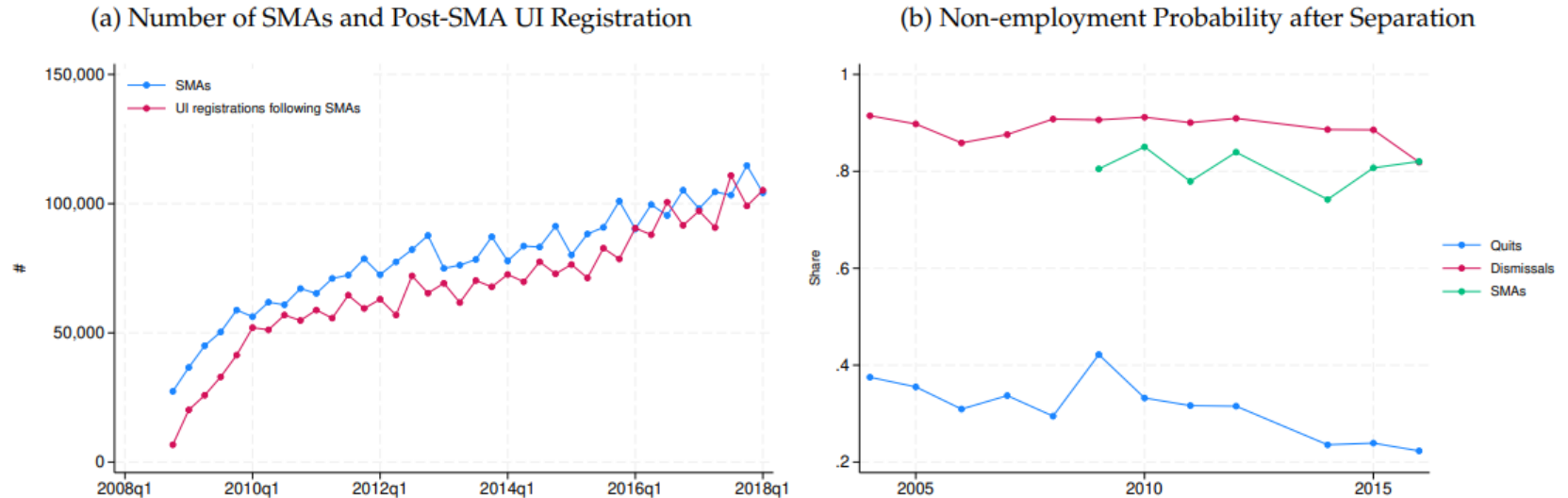
B – Quel avenir pour les ruptures conventionnelles ?

Préférer la période de carence à une durée des droits réduite

- Réduire la durée des droits n'est pas absurde en France
 - 18 mois contre 12 mois en moyenne OCDE
- Mais pourquoi en particulier pour la rupture conventionnelle:
 - pas de raison de penser que les effets de sélection sont plus faibles au fil de l'épisode de chômage que pour les personnes licenciées
- Tous les autres pays qui imposent une sanction le font sous forme de carence au début du chômage
 - C'est que les personnes ont une plus forte invitation de trouver un emploi lorsqu'ils puisent dans leur épargne

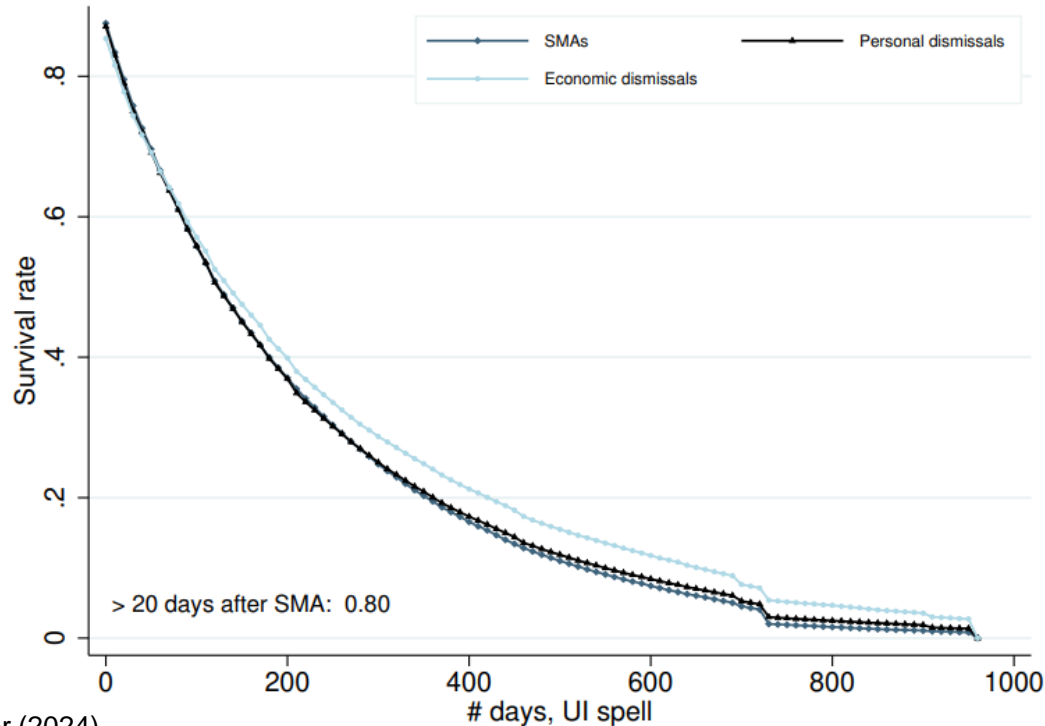
Le comportement des bénéficiaires de la RC se rapproche de celui des personnes licenciées

