

Rupture conventionnelle, chômage et retraite

Description

La [rupture conventionnelle](#) donne droit aux allocations de chômage jusqu'à la retraite sous certaines conditions. Si elles sont remplies, l'employé proche de la retraite peut percevoir :

- Les allocations de chômage ;
- L'[indemnité de rupture conventionnelle](#) ;
- Une indemnité supra-légale (pour certains cas) ;
- L'indemnité de congés payés.

[Télécharger notre guide sur la rupture conventionnelle](#)
[Gérer une rupture conventionnelle en toute sérénité](#)

À quel âge peut-on obtenir une rupture conventionnelle pour toucher le chômage jusqu'à la retraite ?

En principe, la [rupture conventionnelle ouvre le droit aux allocations de chômage](#) si le salarié ne remplit pas les conditions lui permettant de bénéficier d'une retraite à **taux plein**. Toutefois, il est difficile de définir avec certitude l'âge permettant de toucher l'ARE jusqu'à la retraite suite à une rupture à l'amiable du [contrat de travail](#).

Les délais à respecter pour ne pas se retrouver sans revenus

Pour ne pas se retrouver sans revenus après une rupture conventionnelle, il faut **s'assurer que les allocations de chômage sont maintenues** jusqu'à l'obtention d'une retraite à taux plein. Pour ce faire, il est important de connaître les délais à respecter, notamment la durée d'indemnisation et l'âge légal de la retraite.

La durée d'indemnisation dépend du **nombre de jours travaillés** au sein de l'entreprise. En principe, un jour de travail fait bénéficier d'un jour d'indemnisation. Toutefois, elle ne peut pas dépasser trois ans si l'employé est âgé de moins de 53 ans lors de la date effective de la rupture conventionnelle de son contrat de travail.

À quel âge s'ouvre le droit à la retraite ?

L'âge légal d'ouverture au droit de retraite est de **62 ans**. Pour bénéficier d'un taux plein, le salarié doit remplir quelques conditions (travailleur handicapé, [carrière longue](#) ...). Il est important de préciser que l'âge légal permettant de recevoir une retraite à taux plein sans décote est à **67 ans**, et ce, quelle que soit la durée de cotisation.

À quel âge accepter la rupture conventionnelle pour toucher le chômage jusqu'à la retraite ?

En principe, la signature de la rupture conventionnelle à **59 ans** permet de toucher ses allocations de chômage jusqu'à la retraite, sauf en cas de réforme sur l'âge légal de la retraite en France. Pour ne pas risquer de rester sans revenu, il est plus prudent de l'accepter **vers 61 ans**.

Quel est le montant des indemnités ?

Le montant des indemnités perçues après une rupture conventionnelle dépend en grande partie du profil du salarié et de l'existence ou non d'une convention collective applicable. Si le salarié a bien choisi sa date de rupture de contrat, il peut [toucher sa retraite à plein temps](#) une fois les allocations terminées.

Calculer ses indemnités après une rupture conventionnelle

Pour calculer ses indemnités après une rupture conventionnelle, il suffit de faire la somme des **indemnités perçues**. En effet, le salarié reçoit normalement une indemnité de chômage, une indemnité de rupture conventionnelle, une indemnité de congés payés et parfois une indemnité supra-légale.

Indemnité de chômage

Le calcul de l'allocation au chômage ou l'ARE (Aide au Retour à l'Emploi) se base sur

le salaire journalier de référence (SJR) et la période de référence de calcul (**12 mois civils** précédant le dernier jour de travail payé). Le montant de l'indemnité de chômage minimal est de **29,26 € par jour** pour un travail à plein temps. Son montant maximal s'élève à **253,14 € brut par jour**.

Indemnité de rupture conventionnelle

Selon l'[article L1237-13 du Code du travail](#), l'indemnité de rupture conventionnelle est égale à l'indemnité de licenciement sauf si la convention collective prévoit un autre mode de calcul plus favorable pour le salarié. Lors de l'[entretien préalable à la signature de la convention de rupture](#), il est possible de négocier le montant de l'indemnité de rupture. Il est important de préciser que sa valeur ne doit pas être inférieure à celle indiquée dans le Code du travail.

À noter : Si le montant de l'indemnité de rupture conventionnelle est supérieur à celui prévu dans le Code de travail, le versement des allocations de chômage peut être différé jusqu'à 6 mois.

Indemnité de congés payés

Cette indemnité se calcule en fonction des jours congés non pris. Son montant se calcule selon deux méthodes :

- **1/10^e de la rémunération brute totale** perçue par le salarié sur la période de référence ;
- Égale à la rémunération normalement perçue par le salarié s'il a travaillé.

Indemnité supra-légale

Elle désigne le montant supérieur à l'indemnité spécifique à verser au salarié. Son montant peut être négocié avec l'employeur.

Calculer sa retraite après une rupture conventionnelle

Pour calculer sa retraite après une rupture conventionnelle, il faut effectuer deux opérations :

- Multiplier le salaire annuel moyen obtenu sur **les 25 années** les plus fructueuses par le taux de pensions ;

- Multiplier le résultat obtenu par le nombre maximum de trimestres validés.

