



La rupture conventionnelle : quelles conséquences pour la retraite ?

 17/04/2024

452 800

ruptures conventionnelles
signées en 2021

Créé en 2008, ce « divorce à l'amiable » entre employeur et salarié présente l'avantage de préserver vos droits à l'indemnisation chômage, tout en évitant un licenciement. 452 8000 personnes ont eu recours à une rupture conventionnelle en 2021. Concrètement, quelles sont les conséquences de la rupture conventionnelle en matière de droits sociaux et de retraite notamment ?

Rupture conventionnelle : quelle différence avec un licenciement ?

Contrairement à ce que pensent certaines personnes, la majorité des licenciements classiques ne sont pas des ruptures conventionnelles. La rupture conventionnelle est une solution intermédiaire entre la démission (le salarié quitte l'entreprise de sa propre initiative) et le licenciement (l'employeur met unilatéralement fin au contrat de travail). À la différence de ce qui se passe lors d'une démission volontaire, la rupture conventionnelle permet au salarié qui quitte l'entreprise de **bénéficier de ses droits à l'assurance chômage**, comme s'il était licencié.

Il y a 2 types de rupture conventionnelle :

- la rupture conventionnelle individuelle, qui est à l'initiative de l'employeur et du salarié.
- la rupture conventionnelle collective, qui est à l'initiative de l'employeur seulement. Pour que ce type de rupture soit une option possible dans une entreprise, il faut qu'un accord préalable ait été signé entre employeur, syndicats et/ou représentants du personnel.

[Une étude de la Dares de juin 2018](#) montre que les ruptures conventionnelles auraient surtout remplacé des départs volontaires (75 %), moins souvent des licenciements économiques (entre 10 % et 20%). Les 5 % à 15% restants seraient des départs qui n'auraient pas eu lieu si la rupture conventionnelle n'avait pas été créée. Il n'y aurait pas d'effet de substitution pour les licenciements non économiques, qu'ils soient disciplinaires (pour faute grave) ou non (pour insuffisance professionnelle, inaptitude physique...).

La rupture conventionnelle obéit à une procédure bien différente de celle du licenciement.

Une séparation à l'amiable entre employeur et salarié

La rupture conventionnelle individuelle est signée d'un commun accord entre l'employeur et le salarié en CDI. Les raisons de la rupture du contrat de travail n'ont pas besoin d'être explicitées. Le licenciement, à l'inverse, résulte d'une décision de l'employeur et doit être motivé de façon précise. Il peut concerner les salariés en CDI ou CDD. Pour les intérimaires, on parle de rupture anticipée du contrat de travail plutôt que de licenciement.

À noter : les différents types de licenciement

Un salarié peut être licencié pour motif personnel non disciplinaire – en général l'insuffisance professionnelle – ou pour faute. Dans ce dernier cas, la faute peut être simple, grave ou lourde. En cas de licenciement pour faute grave ou lourde, le salarié ne perçoit ni indemnité de préavis, ni indemnité de licenciement. Il peut cependant recevoir l'indemnité compensatrice de congés payés s'il remplit les conditions.

À côté de ces licenciements pour motif personnel, il existe le licenciement économique, lorsque l'entreprise est en difficulté. Ce type de licenciement donne droit à des mesures d'accompagnement : plan de sauvegarde de l'emploi (lorsque le licenciement concerne au moins 10 salariés en l'espace de 30 jours, dans les entreprises de 50 salariés et plus) et contrat de sécurisation professionnelle.

L'entretien, une formalité nécessaire pour les ruptures conventionnelles individuelles

La rupture conventionnelle individuelle nécessite 1 ou plusieurs entretiens entre l'employeur et le salarié. Ils permettent de fixer la date de la rupture, le montant de l'indemnité versée par l'employeur et la nécessité d'un préavis ou non.

La rupture conventionnelle collective est régie par les règles propres à l'accord collectif de l'entreprise. Elle peut inclure ou exclure la condition d'entretien préalable entre le salarié et l'employeur.

Pour le licenciement, la procédure est beaucoup plus encadrée : l'employeur doit convoquer le salarié à un entretien préalable. La convocation doit être envoyée au moins 5 jours à l'avance par courrier recommandé avec accusé de réception, ou par courrier remis en main propre contre décharge.

