

Quitter proprement

La façon de quitter son emploi fixe trois choses difficiles à corriger ensuite : la durée des droits au chômage, le montant de l'indemnité, et la date à laquelle l'allocation commence. Ce chapitre compare les modes de départ, détaille l'indemnité et le solde de tout compte ligne par ligne, et liste ce qui se négocie avant de signer.

Ce que vous saurez à la fin du chapitre

- Quel mode de départ rapporte le plus selon votre profil, indemnité et droits compris.
- Ce que devient votre indemnité après CSG et impôt, et combien de jours elle retarde l'allocation.
- Ce que contient le solde de tout compte, et ce qu'il vaut mieux régler avant le départ.

1.1 · Choisir son mode de départ

Pour un créateur, trois voies ouvrent l'allocation (chapitre 2) : la **rupture conventionnelle**, qui suppose l'accord de l'employeur et donne au moins l'indemnité légale ; la **démission pour création d'entreprise**, sans indemnité, après validation du projet ; le **licenciement**, qui ne se choisit pas. Depuis le 1^{er} septembre 2026, la rupture conventionnelle ne donne plus que 15 mois de droits avant 55 ans, contre 18 pour les deux autres. La question devient : l'indemnité compense-t-elle les trois mois perdus ?

PROFIL (SCÉNARIO S1-3)	ANCIENNETÉ	INDEMNITÉ LÉGALE (RC)	AIDE À LA CRÉATION PERDUE (15 AU LIEU DE 18 MOIS)	RÉSERVE PERDUE EN CAS D'ÉCHEC	LE PLUS AVANTAGEUX
Karim	8 ans	9 167 €	4 703 €	3 136 €	Rupture conventionnelle, +4 464 €
Sophie	6 ans	3 250 €	2 297 €	1 531 €	Rupture conventionnelle, +953 €
Léa	4 ans	2 000 €	2 176 €	1 451 €	Démission pour création d'entreprise, +176 €
Mehdi	7 ans	4 083 €	2 419 €	1 613 €	Rupture conventionnelle, +1664 €

Ancienneté supposée, salaire stable. Aide perdue : écart du plafond de cumul (ou de l'ARE brute en capital) entre 18 et 15 mois (scénario S2-6). Réserve : part du reliquat au-delà des 60 %, récupérable seulement si l'activité s'arrête. L'indemnité légale n'est soumise ni à la CSG ni à l'impôt.

Même au minimum légal, l'indemnité compense presque toujours les trois mois perdus. L'exception est une faible ancienneté, comme Léa, pour qui l'écart est négligeable. La démission pour création d'entreprise reste la voie de repli quand l'employeur refuse la rupture conventionnelle, à condition de remplir les conditions de la section 2.4.

Légale, négociée, et ce qu'il en reste

L'**indemnité légale** est due à partir de 8 mois d'ancienneté dans l'entreprise. Son montant : un quart de mois de salaire par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans, un tiers au-delà, sur la base du salaire brut le plus favorable entre la moyenne des 12 et des 3 derniers mois. La convention collective peut prévoir davantage ; la rupture conventionnelle ne peut pas descendre en dessous. Au-delà, tout se négocie.

PRÉLÈVEMENT	RÉGIME 2026 DE L'INDEMNITÉ DE RUPTURE CONVENTIONNELLE
Impôt sur le revenu	Exonérée dans la limite du plus élevé de : l'indemnité légale ou conventionnelle, deux fois la rémunération brute annuelle, la moitié de l'indemnité (ces deux derniers plafonnés à 6 PASS). Entièrement imposable si le salarié peut liquider sa retraite.
Cotisations sociales	Exonérée dans la limite de 2 PASS (96 120 €)
CSG et CRDS	9,7 % sur la part qui dépasse l'indemnité légale ou conventionnelle
Côté employeur	Contribution patronale de 40 % sur la part exonérée de cotisations (30 % avant 2026)
France Travail	Différé spécifique : part supra-légale / 111,8 €, 150 jours au plus (chapitre 2)

KARIM, 8 ANS (SCÉNARIO S1-1)	INDEMNITÉ BRUTE	CSG-CRDS	NET PERÇU	DIFFÉRÉ	COÛT EMPLOYEUR
Indemnité légale : 8 ans × ¼ de mois = 2 mois de salaire	9 167 €	0 €	9 167 €	0 j	12 833 €
Négociée à 6 mois de salaire	27 500 €	1 778 €	25 722 €	150 j	38 500 €
Négociée à 10 mois de salaire	45 833 €	3 557 €	42 277 €	150 j	64 167 €

Aucune part imposable à l'IR dans ces trois cas : l'indemnité reste sous deux fois le salaire annuel. Coût employeur : indemnité + contribution patronale de 40 %.

Ce que le tableau montre

- **Le différé plafonne vite.** Il atteint 150 jours dès 25 937 € d'indemnité pour Karim. Au-delà, chaque euro négocié ne retarde plus rien, et il n'est jamais perdu : les jours de différé ne consomment pas de droits.
- **La CSG est le seul prélèvement** à ce niveau : 9,7 % de la part négociée, sans impôt sur le revenu.
- **L'employeur paie 40 % de plus** que l'indemnité versée. C'est un argument à connaître : une indemnité de 10 mois lui coûte 64 167 €.

