

Accueil > Votre carrière

Rupture conventionnelle avant la retraite : pourquoi la réforme risque de rater son objectif

RÉFORME DES RETRAITES

SUIVRE CE SUJET



thodonald/Adobe Stock

★ Réserve aux abonnés

 SAUVEGARDER  PARTAGER

DÉCRYPTAGE - La réforme des retraites prévoit de surtaxer les ruptures conventionnelles, dans le but de décourager les entreprises de se séparer de leurs salariés seniors juste avant la retraite. Mais la mesure pourrait avoir l'effet inverse de celui escompté. L'analyse de plusieurs experts.

Par **Sarah Asali**

Journaliste emploi et formation professionnelle

Publié le 25/04/2023 à 18h51

Une nouvelle mesure présentée comme une carotte fiscale pour inciter les entreprises à maintenir les “seniors” dans l’emploi. Avec sa réforme des retraites, validée quasi intégralement par le Conseil constitutionnel le 14 avril et promulguée dans la foulée, le gouvernement a mis en place une mesure quelque peu surprenante : à compter du 1er septembre 2023, les taux de cotisations patronales sur les indemnités de **rupture conventionnelle** et de **mise à la retraite** seront harmonisés. Dans le détail, il est prévu de porter de 20% à 30% le forfait social appliqué à la part exonérée de cotisations sociales de l’indemnité de rupture conventionnelle (jusqu’à 87.984 euros d’indemnité) et, en parallèle, d’abaisser de 50% à 30% la contribution patronale sur celle de l’indemnité de mise à la retraite.

Le but affiché avec cette mesure : pousser les entreprises à opter pour la deuxième option et ainsi les inciter à maintenir dans leurs effectifs les salariés jusqu’à leurs 70 ans. Mais cet objectif, louable, se confronte à de nombreuses limites. D’abord, dans les faits, la hausse des cotisations patronales sur les ruptures conventionnelles est “complètement anecdotique par rapport à son coût global”, signale Loic Lewandowski, associé gérant au sein du cabinet Cosmo Avocats. Pour parvenir à cette conclusion, l’expert s’appuie sur les **données** mises à disposition par la Dares, le service de statistiques du ministère du Travail. En 2021, l’indemnité médiane de rupture conventionnelle s’élevait à 1.465 euros brut. Cela signifie donc que la moitié des salariés ont touché moins que cette somme, et l’autre, plus.

À LIRE AUSSI

[Réforme des retraites : le flou persiste autour de sa mise en œuvre au 1er septembre](#)

“Avec un forfait social à 20% comme aujourd’hui, l’employeur paie 1.758 euros au total, soit 293 euros en plus de l’indemnité. Avec un forfait social à 30%, il paiera 1.904,50 euros, soit 439,50 euros de plus. Le surcoût est de 146,50 euros seulement”, détaille Loic Lewandowski. En clair, “pour les ruptures conventionnelles conclues avec des salariés ayant peu d’ancienneté, conduisant donc à de plus petites indemnités, l’impact de la hausse du forfait social sera quasi neutre”, résume

Dominique Guérin, associé de Vivaldi Avocats et spécialiste du droit social.

Une recherche de contreparties plutôt qu'un refus de conclure une rupture conventionnelle

En fait, ce n'est que dans le cas d'un salarié ayant beaucoup d'ancienneté que l'employeur pourrait être réticent à l'idée de conclure une rupture conventionnelle. "La mesure crispe déjà un peu les employeurs et les pousse à renégocier les ruptures conventionnelles à venir avec les salariés ayant le plus d'ancienneté. Certains demandent, par exemple, à leurs salariés de rester plus longtemps que prévu dans l'entreprise, en contrepartie de l'obtention d'une rupture conventionnelle", témoigne Delphine Robinet, avocate spécialisée en droit social.

>> Notre service - Une question sur votre future retraite ? Nos experts partenaires vous répondent avec une solution personnalisée

La surtaxation à compter du 1er septembre 2023 ne freine donc pas vraiment le recours aux ruptures conventionnelles de la part des employeurs, même pour les salariés les plus expérimentés. Elle les pousse plutôt à chercher des contreparties. Et le passé l'a déjà prouvé. "Lorsque la loi de financement de la Sécurité sociale de 2013 a mis en place le forfait social de 20%, on pensait déjà que ça allait tuer la rupture conventionnelle. Mais ce n'est pas du tout le cas (plus de 500.000 ruptures conventionnelles ont été conclues en 2022, contre 300.000 en 2013, ndlr). Ce n'est pas le passage à 30% qui va faire renoncer les employeurs et les salariés à cette forme de rupture du contrat de travail", souligne Dominique Guérin.

Surtout, pour l'employeur, la rupture conventionnelle garde un net avantage sur la mise à la retraite, même avec l'harmonisation de leur taxation. "La rupture conventionnelle reste plus sécurisante juridiquement parlant que la mise à la retraite et évite à l'employeur d'éventuels dommages et intérêts en cas de contestation du salarié. Par ailleurs, avec la mise à la retraite, le salarié doit respecter un préavis, ce qui n'est pas le cas avec la rupture conventionnelle", décrypte Loic Lewandowski.

À LIRE AUSSI**[Réforme des retraites : des salariés seniors poussés vers la sortie témoignent](#)**

Un coût finalement abaissé pour les ruptures conventionnelles avec les seniors

L'article de la réforme des retraites sur les ruptures conventionnelles risque donc de manquer son objectif de maintien dans l'emploi des seniors, puisque les employeurs devraient continuer à privilégier le recours à ce mode de rupture du contrat de travail. Et le texte pourrait même avoir l'effet complètement inverse... En l'état actuel du texte, "la rupture conventionnelle avec un senior devient moins chère", pointe Delphine Robinet. Actuellement, "le salarié qui serait en droit de liquider sa pension de retraite, sur la base d'un taux plein ou non, ne peut pas bénéficier des règles générales d'exonération dont bénéficient les autres indemnités de rupture (avec des salariés plus jeunes, ndlr), explique l'Urssaf sur son [site](#). Les indemnités de rupture conventionnelle perçues par les salariés en droit de bénéficier d'une pension de retraite sont par conséquent intégralement soumises aux cotisations de Sécurité sociale, ainsi qu'à la CSG et à la CRDS".

En résumé, aujourd'hui, un employeur qui voudrait conclure une rupture conventionnelle avec un salarié pouvant partir à la retraite doit payer plus cher que pour un employé plus jeune. Ainsi, pour une rupture conventionnelle avec un senior, "les cotisations des employeurs tournent autour de 45% en moyenne aujourd'hui", illustre Delphine Robinet. Or avec une harmonisation à 30% des taux de contribution patronale, l'opération sera moins onéreuse pour les entreprises à compter du 1er septembre 2023. De quoi, finalement, tenter les entreprises de recourir davantage aux ruptures conventionnelles pour se séparer de leurs salariés seniors. "La rupture conventionnelle a donc encore de beaux jours devant elle", conclut Loic Lewandowski.

À LIRE AUSSI**[Comment négocier sa rupture conventionnelle ?](#)**
