

Rupture conventionnelle : montant de l'indemnité spécifique

publié le 13/11/2017, vu 1390 fois, Auteur : [Céline Chapman | Avocate](#)

Dans le cadre de la négociation d'une rupture conventionnelle, il est important de connaître le montant de l'indemnité de rupture minimum auquel vous avez droit.

La rupture conventionnelle est un mode amiable de rupture par lequel l'employeur et le salarié s'entendent pour mettre fin d'un commun accord au contrat de travail à durée indéterminée qui les lie.

Dans le cadre de cette rupture, la loi prévoit que le salarié bénéficie d'une indemnité spécifique de rupture conventionnelle dont le montant ne peut pas être inférieur à l'indemnité légale de licenciement ([art. L. 1237-13 du Code du travail](#) et [art. L1234-9 du Code du travail](#)).

Toutefois, [l'avenant n°4 du 18 mai 2009](#) à l'accord national interprofessionnel (ANI) sur la modernisation du marché du travail du 11 janvier 2008 dispose que l'indemnité spécifique de rupture à verser au salarié dont le contrat à durée indéterminée a été rompu dans le cadre d'une rupture conventionnelle doit être **au moins égale à l'indemnité conventionnelle de licenciement, dès lors que cette dernière s'avère plus favorable que l'indemnité légale.**

Cet avenant est applicable à tous les employeurs du secteur privé exception faite, notamment, des professions libérales, du secteur associatif et des employeurs de salariés agricoles.

Il est donc recommandé de s'assurer que la convention collective applicable au sein de l'entreprise ne prévoit pas le versement d'une indemnité de rupture plus élevée que le minimum légal et que l'employeur n'est pas alors tenu de verser cette indemnité conventionnelle.

En conséquence, pour connaître le minima auquel un salarié a droit dans le cadre de la rupture conventionnelle, il faut :

- 1°- calculer l'indemnité légale de licenciement : attention, la formule de calcul a évolué pour les salariés qui ont moins de 10 ans d'ancienneté au sein de l'entreprise ;
- 2°- vérifier si la convention collective prévoit des dispositions spécifiques ;
- 3°- si tel est le cas, calculer le montant de l'indemnité prévue par la convention collective ;
- 4°- comparer l'indemnité légale et l'indemnité conventionnelle et conserver la plus avantageuse.

Il s'agit d'un minima à respecter. Il est donc tout à fait possible de négocier un montant plus favorable.

Faire appel à un avocat permet d'être pleinement informé et de réussir la négociation de la rupture amiable de son contrat de travail.

Je suis à votre disposition pour toute action et/ou information.

Céline CHAPMAN
contact@chapman-avocat.fr