

SIGNER UNE RUPTURE CONVENTIONNELLE À L'APPROCHE DE LA RETRAITE

Vous êtes proche de l'âge de la retraite et votre employeur vous propose une rupture conventionnelle de votre contrat de travail ? Sachant que vous n'êtes pas obligé d'accepter, calculez le bon moment pour partir.

CATHERINE JANAT AVEC M^e AUDREY BALLU-GOUGEON, AVOCATE

1. À quel âge signer une rupture conventionnelle sans risquer de se retrouver sans revenus en attendant la retraite ?

➤ **La rupture conventionnelle vous donne droit aux allocations de chômage**, comme l'aide au retour à l'emploi (ARE), si vous ne remplissez pas les conditions nécessaires pour prendre votre retraite à taux plein. La durée d'indemnisation est calculée selon une règle simple : un jour de travail donne droit à un jour d'indemnisation. Celle-ci ne peut, cependant, dépasser trois ans pour un salarié ayant au moins 50 ans au moment de la rupture de son contrat de travail.

➤ **L'âge légal de la retraite étant 62 ans**, signer une rupture conventionnelle à 59 ans devrait logiquement vous permettre de passer du chômage à la retraite sans interruption de revenus. Mais, en ce début d'année, il existe deux incertitudes de taille.

2. Quelles sont ces incertitudes ?

➤ **Les règles de l'indemnisation chômage peuvent bouger en cours d'année.** Elles auraient dû être revues au 1^{er} juillet 2016. Les négociations entre les partenaires sociaux ayant échoué, la convention d'assurance chômage du 14 mai 2014 demeure applicable, mais pour une durée inconnue.

➤ **L'âge légal de la retraite sera (ou pas) reculé**, selon les résultats des élections présidentielles.

➤ **Par conséquent, si vous signez à 59 ans une rupture conventionnelle début 2017**, il est impossible de savoir avec certitude si vous percevrez vos indemnités de chômage jusqu'à l'âge de la retraite. Le risque est nettement moins grand pour ceux d'entre vous plus proches des 62 ans.

3. Les allocations de chômage ne sont-elles pas maintenues jusqu'à la retraite à taux plein ?

➤ **Pas toujours.** Les allocations de chômage perçues à 62 ans vous seront versées jusqu'au terme de votre droit à indemnisation. Si, à ce moment-là, vous n'avez pas droit à une retraite à taux plein, Pôle emploi peut continuer à vous les accorder, mais à trois conditions :

- vous percevez l'ARE depuis au moins un an;
- vous avez été salarié au moins douze ans (dont une année continue ou deux années discontinues au cours des cinq dernières années);
- vous justifiez d'au moins 100 trimestres.

➤ **Pensez que vous ne validez pas de trimestre pour la retraite pendant le délai de carence.** L'année de la rupture, vous pouvez donc avoir moins de 4 trimestres, ...

L'expert de Notre Temps



M^e Audrey Ballu-Gougeon
Avocate

Les textes

Articles L. 1237-11 à L. 1237-16 du code du travail, issus de la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 « portant modernisation du marché du travail » (JO du 26 juin).

Imposable, non imposable ?

Lors d'une rupture conventionnelle, votre employeur vous verse une indemnité égale à celle versée en cas de licenciement. Elle est taxable (impôts et prélèvements sociaux) si vous avez l'âge légal de départ à la retraite. Avant cet âge, elle est exonérée d'impôt et de prélèvements sociaux dans la limite de deux fois le plafond annuel de la Sécurité sociale, soit 78 456 € en 2017 (voir *Notre Temps* n° 556, avril 2016).

ce qui peut repousser l'âge auquel vous pourrez avoir vos retraites sans abattement. C'est un élément à prendre en compte pour déterminer la date de la rupture.

4. À quelles indemnités le salarié a-t-il droit ?

► **Une indemnité de rupture de contrat calculée comme s'il était licencié.** Sauf si la convention collective applicable dans votre entreprise prévoit une indemnité de licenciement plus favorable (ce qui est souvent le cas), vous recevrez le minimum fixé par le code du travail.

