



Les différentes formes de rupture du contrat de travail : quel impact sur la retraite ?

 02/10/2019

Les différentes formes de fin de contrat de travail

Il existe de nombreuses façons de mettre fin à un contrat de travail. Passons-les en revue.

Rupture à l'initiative du salarié

En tant que salarié, vous pouvez mettre fin à votre contrat de travail de plusieurs façons.

La démission

Si vous êtes en CDI, vous pouvez démissionner à tout moment de votre emploi, sans donner de motif. Vous êtes soumis à un délai de préavis (en général de 1 à 3 mois), fixé par votre convention collective ou par votre contrat de travail.

Si vous êtes en CDD, vous ne pouvez pas démissionner sans motif. Vous devez soit vous mettre d'accord avec votre employeur, soit justifier d'un cas de force majeure, d'une inaptitude ou d'une embauche en CDI dans une autre entreprise. Vous êtes soumis aux mêmes règles de préavis que les salariés en CDI.

Si vous êtes en intérim, vous ne pouvez démissionner qu'en cas de force majeure ou d'embauche en CDI. Les règles du préavis sont les mêmes qu'en CDI.

Quel que soit votre type de contrat, vous pouvez démissionner sans motif et sans préavis **pendant votre période d'essai**. Vous devez juste respecter un délai de prévenance de 48 heures (ou 24 heures si vous démissionnez dans les 8 premiers jours).

Les autres types de départ volontaire

Il existe d'autres cas dans lesquels le salarié quitte l'entreprise à son initiative.

La **résiliation judiciaire du contrat de travail et la prise d'acte de la rupture du contrat de travail** passent toutes les 2 par le conseil de prud'hommes. Dans le 1er cas, vous demandez la résiliation de votre contrat de travail pour manquement grave de votre employeur (discrimination, atteinte à votre crédit ou à votre dignité...). Dans le second, vous prenez acte de la rupture du contrat (par exemple parce que vous n'êtes plus payé, ou votre contrat a été modifié sans votre accord...). Dans les 2 cas, si les prud'hommes vous donnent raison, vous êtes en situation de licenciement aux torts de l'entreprise.

Il y a enfin le **départ en retraite**. La seule règle est de prévenir votre employeur suffisamment à **l'avance**, en sachant que vous devrez accomplir votre préavis dans les mêmes conditions que pour une démission. Il est préférable de notifier votre départ par lettre recommandée avec accusé de réception.

Rupture à l'initiative de l'employeur

Le licenciement

Il existe plusieurs types de **licenciement**, répartis en 2 grandes familles : le **licenciement économique** et le **licenciement pour motif personnel**. Dans tous les cas, le licenciement doit être motivé par une « cause réelle et sérieuse ». L'employeur doit vous convoquer à un entretien préalable. Une lettre de licenciement (en recommandé avec AR également) doit ensuite vous être envoyée, précisant les motifs de la décision. Sauf en cas de faute grave, votre départ a lieu à la fin du préavis, ou avant si l'employeur vous en a dispensé (en échange d'une indemnité de préavis).

- **Le licenciement économique**

L'entreprise peut, à certaines conditions, vous licencier lorsqu'elle rencontre des difficultés économiques. Le licenciement économique est cependant très encadré. Il peut être **individuel** (vous êtes le seul salarié concerné) ou **collectif** (plusieurs salariés concernés). Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, à partir de 10 salariés licenciés sur 30 jours, un **plan de sauvegarde de l'emploi** (autrefois appelé « plan social ») doit être mis en place.

Le licenciement économique vous donne droit au contrat de sécurisation professionnelle, qui entraîne un accompagnement renforcé de Pôle emploi ainsi qu'une meilleure indemnisation chômage pendant un an. Vous n'êtes pas obligé de l'accepter.

- **Le licenciement pour motif personnel**

Lorsque l'employeur vous licencie en raison d'un problème de comportement de votre part, on parle de

licenciement pour motif personnel. Ce motif peut être **disciplinaire** (licenciement pour faute) ou **non disciplinaire**.

Le **licenciement disciplinaire** peut être prononcé à plusieurs niveaux de faute :

- La **faute simple** peut résulter d'une négligence ayant entraîné des conséquences pour l'entreprise ;
- La **faute grave** justifie un licenciement immédiat. Il peut s'agir d'un abandon de poste, de refus de faire le travail prévu, de vol, de conduite en état d'ivresse, de harcèlement... ;
- La **faute lourde** découle d'une volonté (qui doit être démontrée) de nuire à l'employeur.

Une faute légère, sans incidence sur l'entreprise, ne peut servir à motiver un licenciement.

