

Rupture conventionnelle : quelle indemnité verser au salarié ?



© 2021 Les Echos Publishing

Vous le savez : employeur et salarié peuvent, d'un commun accord, mettre fin à un contrat de travail à durée indéterminée par le biais d'une rupture conventionnelle homologuée. Dans ce cas, l'employeur doit verser au salarié une indemnité de rupture dont le montant s'élève au moins à celui de l'indemnité légale de licenciement.

Toutefois, les entreprises qui relèvent de l'accord national interprofessionnel (ANI) sur la modernisation du marché du travail sont redevables d'une indemnité de rupture spécifique qui doit être au moins égale à l'indemnité conventionnelle de licenciement. Et ce, dès que celle-ci est plus élevée que l'indemnité légale de licenciement.

Précision : l'ANI s'applique aux entreprises relevant de branches professionnelles représentées par le Medef, la CPME et l'U2P.

À ce titre, dans une affaire récente, un employeur soumis à l'ANI précité avait conclu une rupture conventionnelle avec une salariée. Dans ce cadre, il lui avait versé une indemnité calculée en fonction de l'indemnité légale de licenciement. La salariée avait alors saisi la justice, estimant avoir droit à une indemnité plus élevée conformément à l'accord collectif

applicable à son entreprise. En effet, cet accord prévoyait bien une indemnité de licenciement conventionnelle plus élevée que l'indemnité légale de licenciement. Mais, selon l'employeur, l'indemnité conventionnelle n'était pas due à la salariée puisqu'elle était réservée aux seuls licenciements pour insuffisance professionnelle ou pour motif économique.

Saisie du litige, la Cour de cassation a donné raison à la salariée. Pour elle, dans la mesure où un accord collectif (ou une convention) comporte une indemnité conventionnelle de licenciement supérieure à l'indemnité légale, le salarié ayant conclu une rupture conventionnelle avec son employeur doit en bénéficier.

[Cassation sociale, 5 mai 2021, n° 19-24650](#)

© 2021 Les Echos Publishing