

Indemnité de rupture conventionnelle : l'accord d'entreprise compte !



© 2026 Les Echos Publishing

Le salarié qui conclut une rupture conventionnelle homologuée avec son employeur perçoit une indemnité spécifique correspondant au moins à l'indemnité légale de licenciement ou, si elle est plus favorable, à l'indemnité conventionnelle de licenciement (pour les employeurs relevant de branches d'activités représentées par le Medef, Les Entrepreneurs ou l'U2P). Mais quelle indemnité conventionnelle l'employeur doit-il verser lorsque la convention collective applicable dans son entreprise et un accord d'entreprise prévoient des indemnités minimales de licenciement différentes ?

C'est l'accord d'entreprise qui prévaut !

Dans une affaire récente, une salariée qui avait signé une rupture conventionnelle avait saisi la justice en vue d'obtenir un rappel d'indemnité de rupture. Selon elle, cette indemnité aurait dû être calculée conformément à l'accord conclu au niveau de l'entreprise et non compte tenu de la convention collective des ingénieurs et cadres de la métallurgie. Étant précisé que le montant minimal prévu par l'accord d'entreprise lui était plus favorable (40 669 € contre 32 401 €).

Saisis du litige, les juges d'appel et la Cour de cassation lui ont donné raison. Pour eux, lorsque les indemnités minimales prévues par l'accord d'entreprise et la convention collective ont le même objet (indemniser le licenciement), c'est l'accord d'entreprise qui prévaut. L'indemnité de rupture conventionnelle versée à la salariée devait alors être au moins égale à l'indemnité minimale de licenciement fixée par l'accord d'entreprise. L'employeur a donc été condamné à lui régler un rappel d'indemnité de rupture conventionnelle.

Précision : pour rendre leur décision, les juges ont appliqué le Code du travail qui donne la primauté aux accords d'entreprise sur les conventions collectives (ou accords de branche) concernant de nombreux sujets tels que les primes versées aux salariés (hors travaux dangereux), les indemnités de rupture, l'aménagement du temps de travail, etc. Et ce, même si leurs dispositions sont moins favorables pour les salariés.

[Cassation sociale, 1er juillet 2026, n° 25-14861](#)

© 2026 Les Echos Publishing