



**Rupture conventionnelle : le salarié est éligible à  
l'indemnité de licenciement la plus favorable**

➤ **Montant minimum de l'indemnité spécifique : indemnité légale ou indemnité conventionnelle ?**

Le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle est librement négociable entre les parties et ne connaît pas de plafond ; en revanche la loi détermine un plancher constituant l'indemnité minimale due par l'employeur en-deçà de laquelle la convention ne sera pas homologuée par l'administration du travail.

L'article L 1237-13 du Code du travail précise en effet que le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle ne peut pas être inférieur à celui de l'indemnité légale de licenciement (fixé par l'article L 1234-9 du Code du travail).

Celui-ci est égal à un quart de salaire par année d'ancienneté pour les années jusqu'à dix ans, auquel s'ajoute un tiers de mois de salaire par année d'ancienneté à partir de dix ans.

La Chambre sociale de la Cour de cassation s'est livrée à une interprétation très stricte de l'article L 1237-13, en faisant une application exclusive de ce texte et refusant par exemple aux journalistes que l'indemnité spécifique minimum de rupture conventionnelle soit fixée par référence à l'indemnité spéciale de licenciement particulièrement avantageuse que la loi leur accorde (Cass. Soc. 3 juin 2015 n° 13-26799).

Néanmoins, les salariés dont l'entreprise relève de l'ANI du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail échappent à cette règle et peuvent bénéficier d'une disposition plus favorable.

Cet accord, complété par un avenant du 18 mai 2009, précise en effet que l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle ne peut être inférieure à l'indemnité conventionnelle de licenciement prévue par la Convention collective qui leur est applicable, évidemment lorsqu'elle est plus avantageuse que l'indemnité légale mais, cette disposition favorable profite uniquement aux salariés dont l'entreprise est adhérente à une organisation patronale signataire de l'ANI du 11 janvier 2008, c'est à dire le MEDEF, la CGPME et l'UPA, ou aux employeurs d'une branche d'activité relevant d'une convention collective signée par une de ces organisations.

Cette nuance nécessite donc de savoir si l'employeur signataire de la rupture conventionnelle relève ou non du champ d'application de l'ANI, ce qui n'est d'ailleurs pas toujours aisé pour le salarié.

➤ **La Chambre sociale de la Cour de cassation vient par ailleurs d'apporter une précision importante relative au montant de l'indemnité conventionnelle à retenir**

Une salariée, dont il n'est pas discuté que l'entreprise (appartenant au groupe Caisse d'épargne) était soumise à l'ANI, avait conclu avec son employeur une rupture conventionnelle, dont celui-ci avait calculé le montant de l'indemnité spécifique par rapport à l'indemnité légale de licenciement.

La salariée contestait cette référence et avait saisi la juridiction prud'homale afin d'obtenir un complément d'indemnité de rupture en se fondant sur le montant de l'indemnité de licenciement qui était prévu par l'accord collectif applicable.

L'accord collectif limitait toutefois le bénéfice de l'indemnité de licenciement (supérieur à l'indemnité légale) à deux cas, « *licenciement pour insuffisance résultant d'une incapacité professionnelle* » et « *difficultés économiques sérieuses mettant en cause la pérennité de l'entreprise* », les autres situations n'ouvrant droit qu'à l'indemnité légale de licenciement.

L'employeur avait imaginé pouvoir en déduire que lorsque la convention ou l'accord collectif prévoit une indemnité de licenciement réservée à certains cas de rupture et renvoie pour le reste à l'indemnité légale, l'indemnité de rupture conventionnelle doit être calculée sur la base de l'indemnité légale de licenciement.

En clair, selon lui la solution la moins avantageuse devait être privilégiée.

Cette interprétation n'est pas partagée par la Chambre sociale de la Cour de cassation, qui approuve les Juges du fond d'avoir fait droit à la demande de la salariée et de lui avoir accordé un complément d'indemnité spécifique de rupture conventionnelle.

Elle énonce à cet égard, que *l'accord collectif applicable aux salariés du groupe Caisse d'épargne prévoyait une indemnité conventionnelle de licenciement plus favorable que l'indemnité légale de licenciement prévue par l'article L 1237-13 du code du travail, de sorte qu'en application de l'avenant du 18 mai 2009 à l'Accord National Interprofessionnel du 11 janvier 2008, la salariée pouvait prétendre à une indemnité spécifique de rupture dont le montant ne pouvait pas être inférieur à l'indemnité conventionnelle de licenciement* (Cass. Soc. 5 mai 2021 n° 19-24650).

Ainsi, il suffit que l'accord collectif ou la convention collective prévoie une indemnité de licenciement supérieure à l'indemnité légale pour que la prévalence de la norme collective reçoive application.

[https://www.courdecassation.fr/jurisprudence\\_2/chambre\\_sociale\\_576/500\\_5\\_46987.html](https://www.courdecassation.fr/jurisprudence_2/chambre_sociale_576/500_5_46987.html)