► **Mais vous avez intérêt à négocier plus pour tenir compte de la période pendant laquelle vous ne percevrez rien**, entre la fin de votre contrat de travail et le début de l'indemnisation :

- le versement des allocations peut être différé de 180 jours (6 mois) maximum si l'indemnité de rupture reçue est supérieure à celle prévue par le code du travail.
- pour calculer le différé, il faut diviser par 90 le surplus d'indemnité par rapport au montant légal. **EXEMPLE** La convention collective prévoit un mois de salaire par année d'ancienneté. Avec un salaire brut de 3000 € et 10 ans d'ancienneté, vous avez droit à une indemnité de 30000 €, soit 24000 € de plus que l'indemnité légale (*lire ci-contre*). Le différé est donc de $24000 \text{ €} / 90 = 266$ jours, ramenés à 180 jours.

► **La négociation de l'indemnité peut aussi tenir compte de la perte subie sur les pensions si vous ne pouvez pas obtenir vos retraites à taux plein.** ■

L'indemnité légale

Elle s'applique, sauf convention collective plus favorable. Son montant est égal à un cinquième de mois de salaire brut par année d'ancienneté les dix premières années, plus un tiers pour chacune des années suivantes. Avec un salaire brut de 3000 € par mois, après 10 ans d'ancienneté, vous avez droit à une indemnité de : $3000 \times 1/5 \times 10 = 6000 \text{ €}$. Après 15 ans d'ancienneté, il faut ajouter 5000 € ($3000 \times 1/3 \times 5$). Soit un total de 11 000 €.



QUESTION AU NOTAIRE

Quand désigner un exécuteur testamentaire ?

Catherine Janat, avec M^e Jean-Édouard Dambier, notaire à Angoulême

Voilà un dispositif mal connu et peu usité. Or désigner un exécuteur testamentaire vous garantit le respect de vos dernières volontés.

1. Pourquoi désigner un exécuteur testamentaire ?

Pour qu'il veille à la bonne exécution des volontés que vous aurez exprimées par testament*. En désigner un est donc particulièrement conseillé lorsqu'un climat conflictuel règne dans la famille ou si vous craignez des indélicatesses de certains proches à votre décès.

2. Quels sont ses pouvoirs ?

► **La loi l'autorise notamment à faire procéder à un inventaire des biens** constituant la succession, à vendre des objets ou des meubles pour régler des dettes.

► **Vous pouvez lui confier des pouvoirs plus larges**, comme vendre certains biens pour léguer le produit de la vente à une personne que vous aurez désignée. La valeur de ce legs ne doit pas dépasser le montant de la quotité disponible (la part de patrimoine dont vous pouvez disposer librement).

► **Si vous n'avez ni conjoint ni descendant (enfants, petits-enfants, arrière-petits-enfants),**

ses pouvoirs peuvent être encore plus étendus : gérer des placements, vendre un ou plusieurs de vos biens immobiliers, partager votre succession entre vos héritiers...

3. Qui désigner ? Comment procéder ?

► **Vous pouvez choisir toute personne en qui vous avez confiance** : l'un de vos héritiers, mais pas forcément (un ami, un professionnel, ou un conseiller patrimonial, par exemple).

Vous le désignerez dans votre testament et y préciserez l'étendue de ses pouvoirs.

► **L'exécuteur testamentaire n'est pas obligé d'accepter la mission.** Il est donc indispensable de vous assurer de son accord. Il gardera toutefois la possibilité de refuser d'accepter la mission à votre décès.

► **L'exécuteur testamentaire agit en principe gratuitement.** Mais dans le testament, rien ne vous empêche de prévoir un legs à son profit (appelé « legs de diamant ») pour le service rendu.

*Articles 1025 à 1034 du code civil.

Pas par testament

Si vous chargez votre exécuteur testamentaire d'organiser vos funérailles, indiquez-lui vos choix hors testament : dans la majorité des cas, celui-ci est ouvert bien après.



RETROUVEZ L'INTÉGRALITÉ DES RÉPONSES DE M^e JEAN-ÉDOUARD DAMBIER SUR [WWW.NOTRETEMPS.COM/ARGENT](http://www.notretemps.com/argent)