



Rupture conventionnelle : montant légal ou conventionnel de l'indemnité de licenciement ?

Commentaire d'arrêt publié le 15/10/2021, vu 2120 fois, Auteur : [Me Mike BORNICAT, Avocat](#)

Rupture conventionnelle : montant légal ou conventionnel de l'indemnité de licenciement ?

Le 5 mai dernier, La Cour de cassation juge en terme généraux que l'[employeur](#) concluant une [rupture conventionnelle](#) avec un [salarié](#) doit lui verser une indemnité au moins égale à l'[indemnité conventionnelle](#) de licenciement même si l'accord collectif renvoie à l'indemnité légale pour certains motifs de licenciement (Cass., Soc., 5 mai 2021 n° 19-24.650 FS-P, Sté Caisse d'épargne et de prévoyance Midi-Pyrénées c/ C).

En l'espèce, une salariée et son employeur signent une rupture conventionnelle. Au moment de la rupture, la salariée perçoit une indemnité spécifique de rupture calculée par référence à l'indemnité légale de licenciement. Réclamant une somme équivalente à l'indemnité conventionnelle de licenciement, l'intéressée saisit le juge prud'homal, qui lui donne raison.

Selon l'employeur le versement de l'indemnité conventionnelle devait être réservé aux cas strictement définis par la convention collective, à savoir le licenciement pour insuffisance professionnelle et motif économique. En dehors de ces hypothèses — et donc, en particulier, en cas de rupture conventionnelle homologuée, il convenait donc selon lui d'appliquer à la lettre les stipulations conventionnelles et de verser une indemnité « *au moins égale à l'indemnité légale de licenciement* ».

L'argument est écarté par la Cour de cassation : dès lors que la convention ou l'accord collectif applicable prévoit une indemnité conventionnelle de licenciement plus favorable que l'indemnité légale, celle-ci doit être versée au salarié.

Il importe donc peu que le texte conventionnel réserve le versement de l'indemnité de licenciement qu'il prévoit à certains motifs.

La solution est retenue à propos d'un accord réservant le versement de cette indemnité à certains motifs de rupture, mais au vu de la généralité des termes employés par la Cour, on peut supposer qu'elle s'appliquerait également lorsque le versement de l'indemnité plus favorable est conditionné, par exemple, à un critère d'ancienneté ou à l'appartenance à une catégorie

professionnelle.

Sous réserve de modifications législatives et/ou revirement de jurisprudence.

*

Le [Cabinet](#) accompagne salariés et employeurs devant le Conseil de Prud'hommes et en amont de toute procédure.

Récemment, sur le thème du [retrait unilatéral par l'employeur du véhicule de fonction d'un salarié](#).