

Rupture conventionnelle et retraite carrière longue

Description

L'[interruption d'un contrat de travail](#) par le biais d'une rupture conventionnelle est possible à l'approche de la retraite pour carrière longue. Mais pour jouir de ce droit, il y a des conditions à respecter. La [loi de 2008 portant sur la modernisation du marché du travail](#) répond aux questions sur la retraite et la rupture conventionnelle.

Avec une [négociation à l'amiable](#), il est beaucoup plus aisé pour chaque employé de discuter des conditions de sa retraite, de ses indemnités et de tous les privilèges liés. Pour bien profiter de cette chance qu'offre la rupture conventionnelle, aussi bien à l'employé qu'à l'employeur, des détails clés doivent être considérés.

[Employeur : initiez une procédure de rupture conventionnelle en ligne](#)

Comment obtenir une rupture conventionnelle après une carrière longue ?

Selon son corps de métier, le salarié doit respecter certaines conditions pour profiter pleinement de son droit à la retraite. La loi tient compte de plusieurs cas de départ à la retraite et veille à toutes les dispositions d'un bon temps de repos pour le salarié. Il existe aussi des particularités comme la rupture conventionnelle après une carrière longue.

L'âge d'ouverture du droit à la retraite

La loi prévoit les conditions de travail et de retraite des employés. L'âge légal pour la retraite est alors de 62 ans. À son 62^e anniversaire, le salarié est en droit de profiter de sa retraite. Toutefois, des particularités sont à observer en fonction :

- De la date de naissance ;
- Du régime de l'employé.

Selon la date de naissance, il faut tenir compte des employés nés avant 1955 et ceux nés après.

Année de naissance	Retraite
Antérieure au 01/07/1951	60 ans
Entre le 01/07/1951 et le 31/12/1951	60 ans et 4 mois
1952	60 ans et 9 mois
1953	61 ans et 2 mois
1954	61 ans et 7 mois
1955 et au-delà	62 ans

Selon le régime, il existe trois âges de départ possibles :

- Les salariés et les non-salariés du secteur privé peuvent faire valoir leurs droits à la retraite à 62 ans.
- Pour les agents sédentaires de la fonction publique, l'âge légal de départ est de 62 ans ;
- Pour les agents actifs de la fonction publique, l'âge légal de départ varie entre 52 et 57 ans.

Tout individu intégrant l'un de ces cas de figure peut prendre sa retraite à la date de son choix. Il est recommandé de partir :

- Soit le 1^{er} du mois suivant la date des 62 ans ;
- Soit le jour de son anniversaire, si cela coïncide avec le premier jour du mois.

Le premier jour du mois constitue la date idéale pour partir à la retraite. En dehors de ces situations, la loi intègre dans ses dispositions des cas particuliers de départ à la retraite avant l'âge légal. Il existe trois grandes raisons qui peuvent justifier le départ anticipé. Il s'agit du départ à la retraite pour :

- Une raison de carrière longue ;
- Une raison de handicap ;
- Une raison d'une carrière pénible.

Les conditions à remplir pour une carrière longue

Plusieurs conditions entrent en ligne de compte pour le départ à la retraite, notamment l'âge légal. Toutefois, **les personnes ayant commencé à travailler très jeunes peuvent partir à la retraite plus tôt sous certaines conditions**. Pour ce faire, le

salarié qui souhaite profiter d'une retraite anticipée doit :

- Avoir commencé à travailler avant 20 ans ;
- Être en règle suivant les conditions de durée et de cotisation.

Il est fréquent de se poser diverses questions sur l'âge de départ à la retraite pour une carrière longue, par exemple : « Peut-on faire une rupture conventionnelle à 59 ans ? ». Le profil et les exigences du travail de l'employé peuvent justifier un départ plus rapide. D'ailleurs, l'âge peut être abaissé jusqu'à 58 ans. Une rupture conventionnelle à 59 ans en 2019 peut être envisagée pour un salarié, s'il remplit les conditions nécessaires.

La procédure pour jouir de ses droits en qualité d'ancien salarié n'est pas compliquée. Pour ce faire, il faut remplir un formulaire à la Caisse régionale de retraite et adresser une lettre à la Sécurité sociale.

Le montant de l'indemnité de retraite

Le départ à la retraite signifie la fin d'une longue carrière professionnelle. L'employé perd certains avantages de traitement vis-à-vis de sa rémunération ordinaire. Pour plus de sécurité, des indemnités sont prévues pour le salarié qui part à la retraite.

Indemnités de retraite après une rupture conventionnelle

La [rupture conventionnelle](#) signée à l'approche de la retraite donne droit à des indemnités. Ainsi, le salarié bénéficie :

- De [l'indemnité de rupture](#), qui est calculée sur la base de l'ancienneté et du salaire de base ;
- D'une indemnité extra-légale ;
- D'une indemnité pour les jours de congés non pris ;
- D'une indemnité des jours de RTT non pris.