Figure I.1: Unemployment after SMAs



Le comportement des bénéficiaires de la RC se rapproche de celui des personnes licenciées (pour motif personnel)

(c) Duration of Unemployment Spells



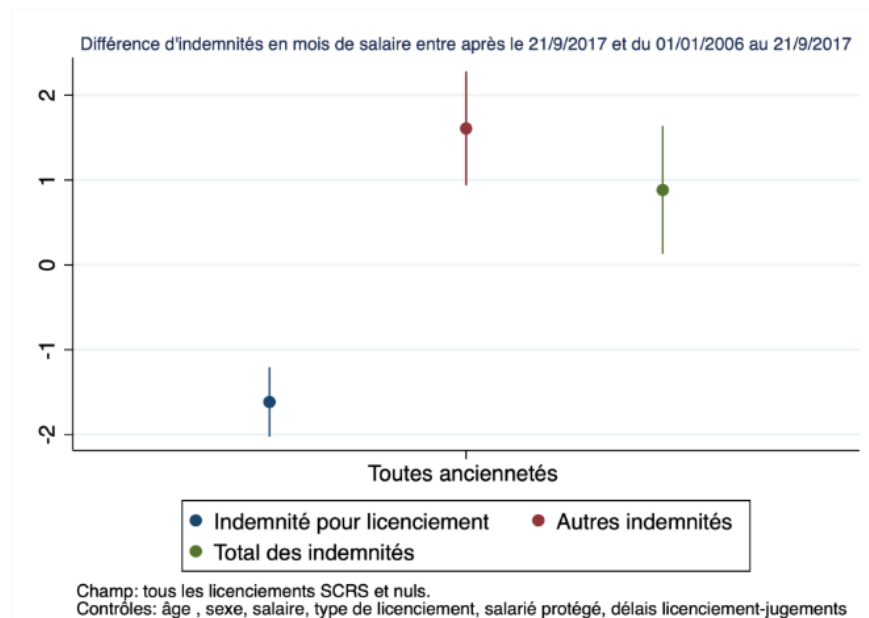
Source: Carry & Schoefer (2024)

Plus largement il faut réfléchir aux causes du succès de la rupture conventionnelle

- Le licenciement économique est un événement rare en France: c'est une anomalie que la RC n'a pas été totalement résolue.
- Les procédures de licenciement sont encore trop complexes, aux résultats incertains, notamment en ce qui concerne le licenciement collectif.
- Le nombre de contentieux aux prud'hommes a diminué mais les montants totaux d'indemnisation accordés par le juge, post-ordonnances de 2017 - nullité comprise - n'ont pas baissé.

Le coût du contentieux n'a pas diminué à la suite des ordonnances de 2017

FIGURE 4.7 – Variation du montant total des indemnités pour licenciements nuls ou sans cause réelle et sérieuse entre avant et après la réforme selon l'ancienneté



Note : Ce graphique reporte les variations du montant total des indemnités pour licenciement nul ou sans cause réelle et sérieuse conditionnelles au type de licenciement (économique ou pour motif personnel), au sexe du salarié, au statut protégé ou non du salarié, au mois du jugement, à la cour d'appel, au délai entre le licenciement et les dates du jugement de prud'hommes et de cour d'appel et à une tendance temporelle linéaire pour la date du licenciement. Les barres verticales représentent les intervalles de confiance à 95%.

C – Quels changements souhaitables du point de vue de l'entreprise ?

C – Quels changements souhaitables du point de vue de l'entreprise ?