Ligne par ligne

Le solde de tout compte récapitule tout ce que l'employeur verse à la sortie. Chaque ligne a son régime fiscal et social, et certaines repoussent le premier versement de l'allocation. Le reçu peut être contesté pendant six mois après sa signature.

LIGNE	IMPÔT ET COTISATIONS	EFFET SUR L'ALLOCATION	À SAVOIR
Dernier salaire, prorata de 13 ^e mois et de primes	Imposables, cotisés	Entrent dans le salaire de référence s'ils correspondent à la période travaillée	Vérifier le prorata prévu par le contrat ou la convention
Indemnité compensatrice de congés payés	Imposable, cotisée	Différé congés payés : indemnité / SJR, 30 jours au plus	Poser ses congés avant le départ supprime ce différé (scénario S1-2)
RTT non pris	Imposables, cotisés s'ils sont payés	Aucun différé spécifique	Souvent perdus si l'accord ne prévoit pas leur paiement : à poser avant
Compte épargne-temps	Imposable, cotisé s'il est payé	À faire préciser par France Travail selon la nature des jours	Transfert possible vers le PER collectif : exonéré d'IR dans la limite de 10 jours par an
Indemnité compensatrice de préavis	Imposable, cotisée	Le contrat prend fin au terme du préavis, même non effectué	Sans objet en rupture conventionnelle, qui n'a pas de préavis
Indemnité de rupture	Voir 1.2	Différé spécifique sur la part supra-légale	Distinguer sur le bulletin la part légale et la part négociée
Épargne salariale (PEE)	Plus-values soumises aux seuls prélèvements sociaux	Aucun	Déblocage anticipé possible pour rupture du contrat, et pour création d'entreprise
PER collectif	—	Aucun	Pas de déblocage à la rupture ; transférable vers un PER individuel ; débloqué à la fin des droits chômage (chapitre 5)

Le différé congés payés et le différé spécifique s'additionnent, puis s'ajoute le délai d'attente de 7 jours (chapitre 2, 2.3).

CE QUI N'APPARAÎT PAS SUR LE SOLDE, MAIS COMPTE

La portabilité de la mutuelle et de la prévoyance : gratuite, pour une durée égale au dernier contrat, 12 mois au plus, tant que l'ancien salarié est indemnisé par l'assurance chômage. Elle couvre souvent la première année d'activité ; à faire confirmer par l'organisme en cas de maintien réduit ou d'ARCE. **Le PER tremplin** : un versement sur un PER l'année du départ se déduit d'un revenu encore complet (chapitre 5, 5.3) ; il se décide avant de partir.

1.3 · LE SOLDE DE TOUT COMPTE (SUITE)

Poser ses congés ou se les faire payer

Les congés payés non pris sont versés au départ. L'argent arrive tout de suite, mais France Travail en déduit un différé : les jours correspondants ne sont pas indemnisés. L'allocation n'est pas perdue, seulement décalée. La différence se joue sur la trésorerie des premiers mois et sur le calendrier de la création.

KARIM, INDEMNITÉ LÉGALE SEULE (SCÉNARIO S1-2)	INDEMNITÉ DE CONGÉS	DIFFÉRÉ CONGÉS PAYÉS	PREMIER JOUR INDEMNISÉ	ALLOCATION DÉCALÉE
Congés posés pendant le contrat	0 €	0 j	J+7	0 €
10 jours ouvrés payés au départ	2 115 €	14 j	J+21	1 202 €
20 jours ouvrés payés au départ	4 230 €	28 j	J+35	2 405 €

Indemnité de congés = jours × salaire mensuel / 21,67 ; différé = indemnité / SJR, plafonné à 30 jours ; délai d'attente de 7 jours inclus. Allocation décalée = jours de différé × allocation journalière brute.

Lecture

- **En valeur, les deux options se valent** : l'indemnité de congés est un salaire, imposable et cotisé, et l'allocation décalée est versée plus tard. Payés, les congés apportent toutefois de la trésorerie dès le départ.
- **Posés, ils donnent du temps** : des semaines encore salariées pour préparer les statuts, ouvrir le compte bancaire, rencontrer un expert-comptable, sans que la création ne soit encore déclarée.
- **Le différé ne change rien au reliquat** : créer pendant le différé, comme dans le parcours du guide, laisse les droits entiers. Le seul effet est un premier versement plus tardif.

