Image not found or type unknown

Salariés, cadres : combien négocier sa rupture conventionnelle ?

Actualité législative publié le **27/04/2014**, vu **122142 fois**, Auteur : CHHUM AVOCATS Paris Nantes Lille

Ce dispositif se voulait, à l'origine, marginal. Or, il est devenu l'une des réalisations-phare du quinquennat de Nicolas Sarkozy.

La rupture conventionnelle permet à l'employeur et au salarié de mettre fin d'un commun accord au contrat de travail. Chacune des parties y trouve son avantage. Par exemple, l'employeur est dispensé des obligations (délais, procédures, préavis...) inhérentes au licenciement, le salarié quant à lui voit des avantages par rapport à une procédure de démission, percevra des indemnités à l'occasion de l'accord et, surtout, sera éligible au chômage.

Pourtant, cette mesure a été largement dévoyée. En effet, désormais, les entreprises convoquent souvent les salariés et leur disent : « C'est une rupture conventionnelle ou un licenciement ! ».

Des entreprises s'en servent, également, pour éviter un coûteux plan social. Ainsi, il n'est pas rare que des entreprises sollicitent cinquante ruptures conventionnelles au cours d'un même mois.

Alors, combien négocier sa rupture conventionnelle ?

I) Quel montant minimum mon employeur doit-il me verser ?

Votre employeur doit vous verser, au minimum, une indemnité spécifique de rupture conventionnelle dont le montant ne peut être inférieur à l'indemnité de licenciement stipulée par la Convention collective applicable dans votre entreprise, ou à défaut, à l'indemnité légale de licenciement.

Cependant, ce montant est un minimum, et est négociable.

II) Quel montant négocier ?

Pour négocier au mieux, il faut se « benchmarker » en fonction de la somme que vous pourriez obtenir en justice en cas de licenciement abusif.

Ainsi, l'indemnité de rupture conventionnelle à négocier devra s'élever à la somme des quatre montants suivants :

1) Le montant de l'indemnité compensatrice de préavis : la durée de votre préavis est prévue par la Convention collective applicable dans votre entreprise (1 à 3 mois selon que vous soyez employé ou cadre) ;

2) L'indemnité de congés payés sur préavis, égale à 10% du montant brut de votre indemnité compensatrice de préavis ;

3) Le montant de l'indemnité conventionnelle de licenciement (au regard de la convention collective ou de l'accord d'entreprise applicable dans votre entreprise) ou, à défaut, l'indemnité légale de licenciement (cf. ci-dessus) ;

4) Une indemnité « supra-légale » :

* Si vous avez plus de 2 ans d'ancienneté et travaillez dans une entreprise de plus de 10 salariés :

- Si vous avez entre 2 et 5 ans d'ancienneté : l'équivalent de 6 mois de salaire ;

- Si vous avez entre 5 et 10 ans d'ancienneté : l'équivalent de 12 mois de salaire ;

- Si vous avez entre 10 et 20 ans d'ancienneté : l'équivalent de 15 mois de salaire ;

- Si vous avez plus de 20 ans d'ancienneté : l'équivalent de 20 mois de salaire ;

* Si vous avez moins de 2 ans d'ancienneté et travaillez dans une entreprise de moins de 11 salariés : entre 1 et 6 mois de salaire.

Le salarié devra également obtenir le solde de ses congés payés non pris restants.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est, selon la formule la plus avantageuse pour vous, soit le douzième de votre rémunération brute des douze derniers mois précédant le licenciement, soit le tiers des trois derniers mois.

Enfin, il faut noter que la négociation doit se faire sur un montant en net (et non brut), l'indemnité versée dans le cadre d'une rupture conventionnelle étant soumise à CSG/CRDS.

Bien entendu, il faut recommander aux salariés, dans tous les cas, de se faire assister par un avocat.

Frédéric CHHUM Avocat à la Cour

4, rue Bayard 75008 Paris

Tél : 01.42.89.24.48

Ligne directe: 01.42.56.03.00

e-mail : chhum@chhum-avocats.com

blog: http://avocats.fr/space/avocat-chhum

http://twitter.com/#!/fchhum

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés