

Rupture conventionnelle (indemnité)

Montant

Négociation entre l'employeur et le salarié - Le montant de l'indemnité de rupture due au salarié est fixé d'un commun accord entre l'employeur et le salarié sous réserve de respecter le minimum légal ou, le cas échéant, conventionnel prévu pour l'indemnité de licenciement.

Montant minimal légal - Le montant légal de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle homologuée est a minima celui de l'indemnité légale de licenciement (c. trav. [art. L. 1237-13](#) et [R. 1234-2](#)).

Les salariés ayant moins d'un an d'ancienneté (condition d'octroi de l'indemnité légale de licenciement) ont droit, au minimum, à une indemnité de rupture conventionnelle calculée au prorata du nombre de mois de présence dans l'entreprise (circ. DGT [2009-4](#) du 17 mars 2009). Pour un salarié ayant par exemple 7 mois d'ancienneté, l'indemnité de rupture conventionnelle doit être au moins égale au salaire brut mensuel moyen $\times 1 / 5 \times 7 / 12$.

Montant conventionnel - Les employeurs entrant dans le champ de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 11.01.2008 doivent se baser sur l'indemnité conventionnelle de licenciement dès lors que cette dernière est plus élevée que l'indemnité légale de licenciement (avenant n° 4 du 18 mai 2009, étendu par arrêté du 26 novembre 2009, JO du 27).

L'avenant s'applique (instr. DGT 2009-25 du 8 décembre 2009) :

- depuis le 17.06.2009 (lendemain du dépôt de l'avenant), pour les employeurs adhérents aux syndicats patronaux signataires (MEDEF, CGPME, UPA) ;
- depuis le 28.11.2009, pour les autres employeurs entrant dans le champ de l'ANI du 11.01.2008 (sachant que l'arrêté indique que l'extension produit ses effets à dater de la publication au JO, soit depuis le 27.11.2009).

Une convention collective peut prévoir deux sortes d'indemnité conventionnelle de licenciement : l'une en cas de licenciement pour motif personnel, l'autre en cas de licenciement économique. Le minimum à respecter est alors (instr. DGT 2009-25 du 8 décembre 2009) :

- l'indemnité légale si au moins une des indemnités conventionnelles est inférieure à l'indemnité légale ;
- l'indemnité conventionnelle la plus faible si les deux indemnités conventionnelles sont supérieures à l'indemnité légale.

Demande de complément d'indemnité - Le salarié peut saisir le juge prud'homal pour obtenir le montant minimal de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle qu'il estime lui être dû sans pour autant remettre en cause la rupture conventionnelle en tant que telle (cass. soc. 10 décembre 2014, n° [13-22134](#) FSPB).

Sommes incluses dans l'indemnité de rupture - L'employeur et le salarié peuvent décider que l'indemnité de rupture comprend l'indemnité compensatrice correspondante au solde de RTT et de congés payés, mais si cela n'est pas clairement mentionné dans la convention de rupture le salarié peut en réclamer le paiement indépendamment de l'indemnité de rupture conventionnelle (CA Paris, 5 septembre 2013, n° 11/09737).

Base de calcul

La base de calcul de l'indemnité de rupture conventionnelle est identique à celle utilisée pour l'[indemnité de licenciement](#)* prévue par la loi (circ. DGT [2009-4](#) du 17 mars 2009). L'employeur prend donc en compte (c. trav. [art. R. 1234-4](#)) :

- l'ancienneté du salarié dans l'entreprise à la date de la rupture du contrat de travail (c'est-à-dire la date fixée dans la convention et non celle de la conclusion de la convention) ;
- et les derniers mois de salaire du salarié, c'est-à-dire les 3 ou les 12 derniers mois selon ce qui avantage

l'intéressé.

Mention et contrôle

Le montant de l'indemnité doit figurer dans la convention et sur le formulaire de demande d'homologation de la rupture.

Régimes social et fiscal

Voir [Indemnités de rupture \(régimes social et fiscal\)](#)*.

POUR ALLER PLUS LOIN :

RF Social, Cahier juridique 155 « Rupture conventionnelle et autres alternatives au licenciement ».

VOIR AUSSI :

Rupture conventionnelle ; Rupture conventionnelle (contentieux) ; Rupture conventionnelle (procédure).

Pour: DIOLOCEANT MARC

Date de parution: Janvier 2015

Droits de reproduction et de diffusion réservés © Groupe Revue Fiduciaire 2015. Usage strictement personnel. L'utilisateur du site reconnaît avoir pris connaissance de la [licence de droits d'usage](#), en accepter et en respecter les dispositions.