1.4 · Ce qui se négocie

- **La date de fin du contrat**. Elle fixe la durée des droits (avant ou après le 1^{er} septembre 2026 pour une rupture conventionnelle), l'année fiscale de l'indemnité, et le moment du versement PER.
- **Le montant de l'indemnité**, au-delà du minimum légal ou conventionnel (1.2).
- **La clause de non-concurrence**. Sans contrepartie financière, elle est nulle. L'employeur peut y renoncer au départ, dans le délai prévu au contrat. Pour Karim, consultant, une clause maintenue interdit d'emblée une partie de sa future clientèle : sa levée se négocie avec l'indemnité.
- **Une mission pour l'ancien employeur**. Devenir prestataire de son ex-employeur est légal et fréquent. Le risque est la requalification en contrat de travail si la mission reproduit le poste : mêmes horaires, même responsable, aucune autre clientèle. Contrat de prestation écrit, facturation au forfait ou au livrable, autres clients dès que possible.

Cinq critères avant de signer

CRITÈRE	LA QUESTION À SE POSER
Trésorerie personnelle	Couvre-t-elle les différés (jusqu'à 187 jours sans allocation), puis trois mois de dépenses, le temps que les premières factures soient payées ?
Droits au chômage	La date de fin de contrat tombe-t-elle du bon côté du 1 ^{er} septembre 2026 ? L'inscription et la création sont-elles prévues dès le lendemain ?
Premier client	Une première mission est-elle signée, ou au moins un devis accepté ? Le maintien et l'ARCE financent le démarrage, pas la recherche de clients pendant 18 mois.
Non-concurrence	La clause est-elle levée, ou compatible avec la clientèle visée ?
Saison et année fiscale	L'activité a-t-elle une saison (stock de Sophie, chantiers de Mehdi) ? Partir en fin d'année étale indemnité, allocation et premiers revenus sur deux déclarations et permet le versement PER tremplin.

Le calendrier d'une rupture conventionnelle

Entretien(s) Au moins un, pour fixer la date de fin et l'indemnité. Assistance possible.	Signature Convention signée par les deux parties ; un exemplaire remis au salarié.	Rétractation 15 jours calendaires pendant lesquels chacun peut revenir sur sa décision.	Homologation 15 jours ouvrables d'instruction par l'administration ; le silence vaut accord. Le contrat prend fin au plus tôt le lendemain.
---	--	---	---

Compter cinq à six semaines entre la signature et la fin du contrat. Pour viser une date précise, par exemple avant une échéance fiscale ou réglementaire, la signature doit intervenir au moins six semaines avant.

SPÉCIAL ARTISAN : CE QUI SE PRÉPARE AVANT DE PARTIR

Les métiers du bâtiment sont des activités réglementées : il faut un CAP, un BEP ou un titre équivalent, ou trois ans d'expérience professionnelle dans le métier, à justifier à l'immatriculation (guichet unique de l'INPI). L'**assurance décennale** est obligatoire avant le premier chantier et son devis dépend du métier et du chiffre d'affaires : la demander pendant le préavis évite de refuser les premiers travaux. Pour Mehdi, ces deux points conditionnent la date de création plus que la date de départ.

Et pour Karim, Sophie, Léa, Mehdi ?

PROFIL	MODE DE DÉPART	INDEMNITÉ	À RÉGLER AVANT DE PARTIR
Karim	Rupture conventionnelle	9 167 € au minimum ; chaque mois négocié vaut environ 4 139 € nets	Levée de la non-concurrence ; congés posés ; versement PER avant la fin de l'année ; trésorerie pour 150 jours de différé s'il négocie au-delà de 25 937 €.
Sophie	Rupture conventionnelle	3 250 € au minimum	Choisir une date compatible avec la saison et le premier stock ; portabilité de la mutuelle.
Léa	Rupture conventionnelle ou démission pour création d'entreprise	2 000 €, l'écart est de 176 €	Si l'employeur refuse, la démission validée garde 18 mois de droits : conseil en évolution professionnelle d'abord.
Mehdi	Rupture conventionnelle	4 083 € au minimum	Justificatif de qualification et devis de décennale avant la création ; outillage à financer avec l'ARCE.

Les questions à poser

À VOTRE EMPLOYEUR, AVANT DE SIGNER

- ☐ Quelle indemnité conventionnelle s'applique, et quelle part de l'indemnité proposée est supra-légale ?
- ☐ Renoncez-vous à la clause de non-concurrence, et par écrit ?
- ☐ Quelle date de fin de contrat, compte tenu de mes congés et du délai d'homologation ?
- ☐ Comment sont traités mes RTT, mon compte épargne-temps et mon épargne salariale ?

À L'ORGANISME DE MUTUELLE ET DE PRÉVOYANCE

- ☐ Jusqu'à quelle date s'applique la portabilité ?
- ☐ Est-elle maintenue si l'allocation est réduite par une rémunération, ou en cas d'ARCE ?
- ☐ Quelles garanties de prévoyance restent actives pendant la portabilité ?

CE QUE LE GUIDE SIMPLIFIE

Les anciennetés sont supposées et l'indemnité est calculée au minimum légal ; une convention collective plus favorable change le résultat. Le guide ne traite pas les licenciements contestés ni les transactions. Pour une négociation à fort enjeu, un avocat en droit du travail est l'interlocuteur adapté.

Rejouer les scénarios — les hypothèses des scénarios S1-1 à S1-3 sont rappelées sur danstapoche.fr/guide, avec les articles du site qui détaillent chaque point.