

Indemnités de rupture conventionnelle et de mise à la retraite : du nouveau !



© 2026 Les Echos Publishing

Employeurs et salariés peuvent, d'un commun accord, mettre un terme à un contrat à durée indéterminée en recourant à la rupture conventionnelle homologuée. Dans le cadre de cette rupture, le salarié doit percevoir une indemnité au moins égale à l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement. Une telle indemnité est également due aux salariés mis à la retraite par leur employeur. À ce titre, la contribution spécifique due par l'employeur sur la part des indemnités de rupture conventionnelle et de mise à la retraite qui échappe aux cotisations sociales a augmenté depuis le 1^{er} janvier 2026.

Précision : l'indemnité de rupture conventionnelle doit correspondre à l'indemnité conventionnelle de licenciement (si elle est plus favorable au salarié) dans les entreprises qui relèvent de branches professionnelles représentées par le Medef, la CPME ou l'UPA.

Une contribution portée à 40 %

Les indemnités de rupture conventionnelle et de mise à la retraite versées aux salariés sont exonérées de cotisations sociales dans la double limite de deux fois le plafond annuel de la Sécurité sociale, soit 96 120 € en 2026, et du plus

élevé des trois montants suivants :

- l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement ;
- 50 % de l'indemnité octroyée au salarié ;
- deux fois la rémunération annuelle brute qu'il a perçue au cours de l'année civile précédant la rupture ou la mise à la retraite.

Mais la part de l'indemnité de rupture conventionnelle ou de mise à la retraite qui échappe aux cotisations sociales est soumise à une contribution spécifique mise à la charge de l'employeur.

Pour lutter contre « l'accroissement des phénomènes d'optimisation dans les ruptures de contrat de travail », autrement dit pour éviter les « stratégies de contournement du régime social propre aux indemnités de licenciement ou de la démission de salariés », les pouvoirs publics ont augmenté de 10 points le taux de cette contribution spécifique. Un taux qui est donc passé, au 1^{er} janvier 2026, de 30 à 40 %.

Exception : cette contribution n'est pas due par l'employeur en cas de mise à la retraite d'un salarié recruté dans le cadre d'un contrat de valorisation de l'expérience, le nouveau contrat à durée indéterminée mis en place par les pouvoirs publics (pour une durée de 5 ans) pour les salariés seniors.

[Art. 15, loi n° 2025-1403 du 30 décembre 2025, JO du 31](#)

© 2026 Les Echos Publishing