



Rupture du contrat de travail : quels sont vos droits ?

publié le 20/08/2009, vu 14261 fois, Auteur : [Xavier Berjot | SANCY Avocats](#)

Licenciement, démission, rupture conventionnelle, etc., il n'est pas toujours aisé, pour le salarié, de connaître l'étendue de ses droits. Voici récapitulées, de manière synthétique, les sommes auxquelles ce dernier peut prétendre en cas de rupture du contrat de travail.

I. Licenciement

1. Indemnité de licenciement

En cas de licenciement, l'employeur doit verser au salarié une indemnité de licenciement, à condition qu'il justifie d'un an d'ancienneté ininterrompue à la date d'envoi de la notification du licenciement

L'indemnité légale de licenciement est égale à 1/5 de mois de salaire par année d'ancienneté. À partir de 10 ans d'ancienneté, elle est de 1/5 de mois de salaire auxquels s'ajoutent 2/15 de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

Si la convention collective applicable prévoit un mode de calcul plus favorable, celui-ci s'applique à la place de l'indemnité légale.

L'indemnité de licenciement n'est pas due au salarié licencié pour faute grave ou lourde.

2. Indemnité compensatrice de préavis

Si l'employeur décide de dispenser le salarié de l'exécution de son préavis, il doit lui verser une indemnité compensatrice de préavis égale au salaire qu'il aurait normalement perçu.

L'indemnité compensatrice de préavis n'est pas due au salarié licencié pour faute grave ou lourde.

3. Indemnité compensatrice de congés payés

L'indemnité compensatrice de congés payés est due au salarié qui a acquis des congés qu'il n'a pas pu prendre en totalité à la date de rupture de son contrat de travail. En revanche, si le salarié a soldé tous ses congés payés, aucune indemnité compensatrice ne lui est due.

L'indemnité compensatrice de congés payés n'est pas due en cas de faute lourde, mais elle reste acquise en cas de faute grave.

II. Démission

1. Indemnité compensatrice de congés payés

En cas de démission, le salarié perçoit l'indemnité compensatrice de congés payés qui lui est

éventuellement due.

2. Indemnité compensatrice de préavis

Si l'employeur souhaite le dispenser d'exécuter son préavis, le salarié perçoit alors l'indemnité compensatrice correspondante.

III. Rupture conventionnelle

1. Indemnité spécifique de rupture conventionnelle

À l'occasion de la rupture conventionnelle, le salarié doit percevoir une « indemnité spécifique de rupture conventionnelle », dont le montant ne peut être inférieur à celui de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement.

En revanche, les parties sont tout à fait libres de négocier une indemnité supérieure.

2. Indemnité compensatrice de congés payés

Si le salarié n'a pas pu prendre tous ses congés, il perçoit une indemnité compensatrice de congés payés, comme en cas de démission ou de licenciement.

3. Absence d'indemnité compensatrice de préavis

En cas de rupture conventionnelle, les parties déterminent d'un commun accord la date de rupture du contrat de travail, qui ne peut être antérieure à la date d'homologation de la convention de rupture.

Par conséquent, ni le salarié ni l'employeur ne sont tenus à un préavis et la question de l'indemnité compensatrice ne se pose pas.

IV – Contrat à durée déterminée

1. Indemnité de fin de contrat

A l'issue du contrat à durée déterminée (CDD), l'employeur doit verser au salarié une indemnité de fin de contrat égale à 10 % de la rémunération totale brute perçue au cours du CDD.

L'indemnité de fin de contrat n'est pas due si le CDD se poursuit par un contrat à durée indéterminée.

De même, elle n'est pas due dans certains cas particuliers (CDD d'usage, CDD visant l'embauche de certains demandeurs d'emploi, etc.).

Enfin, l'indemnité n'a pas non plus à être versée en cas de rupture anticipée du CDD due à l'initiative du salarié, à sa faute grave ou causée par un cas de force majeure.

2. Indemnité de congés payés

Le salarié titulaire d'un CDD a droit à une indemnité compensatrice de congés payés au titre du travail effectivement accompli durant ce contrat, quelle qu'ait été sa durée, dès lors que le régime des congés applicable dans l'entreprise ne lui permet pas de les prendre effectivement.

3. Absence d'indemnité compensatrice de préavis

Comme pour la rupture conventionnelle, il ne peut être question d'indemnité compensatrice de préavis pour un CDD, puisque celui-ci ne comporte pas de préavis.

V – Retraite

1. Départ à la retraite

En cas de départ à la retraite à l'initiative du salarié, l'employeur est redevable d'une indemnité légale de départ à la retraite égale à :

- 1/2 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté ;
- 1 mois de salaire après 15 ans d'ancienneté ;
- 1 mois et demi de salaire après 20 ans d'ancienneté ;
- 2 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté.

Si la convention collective applicable prévoit un mode de calcul plus favorable, celui-ci s'applique à la place de l'indemnité légale.

En plus de cette indemnité, le salarié bénéficie de l'indemnité compensatrice de congés payés correspondant aux congés éventuellement acquis à la date de la rupture et non pris.

De même, il peut bénéficier d'une indemnité compensatrice de préavis si l'employeur le dispense d'exécuter son préavis.

2. Mise à la retraite

En cas de mise à la retraite à l'initiative de l'employeur, le salarié a droit à une indemnité égale à l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement (voir I.1. ci-dessus).

Par ailleurs, comme pour le départ à la retraite, le salarié bénéficie éventuellement d'une indemnité compensatrice de congés payés et d'une indemnité compensatrice de préavis.

En conclusion, outre ces indemnités, l'employeur peut être tenu de verser au salarié des indemnités ou sommes plus spécifiques (indemnité de non-concurrence, remboursement de frais, etc.).

Enfin, aucune situation n'étant identique, il appartient à l'employeur et au salarié d'analyser en détail les sommes dues à ce dernier en cas de rupture du contrat.

Xavier BERJOT

Avocat Associé

OCEAN AVOCATS

www.ocean-avocats.com