



# Salariés seniors (cadres, cadres dirigeants) - licenciement, rupture conventionnelle, chômage : points de vigilance

Conseils pratiques publié le 02/12/2022, vu 4846 fois, Auteur : [CHHUM AVOCATS Paris Nantes Lille](#)

**Quitter son employeur n'est jamais une démarche à prendre à la légère.**

Elle l'est d'autant moins en fin de carrière et plusieurs points d'attention particuliers doivent être considérés, notamment :

- La couverture par l'assurance chômage jusqu'à l'âge de la retraite à taux plein ;
- Le mode de rupture et le montant des indemnités de départ ;
- La fiscalité des indemnités de départ ainsi que de leur régime social.

## 1. La question du chômage et de la retraite !

Une autre question fondamentale dans le cadre d'une rupture conventionnelle tient aux règles d'indemnisation au titre de l'assurance chômage et à son maintien jusqu'au départ en retraite.

### 1.1 Rupture conventionnelle et différé d'indemnisation (dit « carence chômage »)

La conclusion d'une rupture conventionnelle, individuelle ou collective peut générer un différé spécifique d'indemnisation (communément appelé « carence chômage ») lorsque l'indemnité versée dans ce cadre excède le montant de l'indemnité légale de licenciement ?

Pour calculer la durée de ce différé, Pôle Emploi applique la formule suivante :

Nombre de jours de différé = montant des indemnités supralégales ÷ 92,6

Ce différé est toutefois plafonné à 150 jours calendaires soit 5 mois (75 jours seulement en cas de licenciement économique).

Il s'ajoute au délai d'attente général de 7 jours ainsi qu'au différé « congés payés » et diffère d'autant l'indemnisation du chômeur.

Il faut donc tenir compte de cette période pendant laquelle le salarié se trouvera privé de tout revenu dans le cadre de la conclusion d'une rupture conventionnelle.

### 1.2 La passerelle entre le chômage et la retraite

La durée d'indemnisation chômage est proportionnelle à la durée pendant laquelle a été employé le salarié au cours des 28 derniers mois précédant son inscription au chômage (36 mois si le salarié est âgé d'au moins 53 ans à la date de fin de son contrat de travail).

La durée minimale d'indemnisation est de 4 mois au minimum (122 jours calendaires) et la durée maximale est de 24 mois (730 jours calendaires), 30 mois (913 jours calendaires) si le salarié est âgé de 53 à 54 ans ou 36 mois (1.095 jours) s'il est âgé d'au moins 55 ans.

Il est toutefois possible de bénéficier, à l'issue de cette période d'indemnisation, du dispositif de maintien des droits à allocation chômage et de continuer à être indemnisé jusqu'à la date du départ en retraite à taux plein.

Ce maintien des droits suppose la réunion de plusieurs conditions :

- Etre âgé de 62 ans ou plus et ne pas justifier du nombre de trimestres pour une retraite à taux plein ;
- Avoir reçu au moins 365 jours d'indemnisation depuis l'ouverture des droits ;
- Justifier de de 12 ans d'affiliation au régime d'assurance chômage ou de périodes assimilées ;
- Justifier d'une période d'emploi de 1 an continu ou de 2 ans discontinus dans une ou plusieurs entreprises au cours des 5 années précédant la fin de contrat de travail prise en compte pour l'ouverture de droits ; et
- Justifier de 100 trimestres validés par l'assurance vieillesse

Lorsque toutes ces conditions sont remplies, il est possible de continuer à percevoir le même montant d'allocation chômage que celui attribué à l'ouverture des droits et ce jusqu'à la date d'obtention d'une retraite à taux plein.

### **1.3 Les règles spécifiques d'indemnisation chômage pour les salariés de plus de 50 ans**

1.3.1 À partir de 55 ans, la durée maximale de vos allocations peut atteindre 3 ans

Le [calcul de la durée de versement de vos allocations](#) suit les principes de droit commun.

La durée maximale de vos allocations peut aller jusqu'à :

- 2 ans (soit 730 jours ou 24 mois) si vous avez moins de 53 ans ;
- 2 ans et demi (soit 913 ou 30 mois) si vous avez 53 ou 54 ans ;
- 3 ans (soit 1095 jours ou 36 mois) à partir de 55 ans.

#### **1.3.2 Dégressivité des allocations chômage**

La dégressivité de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) correspond à une réduction de l'indemnisation qui peut s'appliquer à partir du 7e mois pour certains demandeurs d'emploi.

Ce mécanisme est entré en application à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2021.

La dégressivité de l'allocation correspond à une réduction de **maximum 30 % du montant de l'allocation initiale**.

Elle est soumise à un plancher : dans tous les cas, l'allocation **ne pourra pas être inférieure à 87,65 € brut par jour**, soit environ 2666 €/mois (valeur au 1er juillet 2022).