Dans ses entretiens avec l'employeur pour rupture conventionnelle ou licenciement, le salarié peut être assisté par un salarié de l'entreprise ou un conseiller du salarié. Le conseiller du salarié est une aide extérieure possible et gratuite lorsqu'il n'y a pas de représentant du personnel élu dans l'entreprise. L'employeur peut également se faire assister par une personne de son choix (un membre du personnel de l'entreprise, de son organisation syndicale d'employeurs ou un autre employeur de la même branche si l'entreprise emploie moins de 50 personnes). S'ils choisissent de se faire assister, le salarié et l'employeur doivent se prévenir mutuellement, avant l'entretien.



Une convention de rupture ou un accord collectif à faire valider par la DREETS

La DREETS est la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités. C'est un service déconcentré de l'État (ministères chargés des Affaires sociales, de l'Economie et des Finances, du Travail et de l'Emploi) qui est notamment chargé des questions de travail et d'emploi.

Dans la rupture conventionnelle individuelle, l'employeur et le salarié signent une convention en 3 exemplaires (1 pour le salarié, 1 pour l'employeur et 1 pour la DREETS). Ils disposent ensuite d'un délai de rétractation de 15 jours, prolongé jusqu'au 1er jour ouvrable si le dernier jour est un samedi, un dimanche ou un jour férié.

Au terme de ce délai, l'exemplaire de la convention destiné à la DREETS doit lui être envoyé pour validation, soit :

- au format papier via le formulaire cerfa n°14598 ;
- en ligne, via le téléservice TélÉRC depuis le 1er avril 2022, toutes les demandes de ruptures conventionnelles individuelles devront obligatoirement être déposées sur ce site, sauf en cas d'impossibilité d'utiliser ce téléservice par le salarié ou l'employeur).

La DREETS dispose ensuite de 15 jours ouvrables pour répondre (les dimanches ne comptent pas). Si elle ne répond pas dans ce délai, la convention est validée. Au total, ce sont donc 32 jours qui s'écoulent, au minimum, entre la signature de la convention et le départ effectif de l'entreprise.

Dans le cas d'une rupture conventionnelle avec un salarié protégé (un représentant du personnel par exemple), la convention de rupture doit aussi être envoyée à la DREETS par l'employeur, mais sa validation est soumise à l'autorisation de l'inspecteur du travail. Il répond dans un délai de 2 mois. En l'absence de réponse, la convention de rupture est considérée comme rejetée.

Dans le cas d'une rupture conventionnelle collective, la DREETS est l'autorité administrative chargée de valider l'accord collectif signé au niveau de l'entreprise.

Dans le cas du licenciement, l'employeur envoie une lettre pour notifier la décision au salarié au moins 2 jours ouvrables (hors dimanche) après l'entretien préalable. Selon la situation, le contrat prend fin immédiatement ou bien au terme du préavis. Il n'y a pas de validation par la DREETS.

Quelle sont les conséquences de la rupture conventionnelle pour la retraite, pour le chômage ?

Un fonctionnement similaire en cas de licenciement non économique

La rupture conventionnelle (individuelle ou collective) vous permet de bénéficier des [allocations chômage](#) et du maintien de votre mutuelle pendant 12 mois. Il en va de même si vous êtes licencié (sauf pour faute lourde en ce qui concerne la mutuelle).

Cette rupture du contrat de travail vous donne droit à des indemnités de licenciement ou de rupture conventionnelle. Si elles sont supérieures à l'indemnité légale, cela retarde le jour à partir duquel vous pourrez bénéficier de votre allocation chômage. Pôle emploi applique en effet un délai de carence (le « différé spécifique d'indemnisation ») qui se calcule en fonction du montant de vos indemnités. Plus leur montant est élevé, plus le délai de carence est long.

Le délai de carence est au minimum de 7 jours. Dans le cas d'un licenciement non économique ou d'une rupture conventionnelle (individuelle ou collective), il est au maximum de 150 jours. Si vous avez perçu une indemnité extra-légale importante, il se peut donc que vous deviez attendre jusqu'à 5 mois pour toucher votre chômage.