L'indemnité de rupture se détermine par addition du quart du salaire du mois pour les 10 premières années, ajouté au tiers du salaire du mois à partir de la 11^e année. Dans le cas d'une rupture conventionnelle collective, les conditions prévues par la convention collective peuvent être plus avantageuses.

Calcul des indemnités de retraite après un licenciement

Le mode de calcul des indemnités diffère selon les causes du [licenciement](#). Pour des cas de [licenciement économique](#), ou dû à un motif personnel, l'employé a droit à :

- Une [indemnité légale de licenciement](#) ;
- Une indemnité extra-légale ;
- Une indemnité pour les jours de RTT et de congé non payés ;
- Une indemnité de préavis qui tient compte de la période de préavis normale prévue et non effectuée sur demande de l'employeur.

L'employé licencié pour raison de faute lourde ou de faute grave ne bénéficie pas des mêmes privilèges. Ni l'indemnité de licenciement ni l'indemnité de préavis ne lui sont dues.

La négociation lors de la rupture conventionnelle

La rupture conventionnelle est basée sur le principe du consentement entre les différentes parties. L'employé et l'employeur se mettent d'accord sur les éléments de départ avantageux pour chaque partie. Des sujets clés doivent se retrouver au cœur des discussions. L'employé doit aborder des questions concrètes, comme :

- La date de départ ;
- L'indemnité de départ ;
- La période entre la fin d'un [contrat de travail](#) et la date de début de l'indemnisation. En effet, l'indemnité de rupture peut être différée sur une période de 6 mois maximum avant le premier paiement ;
- La perte subie sur les pensions pour des retraites qui ne sont pas à taux plein.

Pour une bonne préparation de cette rencontre, il est conseillé de répondre à des questions assez pertinentes pour montrer le bien-fondé de cette procédure à votre employeur. Ainsi l'employé doit :

- Trouver les raisons pertinentes d'une rupture conventionnelle ;
- Penser à des conditions avantageuses et faciles à accepter pour l'employeur.

Pour réussir la [négociation de la rupture conventionnelle](#), il faut que chaque partie s'accorde pour trouver un terrain d'entente, qui est la condition première pour la validité d'une rupture conventionnelle.

Les conséquences de la rupture conventionnelle sur

les droits à la retraite

À la base, la rupture conventionnelle permet au salarié de percevoir des allocations de chômage. Cependant, lorsqu'il ne remplit pas les conditions nécessaires pour recevoir sa retraite à taux plein, il est possible qu'il y ait des difficultés au niveau de ses droits. En effet, en cas de rupture conventionnelle, l'entière, ou seulement une partie des indemnités, est exonérée des cotisations sociales.

Le forfait social est appliqué aux indemnités de rupture conventionnelle. D'abord, **il faut savoir que les montants exonérés des cotisations sociales n'entraînent pas une ouverture des droits à la retraite**. En d'autres termes, vous ne pourrez pas valider des trimestres avec la part de l'indemnité exonérée des cotisations sociales.

La norme prévoit qu'il faut recevoir le SMIC horaire 600 fois dans l'année pour prétendre valider 4 trimestres. La retraite à taux plein garantit à l'employé de bénéficier d'une pension complète. Il a ainsi droit à 50 % de son salaire annuel brut sans minoration chaque mois.

Par ailleurs, la deuxième conséquence de la rupture conventionnelle est liée aux indemnités exonérées qui n'entrent pas en jeu dans le calcul du salaire annuel moyen. Autrement dit, il existe des indemnités qui ne permettent pas d'augmenter le montant de la retraite. Pour autant, la rupture conventionnelle garantit des droits complets à la retraite pour le salarié en règle.

La procédure pour une rupture conventionnelle est-elle la même après une carrière longue ?

La procédure de rupture conventionnelle pour une carrière longue présente des particularités à souligner dans sa mise en place. Elle n'est pas la même que pour les employés ordinaires. Il est possible pour l'employé, par exemple, de partir à la retraite dans le cadre d'une carrière longue à taux plein dès l'âge de ses 60 ans. Il est alors possible de faire une rupture conventionnelle à 60 ans en 2019. Pour cela, il faut :

- Totaliser 5 trimestres avant ses 20 ans ;
- Totaliser 167 trimestres au moins lors de sa carrière.

Dans le décompte des trimestres, la loi tient compte de quelques particularités dans le décompte des trimestres pour une carrière longue. Sont alors acceptés :

- 4 trimestres maximum de congé maladie assurance ou travail ;
- 4 trimestres de service militaire ;
- 4 trimestres de chômage indemnisé ;
- 2 trimestres d'invalidité ;
- Les trimestres de congés maternité ;
- Les trimestres pour prévention de pénibilité.

Dans le cas d'une carrière longue, il faut tenir compte de chaque détail du déroulé de sa carrière pour bien apprécier l'opportunité de rupture conventionnelle.

Quid du [licenciement après 60 ans](#) ?