Le **licenciement non disciplinaire** ne repose pas sur une erreur de votre part. Il peut intervenir, par exemple, lorsque vous refusez une modification de votre contrat de travail, ou en cas d'inaptitude physique.

Les autres cas de rupture à l'initiative de l'employeur

L'employeur peut rompre votre contrat de travail **pendant la période d'essai**, sans donner de raison, ni d'autre préavis qu'un délai de prévenance de quelques jours.

Il peut également mettre fin au contrat du jour au lendemain **en cas de force majeure**, par exemple en cas de catastrophe naturelle ou de perte d'une autorisation administrative indispensable à l'activité.

L'employeur peut vous **mettre à la retraite d'office** si vous avez atteint **70 ans**. Il peut aussi vous demander de partir en retraite à partir du moment où vous atteignez l'âge du taux plein (entre 65 et 67 ans suivant l'année de naissance), mais vous n'êtes pas obligé d'accepter.

Rupture d'initiative conjointe

Vous pouvez vous mettre d'accord avec votre employeur pour mettre fin au contrat de travail : c'est la **rupture conventionnelle**.

Au cours d'un ou plusieurs entretiens, vous négociez avec votre employeur les conditions de votre départ, dans les limites fixées par la loi. Vous signez ensemble une convention. Vous avez ensuite 15 jours calendaires (week-ends compris) pour vous rétracter. Ensuite, la convention qui est envoyée à la Direccte qui a 15 jours ouvrables (hors dimanche) pour répondre. Si elle ne répond pas, la convention est acceptée.

Vous quittez l'entreprise à la date fixée d'un commun accord par la convention.

Quelles conséquences pour la retraite ?

Des conséquences indirectes

La façon dont vous quittez l'entreprise (démission, rupture conventionnelle, différents types de licenciement...) peut avoir des conséquences indirectes sur la suite de votre carrière et sur votre retraite.

Ces conséquences sont de 3 ordres :

- L'impact sur le chômage, et donc sur la validation des trimestres ;
- L'impact sur le salaire annuel moyen, et donc sur le montant de la retraite ;
- L'impact sur la fin de carrière.

Pour comprendre l'impact d'une rupture de contrat de travail sur la retraite, rappelons que vos droits à la retraite dépendent à la fois de votre durée d'assurance et du montant des salaires perçus pendant votre carrière.

Le nombre de trimestres que vous validez a un impact sur l'âge auquel vous pourrez partir et sur le montant de votre retraite. Pour bénéficier d'une retraite à taux plein, vous devez avoir validé entre 160 et 172 trimestres selon votre année de naissance. Ainsi, si vous avez dépassé l'âge minimal de la retraite (62 ans la plupart du temps), vous devez attendre d'avoir validé tous vos trimestres pour recevoir une pension complète. S'il vous manque 4 trimestres à 62 ans, par exemple, il vous faudra attendre d'avoir 63 ans pour pouvoir partir sans décote. Quand vous quittez votre entreprise, il est donc important de savoir si vous continuerez à valider des trimestres. Or, les périodes de chômage non indemnisé ne sont pas validées indéfiniment.

Le montant de votre retraite complémentaire est affecté également par votre situation entre 2 emplois Si vous êtes au chômage indemnisé, vous accumulez des points. Ce n'est pas le cas si vous n'êtes pas indemnisé.

Votre pension de retraite de base du régime général est calculée sur la base de la moyenne de vos 25 meilleures années de revenu. Tout supplément de revenu soumis à cotisation retraite peut donc contribuer à augmenter votre future pension. D'où l'importance (pour la retraite) de vos conditions de départ quand vous quittez une entreprise.

L'impact sur le chômage

Les [périodes de chômage](#) sont en grande partie prises en compte pour le calcul de vos droits à la retraite.

- **Les périodes de chômage indemnisé** par Pôle Emploi sont intégralement validées suivant une règle simple : si vous restez 50 jours au chômage, vous validez un trimestre.
- **Les périodes de chômage non indemnisé** sont également validées de la même façon, mais dans certaines limites : 1 an et ½ (6 trimestres) la 1re fois que vous êtes au chômage non indemnisé, 1 an (4 trimestres) les fois suivantes. De plus, en dehors de la 1re période, le chômage non indemnisé doit suivre une période de chômage indemnisé pour donner lieu à validation.

En conséquence, la question de savoir si vous bénéficierez ou non des allocations chômage après avoir quitté votre entreprise est importante pour votre retraite. **Si vous démissionnez**, vous n'avez pas droit à percevoir les indemnités chômage, sauf dans certains cas particuliers (par exemple, vous démissionnez pour suivre votre conjoint qui déménage pour raisons professionnelles). **Dans tous les autres cas de rupture de contrat**, vous bénéficiez de vos droits au chômage.