Des différences davantage marquées avec le licenciement économique

La rupture conventionnelle (individuelle ou collective) et le licenciement non économique ne vous permettent pas de bénéficier du Contrat de sécurisation professionnelle (CSP). Ce dernier est uniquement proposé aux salariés licenciés pour motif économique dans les entreprises de moins de 1 000 salariés ou bien dans les entreprises de plus de 1 000 salariés, si elles sont en redressement ou en liquidation judiciaire.

Le CSP permet au salarié licencié pour motif économique de recevoir :

- l'indemnité de licenciement (s'il remplit les conditions d'ancienneté) et toute indemnité prévue par la convention collective en cas de licenciement économique ;
- l'indemnité compensatrice de préavis ;
- l'allocation de sécurisation professionnelle, pendant 1 an. Elle équivaut à 75 % du salaire journalier de référence si le salarié a au moins 1 an d'ancienneté ou bien une allocation équivalente au montant de l'allocation chômage s'il a moins de 1 an d'ancienneté.

Le salarié bénéficie en parallèle de mesures d'accompagnement et d'un suivi individualisé pour retrouver une activité. Le salarié licencié pour motif économique dispose aussi d'une priorité de réembauche (il est prioritaire sur les éventuels postes qui se libèrent au sein de l'entreprise) par rapport au salarié qui est parti à la suite d'un licenciement non économique ou d'une rupture conventionnelle.

Après un licenciement économique, le délai de carence maximal pour bénéficier des allocations chômage est de 75 jours (2 mois et demi). C'est une différence avec la rupture conventionnelle ou les autres formes de fin de contrat, qui portent le délai de carence à 150 jours (5 mois) maximum.

Rupture conventionnelle : quelles indemnités ?

Quand vous partez avec une rupture conventionnelle, vous percevez des indemnités, dont certaines sont exonérées d'impôts et de charges.

Quel est le montant des aides ?

En cas de rupture conventionnelle

La rupture conventionnelle individuelle ou collective vous donne droit à une indemnité spécifique de rupture conventionnelle. Son montant dépend de votre ancienneté et de votre rémunération. Il ne peut pas être inférieur à l'indemnité légale de licenciement.

Si vous avez plus de 10 ans d'ancienneté, l'indemnité est au moins égale à $\frac{1}{4}$ de mois de salaire par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans et $\frac{1}{3}$ de mois de salaire par année d'ancienneté après 10 ans. Pour un salaire de référence de 2 000 € bruts sur 15 ans, cela représente une indemnité de 5 000 € (les 10 premières années) + 3 335 € (les 5 dernières années) = 8 335 €.

Si vous avez entre 1 et 10 ans d'ancienneté, l'indemnité est au moins égale à $\frac{1}{4}$ de mois de salaire par année d'ancienneté, soit 2 500 € si vous avez travaillé 5 ans dans l'entreprise pour un salaire mensuel brut de 2 000 €.

Si vous avez moins de 1 an d'ancienneté, l'indemnité est égale à la moyenne de la totalité des salaires bruts qui précèdent l'indemnité de rupture conventionnelle, soit 2 000 € si vous avez travaillé 11 mois dans l'entreprise pour un salaire mensuel brut de 2 000 €.

S'il existe une convention collective, qui propose un calcul plus avantageux, c'est celui-ci qui est retenu. Vous pouvez aussi négocier une indemnité majorée avec votre employeur.

Vous avez également le droit à une indemnité de congés payés, qui correspond aux jours de congé que vous n'avez pas pris au moment de la fin de contrat.

En cas de licenciement

Si vous êtes licencié, vos droits sont différents suivant les motifs retenus.

En cas de **licenciement économique ou pour motif personnel non disciplinaire, vous avez droit à :**

- l'indemnité légale de licenciement (calculée de la même façon que l'indemnité de rupture conventionnelle), sous réserve que vous soyez en CDI avec, au moins 8 mois d'ancienneté ;
- une indemnité supra-légale, si vous la négociez avec votre employeur ;
- l'indemnité pour les congés payés non pris ;
- une indemnité compensatrice de préavis, qui vous concerne uniquement si l'employeur vous dispense du préavis. Son montant est égal au salaire que vous auriez perçu en travaillant dans la période de préavis (1 à 3 mois généralement), si vous décidez vous-même de ne pas l'effectuer, ou si vous n'êtes pas en mesure de l'effectuer pour des raisons non professionnelles.

