



Salariés, cadres: Combien négocier sa rupture conventionnelle en 2018 après les ordonnances Travail ?

publié le **04/03/2018**, vu **3744 fois**, Auteur : [CHHUM AVOCATS Paris Nantes Lille](#)

En 2017, 421.000 ruptures conventionnelles ont été homologuées.

En pratique, dans 50% des cas, la rupture conventionnelle est en réalité un licenciement déguisé.

Dans cette négociation, employeur et salariés ne se trouvent pas sur un pied d'égalité.

Bien entendu, dans tous les cas, il est fortement recommandé de se faire assister par un avocat afin de garantir la préservation de ses droits.

1) Quel montant je peux négocier en supralégal ?

Pour négocier au mieux, il faut se « *benchmarker* » en fonction de la somme que vous pourriez obtenir en cas de licenciement jugé abusif/sans cause réelle et sérieuse devant un Conseil de prud'hommes ou une Cour d'appel.

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

- **L'indemnité compensatrice de préavis** : la durée de votre préavis est prévue par la Convention collective applicable dans votre entreprise (généralement 1 à 3 mois selon que vous êtes employé ou cadre) ou, à défaut, par l'article L. 1234-1 du Code du travail (1 à 2 mois selon votre ancienneté) ;
 - **L'indemnité de congés payés sur préavis**, égale à 10% du montant brut de votre indemnité compensatrice de préavis ;
 - **L'indemnité conventionnelle de licenciement** ou, à défaut, de l'indemnité légale de licenciement ;
 - **Une indemnité « supra-légale »** calculée sur la base de l'indemnité maximale prévue par le barème des indemnités prud'homales de licenciement (cf. notre précédente brève : <https://www.village-justice.com/articles/ordonnances-macron-qui-change-pour-les-salaries-avec-plafonnement-des,25765.html>)
- Si vous avez moins d'1 an d'ancienneté : l'équivalent de 1 mois de salaire ;
 - Si vous avez 1 an d'ancienneté : l'équivalent de 2 mois de salaire ;
 - Si vous avez 2 ans d'ancienneté : l'équivalent de 3,5 mois de salaire ;
 - Si vous avez 3 ans d'ancienneté : l'équivalent de 4 mois de salaire ;

- Si vous avez 4 ans d'ancienneté : l'équivalent de 5 mois de salaire ;
- Si vous avez 5 ans d'ancienneté : l'équivalent de 6 mois de salaire ;
- Si vous avez 6 ans d'ancienneté : l'équivalent de 7 mois de salaire ;
- Si vous avez 7 à 8 ans d'ancienneté : l'équivalent de 8 mois de salaire ;
- Si vous avez 9 ans d'ancienneté : l'équivalent de 9 mois de salaire ;
- Si vous avez 10 ans d'ancienneté : l'équivalent de 10 mois de salaire ;
- Si vous avez 11 ans d'ancienneté : l'équivalent de 10,5 mois de salaire ;
- Si vous avez 12 ans d'ancienneté : l'équivalent de 11 mois de salaire ;
- Si vous avez 13 ans d'ancienneté : l'équivalent de 11,5 mois de salaire ;
- Si vous avez 14 ans d'ancienneté : l'équivalent de 12 mois de salaire ;
- Si vous avez 15 ans d'ancienneté : l'équivalent de 13 mois de salaire ;
- Si vous avez 16 ans d'ancienneté : l'équivalent de 13,5 mois de salaire ;
- Si vous avez 17 ans d'ancienneté : l'équivalent de 14 mois de salaire ;
- Si vous avez 18 ans d'ancienneté : l'équivalent de 14,5 mois de salaire ;
- Si vous avez 19 ans d'ancienneté : l'équivalent de 15 mois de salaire ;
- Si vous avez 20 ans d'ancienneté : l'équivalent de 15,5 mois de salaire ;
- Si vous avez 21 ans d'ancienneté : l'équivalent de 16 mois de salaire ;
- Si vous avez 22 ans d'ancienneté : l'équivalent de 16,5 mois de salaire ;
- Si vous avez 23 ans d'ancienneté : l'équivalent de 17 mois de salaire ;
- Si vous avez 24 ans d'ancienneté : l'équivalent de 17,5 mois de salaire ;
- Si vous avez 25 ans d'ancienneté : l'équivalent de 18 mois de salaire ;
- Si vous avez 26 ans d'ancienneté : l'équivalent de 18,5 mois de salaire ;
- Si vous avez 27 ans d'ancienneté : l'équivalent de 19 mois de salaire ;
- Si vous avez 28 ans d'ancienneté : l'équivalent de 19,5 mois de salaire ;
- Si vous avez 29 ans d'ancienneté ou plus : l'équivalent de 20 mois de salaire.

2) Quid si vous êtes victime de harcèlement moral ou sexuel ?

L'existence d'une situation de harcèlement moral permet de dé plafonner les indemnités allouées en cas de licenciement abusif/sans cause réelle et sérieuse devant le Conseil de prud'hommes.

En effet, dans une telle hypothèse, le salarié est fondé à réclamer une indemnité qui ne peut être inférieure à 6 mois de salaire et ce quels que soient son ancienneté et l'effectif de l'entreprise (C. trav. art. L. 1235-3-1)

Ainsi, ce peut-être un bon argument pour augmenter le montant de l'indemnité supralégale dans le cadre de la négociation d'une rupture conventionnelle.

Il faut toutefois être prudent car cette stratégie peut aussi être l'origine d'un blocage de la négociation.

En effet, un employeur peut rapidement devenir méfiant lorsque le salarié évoque le terme de harcèlement au cours du processus de négociation puisque, dans une telle hypothèse, la rupture conventionnelle est frappée de nullité. (Voir notamment Cass. Soc. 09 juin 2015 : n° 14-101.92)

En pratique, la rupture conventionnelle s'accompagne alors souvent de la signature d'une transaction qui assure l'employeur contre tout risque de contentieux qui pourrait en découler.

Sur le harcèlement sexuel : n'hésitez pas à vous reporter à notre brève en cliquant sur le lien ci-dessous.

<https://www.village-justice.com/articles/balancetonporc-salaries-cadres-comment-reagir-face-une-situation-harcelement,26293.html>

3) Quel est le régime fiscal et social de l'indemnité de rupture conventionnel ?

Pour le régime fiscal et social.

Il faut se reporter à notre brève en cliquant sur le lien est ci-dessous.

<https://www.village-justice.com/articles/salaries-cadres-cadres-dirigeants-combien-negocier-rupture-conventionnelle,27827.html>

Frédéric CHHUM, Avocats à la Cour (Paris et Nantes)

. **Paris** : 4 rue Bayard 75008 Paris - Tel: 01 42 56 03 00 ou 01 42 89 24 48

. **Nantes** : 41, Quai de la Fosse 44000 Nantes - Tel: 02 28 44 26 44

e-mail : chhum@chhum-avocats.com

Blog : www.chhum-avocats.fr

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