La dégressivité des allocations s'applique si deux conditions sont réunies :

- **Les allocataires indemnisés ont moins de 57 ans au moment de leur fin de contrat de travail** (ou de l'engagement de la procédure de licenciement).
- **Le salaire journalier de référence dépassait un certain montant :**
  - 149,44 € / jour, soit 4545 € / mois depuis le 1er juillet 2021,
  - 148,54 € / jour, soit 4518 € / mois, depuis le 1er juillet 2020,
  - 153,77 € / jour, soit 4677 € / mois depuis le 1er juillet 2022.
  - La dégressivité ne s'applique pas :

- **aux intermittents du spectacle ;**

- **aux salariés licenciés pour motif économique qui adhèrent au contrat de sécurisation professionnelle (CSP).**

Certaines périodes de formations peuvent retarder l'application de la dégressivité (Cf site Pole Emploi <https://www.pole-emploi.fr/candidat/mes-droits-aux-aides-et-allocati/allocations-et-aides--les-repons/la-degressivite-des-allocations.html>)

## **2. Proposition d'une rupture conventionnelle individuelle : méfiance !**

La rupture conventionnelle individuelle semble à première vue, le mode de rupture négociée le plus accessible et peut apparaître extrêmement tentante à bien des égards.

En effet, elle suppose uniquement un accord sur le principe de la rupture ainsi que sur la date de celle-ci et le montant de l'indemnité de rupture conventionnelle qui sera versée.

Toutefois, les salariés doivent être méfiants lorsqu'une rupture conventionnelle leur est proposée.

A cet égard, la rupture conventionnelle est souvent proposée préalablement à l'engagement d'une procédure de licenciement et notamment lorsque la société n'a pas de motif réel et sérieux de licenciement.

En proposant une rupture conventionnelle aux salariés, la société veut éliminer le risque de condamnation à une indemnité pour licenciement sans cause (barème Macron de l'article L. 1235-3 du code du travail) puisque la rupture conventionnelle est une rupture sans motif.

### **2.1 Quelles indemnités de départ dans le cadre d'une rupture conventionnelle individuelle ?**

Dans le cadre d'une rupture conventionnelle individuelle, le salarié reçoit :

-Le paiement de son solde de tout compte (Solde des congés payés et RTT éventuels, primes proratisées le cas échéant etc.) ; et

- Le paiement de l'indemnité de rupture conventionnelle telle que mentionnée dans la convention de rupture.

Le montant de cette indemnité ne peut être inférieur au montant de l'indemnité légale ou conventionnelle<sup>[1]</sup> (Pour les employeurs relevant de l'Accord National Interprofessionnel (ANI) sur la modernisation du marché du travail du 11 Janvier 2008) mais il est toujours possible de négocier une indemnité supérieure (Cf. Salariés, cadres, cadres dirigeants : combien négocier sa rupture conventionnelle après les ordonnances macron ? <https://www.village-justice.com/articles/salaries-cadres-cadres-dirigeants-combien-negocier-rupture-conventionnelle,27827.html>)

En principe et sauf meilleure négociation, aucune indemnité n'est versée au titre d'un quelconque préavis, inapplicable dans le cas d'une rupture conventionnelle.

## **2.2 Quel régime fiscal et social applicable à l'indemnité de rupture conventionnelle individuelle ?**

L'indemnité de rupture conventionnelle mentionnée dans la convention de rupture est indiquée en « brut » de sorte qu'il faut néanmoins être vigilant quant aux cotisations sociales et à l'impôt éventuellement dû sur cette somme :

- Si vous n'avez pas encore atteint l'âge légal de départ à la retraite (Il s'agit là de l'âge légal de départ à la retraite (c'est-à-dire l'âge à partir duquel vous pouvez liquider votre retraite) et non de l'âge de départ à la retraite à taux plein):

L'indemnité de rupture conventionnelle sera exonérée d'impôt sur le revenu dans la limite la plus élevée parmi les 3 montants suivants(C. gén. des impôts art. 80 duodécies, 1, 6°) :

- Le montant de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement ;
- Le double de la rémunération annuelle brute de l'année civile précédente ; ou
- 50 % du montant de l'indemnité versée.

Dans les deux derniers cas (double de la rémunération annuelle brute ou moitié de l'indemnité versée), il existe un plafond absolu d'exonération fixé à 6 fois le plafond annuel de la sécurité sociale (PASS) soit 246.816 euros en 2022.

La part de l'indemnité de rupture conventionnelle exonérée d'impôt sur le revenu sera également exonérée de cotisations sociales mais dans la limite de 2 fois le PASS soit 82.272 euros en 2022.

Attention, si toutefois le montant de l'indemnité de rupture conventionnelle dépasse 10 fois le PASS soit 411.360 euros en 2022, les cotisations sociales s'appliqueront sur l'intégralité du montant de l'indemnité versée.

En ce qui concerne la CSG-CRDS, elle ne s'appliquera que sur la fraction de l'indemnité qui dépasse le montant de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement ou la fraction qui n'est pas exonérée de cotisations sociales dans le cas où cette fraction est inférieure.

- Si vous avez atteint l'âge légal de départ à la retraite :

L'indemnité de rupture conventionnelle est intégralement soumise à impôt sur le revenu (C. gén. des impôts art. 80 duodecies, 1, 6°), à cotisations sociales (C. sécu. sociale art. L. 242-1, alinéa 12) [2] et à CSG-CRDS (C. sécu. sociale art. L. 136-2, II, 5°).

### **3. La rupture conventionnelle collective : jack pot fiscal ?**

La conclusion d'une rupture conventionnelle collective suppose que la société mette en place un tel dispositif qui, contrairement à la version individuelle, est le fruit d'une négociation collective et non entre le seul salarié et son employeur.

L'adhésion à un tel dispositif peut sembler particulièrement attrayant pour les salariés seniors qui souhaitent quitter leur entreprise dans les meilleures conditions ?

#### **3.1 Quelles indemnités de départ dans le cadre d'une rupture conventionnelle collective ?**

C'est ici l'accord collectif de rupture conventionnelle collective qui fixe le montant de l'indemnité de rupture, laquelle ne peut être inférieure au montant de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement [3] (Voir notre article sur le sujet : Rupture conventionnelle collective : mode d'emploi <https://www.village-justice.com/articles/rupture-conventionnelle-collective-rcc-mode-emploi-ord-2017-decrets-2017,26801.html>).

Très souvent, cette indemnité s'accompagne en outre de diverses mesures visant à faciliter le reclassement externe des salariés, telles que des actions de formation, de validation des acquis de l'expérience ou de reconversion ou des actions de soutien à la création d'activités nouvelles ou à la reprise d'activités existantes par les salariés.

#### **3.2 Quel régime fiscal et social applicable à l'indemnité de rupture conventionnelle collective ?**

En matière de rupture conventionnelle collective, il n'existe pas de distinction selon que le salarié a ou non atteint l'âge légal de départ à la retraite [4] (Voir notre article sur le sujet : <https://www.village-justice.com/articles/rupture-conventionnelle-collective-jackpot-fiscal-pour-les-salaries-merci,26896.html>).

L'indemnité de rupture conventionnelle collective est intégralement exonérée d'impôt sur le revenu sans limite de montant (C. gén. des impôts art. 80 duodecies, 1, 1°).

Elle est exonérée de cotisations sociales dans la limite de 2 fois le plafond annuel de la sécurité sociale (C. sécu. sociale art. L. 242-1, alinéa 12) soit 82.272 euros en 2022.

Quant à la CSG-CRDS, elle ne s'appliquera que sur la fraction excédant le montant de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement, à moins qu'elle ne dépasse 10 fois le PASS soit 411.360 euros en 2022, auquel cas elle s'appliquera sur l'intégralité de l'indemnité (C. sécu. sociale art. L. 136-2, II, 5°).

Sources :

**. Salariés, cadres, cadres dirigeants :  
combien négocier sa rupture conventionnelle  
après les ordonnances macron ?**

[https://www.village-](https://www.village-justice.com)

# [justice.com/articles/salaries-cadres-cadres-dirigeants-combien-negociier-rupture-conventionnelle,27827.html](https://www.village-justice.com/articles/salaries-cadres-cadres-dirigeants-combien-negociier-rupture-conventionnelle,27827.html)

. Rupture conventionnelle collective : le jackpot fiscal pour les salariés ! (Merci Macron).

<https://www.village-justice.com/articles/rupture-conventionnelle-collective-jackpot-fiscal-pour-les-salaries-merci,26896.html>

. Rupture conventionnelle collective : mode d'emploi <https://www.village-justice.com/articles/rupture-conventionnelle-collective-rcc-mode-emploi-ord-2017-decrets-2017,26801.html>).

Salariés - Licenciement, rupture conventionnelle : régime social et fiscal 2021 des indemnités de rupture. <https://www.village-justice.com/articles/salaries-licenciement-rupture-conventionnelle-regime-social-fiscal-2021-des,39408.html>

Frédéric CHHUM avocat et ancien membre du conseil de l'ordre des avocats de Paris (mandat 2019-2021)

Marilou OLLIVIER avocate

CHHUM AVOCATS (Paris, Nantes, Lille)

e-mail: [chhum@chhum-avocats.com](mailto:chhum@chhum-avocats.com)

[www.chhum-avocats.fr](http://www.chhum-avocats.fr)

<https://www.instagram.com/fredericchhum/?hl=fr>

.Paris: 34 rue Petrelle 75009 Paris tel: 0142560300

.Nantes: 41, Quai de la Fosse 44000 Nantes tel: 0228442644

.Lille: : 45, Rue Saint Etienne 59000 Lille – Ligne directe +(33) 03.20.57.53.24

[2]

[3]

[4]