En cas de **licenciement pour faute grave ou lourde**, vous n'avez droit ni à l'indemnité de licenciement ni à l'indemnité de préavis. L'indemnité de congés payés vous est cependant due.

Impôts et cotisations

Les indemnités de congés payés sont soumises à l'impôt sur le revenu et aux :

- cotisations de sécurité sociale (assurance vieillesse),
- contributions sociales (CSG/CRDS),
- cotisations de chômage (Apec),
- cotisations de retraite complémentaire.

L'indemnité spécifique de rupture conventionnelle individuelle est imposée différemment selon que vous avez atteint ou non l'âge de la retraite, c'est-à-dire 62 ans ou entre 55 et 62 ans si vous avez droit à un départ anticipé.

Si vous n'avez pas l'âge de la retraite

Si vous n'avez pas atteint l'âge de la retraite, l'indemnité de rupture conventionnelle est partiellement exonérée des cotisations sociales, dans la limite de 2 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale (PASS — 92 736 € en 2024). Si l'indemnité est supérieure à 10 PASS (463 680 € en 2024), elle est soumise à cotisations et contributions dès le 1er euro (CSG et CRDS inclus).

Selon ce qui vous est le plus favorable, l'indemnité de rupture conventionnelle est aussi exonérée de l'impôt sur le revenu sur la moitié de son montant ou bien sur la part qui se situe en-dessous de 2 fois le montant de la rémunération brute que vous avez reçue l'année précédant la rupture conventionnelle. L'exonération est limitée à un maximum de 278 208 € € pour les indemnités versées en 2024 .

Votre employeur doit également s'acquitter du forfait social au taux de 20 % sur la part non exonérée de cette indemnité, du 1er euro jusqu'à 92 736 €.

Cette indemnité est exonérée de la même façon que l'indemnité de licenciement (sauf si le salarié peut bénéficier d'une pension de retraite).

Si vous avez atteint l'âge de la retraite

Si vous avez atteint l'âge de prendre votre retraite, même si vous n'avez pas tous vos trimestres, l'indemnité est entièrement soumise à l'impôt sur le revenu, aux cotisations sociales et à la CSG-CRDS, quel que soit son montant. Mais elle n'est pas soumise au forfait social.

L'âge de la retraite est de 62 ans si vous êtes né à partir de 1955. Attention cependant : si vous réunissez les conditions pour partir en retraite anticipée, que ce soit pour [carrière longue](#), [handicap](#) ou [pénibilité](#), c'est l'âge auquel vous pouvez partir qui compte. Par exemple, si vous remplissez toutes les conditions pour partir en retraite anticipée pour carrière longue à 60 ans, votre indemnité de rupture conventionnelle ne sera pas exonérée, en cas de départ après cet âge. La date retenue est celle de la fin du contrat de travail.

L'indemnité de rupture conventionnelle collective est exonérée de l'impôt sur le revenu et des cotisations de sécurité sociale, dans la limite de 2 fois le PASS (92 736 € en 2024), sauf si son montant est supérieur à 10 PASS (463 680 € en 2024), auquel cas elle est intégralement soumise à cotisations sociales (CSG et CRDS inclus).

L'indemnité de rupture conventionnelle collective est aussi totalement exonérée de forfait social.

Rupture conventionnelle : quel impact sur la retraite ?

Tout ou partie de votre indemnité de rupture conventionnelle est exonérée de cotisations sociales, et soumis à la place au forfait social. Or, les sommes exonérées de cotisations sociales n'ouvrent pas de droits à la retraite.

Cela a 2 conséquences. La part de votre indemnité exonérée de cotisations sociales :

- ne vous permettra pas de valider de trimestres. Rappelons qu'il faut gagner 600 fois le Smic horaire dans l'année (soit 6 990 € en 2024) pour valider 4 trimestres.
- n'entrera pas dans le calcul de votre Salaire annuel moyen, et ne contribuera donc pas à augmenter le montant de votre retraite.

Que se passe-t-il si vous signez une rupture conventionnelle à l'approche de la retraite ?

La fin de carrière est un tournant qu'il n'est pas toujours facile de négocier. Pour diverses raisons, vous pouvez être amené à quitter votre entreprise à quelques mois ou à quelques années de la retraite.