Les conséquences d'une absence d'indemnisation sont doubles :

- Vous n'augmentez pas votre salaire annuel moyen et vous n'accumulez aucun point pour la retraite complémentaire ;
- Si vous êtes au chômage non indemnisé pour la 1re fois de votre carrière, vous continuez à valider des trimestres pendant 1 an et demi. En revanche, si ce n'est pas la 1re fois, vous ne validez rien. Hormis la 1re, les périodes de chômage non indemnisé ne sont validées que dans le cas où vous arrivez en fin de droit à indemnisation chômage.

Exemple : Théo a 35 ans. Il a déjà connu une période de chômage non indemnisé entre 2 emplois 5 ans plus tôt. S'il démissionne aujourd'hui de son entreprise, il ne percevra aucune allocation chômage et ne validera aucun trimestre tant qu'il n'aura pas repris un emploi.

Si Théo démissionne en milieu d'année 2019 et retrouve un travail, par exemple, en début 2020, il est très probable qu'il aura tout de même validé ses 4 trimestres pour 2019, grâce à ses salaires perçus pendant les 6 premiers mois. Il suffit en effet de gagner 600 fois le Smic horaire pour valider ses 4 trimestres, soit 6 018 € en 2019.

Valérie, 38 ans, est licenciée. Elle aussi a déjà connu une période de chômage non indemnisé. Elle bénéficiera de 24 mois d'indemnisation, au cours desquels elle valide des trimestres et accumule des points de retraite. Si elle n'a toujours pas trouvé d'emploi au terme de cette période, elle continuera à valider ses trimestres pendant 1 an après sa fin de droits.

L'impact sur le salaire annuel moyen

Les sommes que vous percevez au moment où vous quittez l'entreprise peuvent accroître votre salaire annuel moyen, pour peu que l'année corresponde à une de vos 25 meilleures. 4 types de sommes peuvent être versées à votre départ.

L'indemnité compensatrice de congés payés

Cette indemnité correspond aux jours de congés que vous n'avez pas pris. Elle vous est toujours due, quel que soit le motif de votre départ. Elle est soumise à cotisations retraite et compte pour le calcul du salaire annuel moyen.

L'indemnité compensatrice de préavis

Cette indemnité peut vous être versée dans certains cas si vous n'effectuez pas votre préavis. Elle correspond au montant du salaire que vous auriez perçu si vous aviez travaillé jusqu'au terme du préavis. Elle est soumise à cotisations retraite et compte pour le calcul du salaire annuel moyen.

Vous la recevez :

- En cas de démission ou de licenciement (hors faute grave ou lourde) si l'employeur vous demande de ne pas effectuer votre préavis ;
- En cas de résiliation judiciaire du contrat de travail ;
- Si vous êtes licencié pour une inaptitude consécutive à un accident du travail ou une maladie professionnelle.

En revanche, vous ne la recevez pas :

- Si vous êtes licencié pour faute grave ou lourde ;
- En cas de démission ou de licenciement (hors faute grave ou lourde), si vous demandez à partir avant la fin de votre préavis et que votre employeur accepte ;
- En cas de rupture conventionnelle, sauf si vous vous mettez d'accord avec votre employeur ;
- En cas de licenciement économique, si vous choisissez le Contrat de sécurisation professionnelle ;
- En cas de licenciement pour une inaptitude d'origine non professionnelle.

L'indemnité légale de licenciement (ou de rupture conventionnelle)

Si vous êtes licencié (hors faute grave ou lourde) ou partez en rupture conventionnelle, vous percevez une indemnité de licenciement ou de rupture conventionnelle. Ces 2 indemnités sont calculées de la même façon. Elles sont égales à 1/4 de mois de salaire brut par année d'ancienneté pour les 10 premières années, auxquels s'ajoutent 1/3 de mois de salaire brut par année d'ancienneté à partir de la 11e. Votre convention collective peut fixer des seuils plus élevés.

Cette indemnité est exonérée de cotisations sociales, et notamment de cotisations retraite. En conséquence, elle ne compte pas pour le calcul du salaire annuel moyen, et ne peut pas augmenter votre pension.

Les indemnités extra-légales

Dans le cadre d'un licenciement (hors faute grave ou lourde) ou d'une rupture conventionnelle, vous pouvez également percevoir des indemnités au-delà du minimum légal ou conventionnel. Les indemnités décidées par les prud'hommes entrent également dans cette catégorie.