À noter : Ce mode de calcul permet d'obtenir le montant de la retraite annuel de base pour le régime général. Il est important de préciser que la part de l'indemnité de rupture exonérée de cotisations sociales n'entre pas dans le calcul du salaire annuel moyen. Il ne contribue donc pas à l'augmentation du montant de la retraite.

Dans quels cas peut-il être intéressant de négocier une rupture conventionnelle avant sa retraite ?

Négocier une rupture conventionnelle avant sa retraite s'avère être intéressant si quelques conditions sont remplies. Cette solution présente plusieurs avantages pour le salarié dans certains cas.

Cas 1 : l'allocation de chômage est maintenue jusqu'à la retraite à taux plein

Signer une rupture conventionnelle avant sa retraite permet au salarié de percevoir des indemnités de chômage sur plusieurs années en attendant sa retraite à taux plein si sa date départ est bien étudiée.

Cas 2 : le salarié ne bénéficie pas d'une pension de retraite d'un régime obligatoire

Si le salarié ne bénéficie pas d'une pension de retraite d'un régime obligatoire à la date effective de la rupture de son contrat de travail, son indemnité de rupture conventionnelle peut être exonérée de l'impôt sur le revenu, de la CSG/CRDS et des cotisations sociales. Cette exonération concerne alors les salariés qui n'ont pas atteint l'âge légal d'ouverture à la retraite lors de la rupture de son contrat de travail sauf dans le cas d'une retraite anticipée.

L'indemnité de rupture conventionnelle est exonérée sur l'IR à la hauteur :

- Du montant de l'indemnité conventionnelle ;
- De la moitié de l'indemnité perçue ;
- De deux fois le salaire annuel brut de l'année civile avant la [rupture du contrat de travail](#).

Il est important de préciser que l'indemnité de départ à la retraite est soumise à la CSG/CRDS, aux cotisations sociales et à l'impôt sur le revenu.

Les autres conséquences de la rupture conventionnelle

Les conséquences d'une rupture conventionnelle avant l'âge de la retraite se remarquent surtout au niveau de la fiscalité et du chômage. Cette solution peut être avantageuse ou pas pour le salarié approchant de l'âge d'ouverture à la retraite, **62 ans**.

Conséquences fiscales

L'âge de départ de l'entreprise par une rupture conventionnelle a un impact fiscal. Selon la date effective de la fin du contrat de travail, l'indemnité de rupture peut être soumise ou non aux cotisations sociales et à l'impôt sur le revenu.

Si le salarié a atteint l'âge de retraite lors de la rupture conventionnelle

Si le salarié a atteint l'âge d'ouverture à la retraite lors de la rupture conventionnelle, son indemnité est soumise aux cotisations sociales, à l'impôt sur le revenu et au CSG-CRDS. Cette imposition s'applique également si le salarié a droit à une retraite anticipée pour handicap ou pour une carrière longue.

À noter : L'indemnité de rupture conventionnelle n'est cependant pas soumise au forfait social.

Si le salarié n'a pas atteint l'âge de retraite lors de la rupture conventionnelle

Si le salarié n'a **pas atteint l'âge de retraite légal** lors de la rupture conventionnelle, les dispositions suivantes s'appliquent :

- Part de l'indemnité sous le minimum légal : non soumise à l'IR, aux cotisations sociales et au CDG-CRDS, mais soumise au forfait social de 20 % ;
- Part de l'indemnité au-dessus du minimum légal ou conventionnel et inférieure à 2 ans de salaire : non soumise à l'IR et aux cotisations sociales, mais soumise à la CSG-CRDS et au forfait social de 20 % ;

- Part d'indemnité au-dessus de 2 ans de salaire ou de la moitié de l'indemnité : soumise à l'IR, au CSG-CRSD et aux cotisations sociales, mais non soumise au forfait social.

Conséquences sur le chômage

Si le salarié arrive à l'âge de la retraite, mais **ne bénéficie de suffisamment de trimestres validés** pour obtenir une retraite à taux plein, il continue à percevoir ses allocations de chômage sous quelques conditions :

- Le salarié perçoit l'ARE depuis au moins 1 an ;
- L'employé a été salarié pendant au moins 12 ans ;
- Le salarié justifie de 100 trimestres tout au moins ;
- Le salarié a travaillé au moins 2 ans au cours des 5 années précédant la fin de son contrat de travail.

Conséquences sur le montant de la retraite

Rompre son contrat de travail par une rupture conventionnelle à l'approche de l'âge de la retraite permet de bénéficier d'une **exonération fiscale sur l'indemnité de rupture**. Toutefois, la part de l'indemnité exonérée de cotisations sociales :

- N'ouvre pas de droits à la retraite ;
- Ne permet pas de valider de trimestres ;
- N'entre pas dans le calcul du salaire annuel moyen.

En somme, elle ne concourt pas à l'augmentation de la retraite.

Voir aussi : [La rupture conventionnelle SYNTEC](#)