Quelles sont les conséquences de ce choix, et que faut-il avoir en tête avant de se lancer ?

Les conséquences fiscales

L'âge auquel vous partez avec une rupture conventionnelle n'est pas indifférent fiscalement. Si vous avez l'âge de prendre votre retraite, même si vous n'en avez pas l'intention et n'avez pas encore tous vos trimestres, votre indemnité de rupture sera imposée et soumise à cotisations sociales.

L'exonération n'est due que lorsque vous n'êtes « pas en droit de bénéficier d'une pension de retraite d'un régime légalement **obligatoire** », spécifie la loi. Si vous avez atteint 62 ans, ou si vous avez atteint 60 ans et avez droit à la retraite anticipée pour carrière longue ou handicap, par exemple, vous n'avez en principe pas droit à l'exonération.

Les conséquences pour le chômage

Les règles d'indemnisation chômage des seniors sont différentes et plus avantageuses que celles des salariés plus jeunes.

Si votre contrat de travail prend fin, à partir de 50 ans, vous pouvez choisir l'Allocation de solidarité spécifique (ASS) plutôt que l'allocation chômage d'aide au retour à l'emploi (ARE), si elle est plus avantageuse pour vous.

À partir de 53 ans, la durée maximale d'indemnisation passe à 30 mois (2 ans et demi). À partir de 55 ans, elle augmente à 36 mois (3 ans).

De plus, si vous êtes indemnisé au moment où vous arrivez à l'âge de 62 ans, mais n'avez pas encore validé suffisamment de trimestres, vous pouvez continuer à percevoir vos allocations chômage jusqu'à ce que vous remplissiez les [conditions de la retraite](#) à taux plein.

Par exemple, si vous avez 62 ans et qu'il vous manque 8 trimestres pour valider votre durée d'assurance légale complète, vous pourrez continuer à percevoir vos allocations pendant 2 ans, jusqu'à vos 64 ans.

Il y a cependant plusieurs conditions à remplir, quand vous atteignez vos 62 ans :

- vous devez être indemnisé au chômage depuis au moins 1 an ;
- avoir cotisé pendant au moins 12 ans à l'assurance chômage ;
- avoir cotisé au moins 1 an en continu ou 2 ans en discontinu au cours des 5 années avant la fin de votre contrat de travail qui a permis l'ouverture ou le rechargement de vos droits aux allocations chômage ;
- avoir validé au moins 100 trimestres pour la retraite ;

En fin de carrière, la rupture conventionnelle sera donc plus avantageuse si vous avez atteint vos 59 ans. Plus précisément, vous devez commencer à être indemnisé le jour de vos 59 ans au plus tard. Votre contrat peut avoir été rompu un peu plus tôt, sachant qu'il y a un délai de carence entre la fin du contrat et le début de l'indemnisation.



Si vous subissez un licenciement économique, ce délai peut être plus court du fait du plafonnement du délai de carence.

La rupture conventionnelle présente de nombreux avantages : elle vous permet de quitter un emploi en bénéficiant d'indemnités et en préservant vos droits au chômage, avec l'accord de votre employeur. En fin de carrière, elle peut permettre une bonne transition vers la retraite.

[Chômage en fin de carrière](#) : ce qu'il faut savoir

Ce qu'il faut retenir sur la rupture conventionnelle

La rupture conventionnelle individuelle est une séparation à l'amiable entre l'employeur et le salarié. La rupture conventionnelle collective, à l'initiative de l'employeur seulement, est une option possible si un accord a été signé entre employeur, syndicats et/ou représentants du personnel.

La rupture conventionnelle (individuelle ou collective) vous permet de quitter l'entreprise tout en préservant vos droits au chômage et la portabilité de la mutuelle.

La rupture conventionnelle individuelle suppose la négociation et la signature d'une convention entre le salarié et l'employeur, et doit être acceptée (le plus souvent tacitement) par les autorités.

L'indemnité de rupture conventionnelle (individuelle ou collective) bénéficie d'une large exonération d'impôts et de

charges, sauf si le bénéficiaire est en situation de prendre sa retraite.

Combinée aux mesures en faveur du chômage des seniors, la rupture conventionnelle (individuelle ou collective) peut permettre d'assurer la [transition vers la retraite](#).