La partie de ces indemnités située en-dessous de 2 fois le [Plafond annuel de la Sécurité sociale](#) est exonérée de cotisations sociales, et ne compte donc pas pour le calcul du salaire annuel moyen. La partie qui dépasse ce seuil est soumise à cotisations et entre dans le calcul du salaire annuel moyen. Enfin, si l'indemnité dépasse 10 fois le Plafond de la Sécurité sociale, elle est soumise en intégralité à cotisations, et compte donc tout entière pour le calcul de la retraite.

L'impact sur la fin de carrière

Lorsque l'âge de la retraite approche – ou est atteint – les différents modes de rupture du contrat de travail peuvent avoir des conséquences différentes.

Vis-à-vis du chômage

Les droits au chômage sont plus importants en fin de carrière. Si vous remplissez toutes les conditions, vous pouvez ainsi bénéficier de 2 ans et 1/2 de chômage si vous perdez votre emploi à 53 ou 54 ans, et 3 ans si vous avez 55 ans ou plus. En outre, si vous êtes au chômage indemnisé quand vous arrivez à l'âge de 62 ans, vous continuez (sous certaines conditions) à être indemnisé jusqu'à ce que vous ayez suffisamment de trimestres pour prendre votre retraite à taux plein. Enfin, si vous atteignez la fin de vos droits à 55 ans ou plus, sans avoir atteint l'âge de la retraite, vous continuez à valider vos trimestres pendant 5 ans (à condition d'avoir déjà cotisé pendant au moins 20 ans).

Si vous démissionnez en fin de carrière, vous ne bénéficiez pas de ces avantages (3 ans de chômage et jusqu'à 20 trimestres validés). Si c'est la 1ère fois dans votre carrière que vous vous retrouvez au chômage non indemnisé, vous pouvez valider jusqu'à 6 trimestres en 1 an 1/2. Si ce n'est pas la première fois vous ne validez aucun trimestre. Une démission peut donc avoir des conséquences importantes sur votre retraite.

Vis-à-vis de la fiscalité et des cotisations

Si vous concluez une rupture conventionnelle alors que vous avez atteint l'âge auquel vous pouvez prendre votre retraite (entre 55 et 62 ans suivant votre situation), votre indemnité de rupture conventionnelle sera soumise à l'impôt sur le revenu et aux cotisations sociales. Elle comptera donc pour le calcul de votre salaire annuel moyen.

Si vous partez à la retraite à la demande de votre employeur, vous percevez une indemnité de mise à la retraite calculée de la même façon que l'indemnité de licenciement, et bénéficiant des mêmes exonérations. Mais votre employeur ne peut formuler cette demande que si vous atteignez l'âge de la retraite à taux plein (65 à 67 ans suivant votre année de naissance), ou éventuellement l'âge de la retraite (62 ans) à condition d'avoir tous vos trimestres, si votre convention collective ou accord d'entreprise le prévoit.

Si vous partez à la retraite de votre propre chef, vous percevez une indemnité de départ à la retraite si vous avez au moins 10 ans d'ancienneté dans votre entreprise. Son montant est sensiblement moins élevé que l'indemnité de mise à la retraite, et elle n'est pas exonérée.

Les transitions professionnelles ont donc un impact réel sur votre retraite. En particulier, une démission peut entraîner une baisse significative de vos droits. Bien sûr, la retraite n'est pas votre première préoccupation dans ces moments-là, surtout si la fin de carrière est encore loin. Mais il est bon d'avoir ces éléments en tête !

Ce qu'il faut retenir sur les différentes ruptures de contrat de travail et leur impact sur la retraite

Démission, licenciement, rupture conventionnelle... Les multiples façons de mettre fin à un contrat de travail ont des conséquences différentes sur la retraite. Ces conséquences sont notamment de 2 ordres :

- La perception ou non d'indemnités chômage, et donc sur la validation des trimestres ;
- La perception ou non d'indemnités légales ou extra légales liées à la rupture du contrat. Elles ont un impact sur le salaire annuel moyen l'année de la rupture, et donc sur le montant de la retraite.

La démission n'ouvre pas droit au chômage indemnisé, sauf exception. Il peut en résulter une baisse de la pension complémentaire et du nombre de trimestres validés, si vous ne retrouvez pas une activité rapidement. Elle peut s'avérer particulièrement pénalisante en fin de carrière.

La démission et le licenciement pour faute grave ou lourde ont en outre en commun de ne pas ouvrir droit à l'indemnité de compensation du préavis. Or cette indemnité peut contribuer à accroître le salaire annuel moyen et donc votre future pension de retraite.

Le licenciement (hors faute grave ou lourde) ou la rupture conventionnelle ouvrent droit au chômage et à des indemnités. Cela vous permet de valider des trimestres, et lorsque les indemnités sont très élevées, elles peuvent accroître vos droits à la retraite.