- **Préserver le cadre juridique actuel** de la rupture conventionnelle
- **Autres pistes de changements souhaitables en lien avec la rupture conventionnelle**
 - En lien avec l'engagement du rapport de force dans la négociation d'une rupture conventionnelle
 - Salarié senior : abaisser l'âge limite de mise à la retraite par l'employeur actuellement fixée à 70 ans
 - Tous salariés / prévention de l'absentéisme : moyens de contrôle des arrêts maladie, sécuriser contentieux autour des contre-visites médicales organisées par l'employeur avec des prestataires privés, refonte des modalités de reconnaissance des AT/MP

C – Quels changements souhaitables du point de vue de l'entreprise ?

- **Rupture conventionnelle & assurance chômage :**
 - Le dispositif doit demeurer suffisamment attractif pour permettre à tous les salariés d'assumer le risque économique de la rupture de son contrat de travail
 - ... au risque de créer une **rupture d'égalité de fait** (entre les salariés des différentes catégories socioprofessionnelles) devant les différentes solutions de sorties négociées (cf. annexe)
 - Enjeu des moyens de contrôle de France Travail
 - **Débat plus large sur l'assurance chômage :** pénaliser les salariés (cotisants) bénéficiaires d'une rupture conventionnelle vs. autres bénéficiaires de l'assurance chômage ?
 - LFSS 2026 : remaniement des crédits dédiés à la formation professionnelle : suppression du plan d'investissement dans les compétences (pourtant pourvoyeur de solutions d'emploi durables avec le concours des organismes de formation professionnelle, des Régions et des entreprises) vs. fléchage des crédits vers les missions locales et aux dispositifs d'insertion par l'activité économique...

C – Quels changements souhaitables du point de vue de l'entreprise ?

- Valoriser le **concours des entreprises aux dispositifs d'orientation et de formation professionnelle** mis en place par les Régions au bénéfice des demandeurs d'emploi / stagiaires de la formation professionnelle
- Valoriser les pratiques et les dispositifs responsables mis en place par les entreprises pour accompagner leurs salariés dans des **projets professionnels durables, y compris externes (sans peser sur les finances publiques)**

... au-delà des dispositifs d'accompagnement mis en place dans le cadre des RCC/PDV/PSE.

... **Favoriser l'innovation sociale** à cet égard ...

→ Pour ce faire, libérer les moyens : réduire le nombre de négociations et de reporting sociaux obligatoires

→ Impact : éviter le recours à des ruptures conventionnelles non-assorties de projet professionnel **préparé en amont** par le salarié

→ Impact : minimiser les demandes de rupture conventionnelle par les salariés seniors

C – Quels changements souhaitables du point de vue de l'entreprise ?



ex-Plastic Omnium, équipementier automobile rang 1, 3 200 salariés en France

*Accord relatif à la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels
Accord relatif au Compte Epargne Temps (CET)
Accord relatif au Compte Epargne de Précaution*

Des projets de mobilité externe préparés en amont et en interne

Moyens dédiés à la reconversion professionnelle

Accompagnement à la création d'entreprise

Accompagnement à l'engagement associatif
(projet de fin de carrière)

Générer du temps & enrichir les expériences hors poste de travail pour créer de nouveaux horizons professionnels

Tous salariés

Formateur interne au sein des Ecoles des
Métiers OPmobility / OPCO / Branche

Pose du Compte Epargne Temps favorisé

Temps partiel annualisé (alternance de
plages travaillées et de plages de dispense
d'activité complètes)

Seniors

Conversion en temps d'éléments de
rémunération sur la base du volontariat

Montages de fin de carrière

C – Quels changements souhaitables du point de vue de l'entreprise ?

Annexe

- Exemple de coût d'une rupture conventionnelle vs. autre mode de rupture négociée :
 - licenciement (pour faute grave) avec transaction
 - licenciement (pour faute grave) avec conciliation
- *Hypothèse : salarié cadre avec 20 ans d'ancienneté, salaire mensuel brut de référence de 4 000 €, convention collective de la plasturgie*

Rupture conventionnelle homologuée

Coût employeur = 61 k€

➤ *Contribution patronale spécifique (40%) dès le 1^{er} €*

Gain salarié = 42 k€ nets

Licenciement Faute Grave + Transaction

Coût employeur = 44 k€

Gain salarié = 42 k€ nets

Licenciement Faute Grave + Conciliation

Coût employeur = 44 k€

Gain salarié = 44 k€ nets

& pas de différé spécifique d'indemnisation chômage

Échanges avec la salle

Clôture des débats

Jean-Emmanuel Ray

Co-président du séminaire

Professeur émérite à l'Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne

Merci pour votre attention !

**Le replay sera disponible sur le site du Séminaire :
<https://www.tresor.economie.gouv.fr/Evenements/Types/seminaire-emploi>**

Prochaine séance le 16 juin 2026