



## Calcul des indemnités de rupture conventionnelle après CIF

Par **ocre**, le **31/07/2015** à **14:09**

Bonjour

Salarié en CDI depuis 2007 dans une entreprise privée, je bénéficie d'un congé individuel de formation (CIF) à temps complet, me permettant d'effectuer un Master complet sur 2 ans. Cette longue durée a impliqué que la prise en charge financière se termine avant la fin du CIF, et soit nettement inférieure à mon salaire habituel.

Au terme de ce CIF, nous allons effectuer une rupture conventionnelle avec mon entreprise, et je me demande sur quelle base d'indemnité je peux tabler dans la négociation.

Il est dit en effet que le minimum légal est de :

- 1/5e du salaire mensuel par année d'ancienneté,
- avec un salaire mensuel de référence correspondant à la rémunération brute moyenne des trois derniers mois, ou des douze derniers mois quand ce mode de calcul est plus favorable au salarié (les éléments de rémunération exceptionnels, comme un 13e mois, devant être intégrés au prorata).

Dans mon cas, les 12 derniers mois correspondent à des salaires nettement inférieurs à ceux touchés lorsque j'étais en poste, car calculés suivant le nombre d'heures de formation déclarées.

Dois-je prendre pour base minimale de négociation de l'indemnité les salaires perçus pendant mon CIF, ou bien puis-je prendre pour base les salaires perçus avant de commencer le CIF?

En vous remerciant pour vos réponses, cordialement,

Par **P.M.**, le **31/07/2015** à **15:22**

Bonjour,

Vous dites que vous bénéficiez d'un CIF à temps complet mais en même temps que la prise en charge se termine avant son terme, ce qui est contradictoire...

Mais de toute façon, les salaires à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité sont ceux en période normale de travail...

Par **ocre**, le **03/08/2015** à **11:29**

Bonjour et merci de cette réponse.

Peut-on s'appuyer sur un texte de loi ou de jurisprudence pour justifier de prendre les salaires de la période normale de travail pour le calcul de l'indemnité?

N.B. Précision sur une ambiguïté dans mon premier message : la prise en charge se termine avant la fin de la formation, mais c'était prévu, car la durée de formation excédait la durée maximale de financement proposée par le FONGECIF Ile-de-France, ce qui impliquait un final sans solde. La notion de CIF temps complet correspond au volume horaire de la formation, suffisamment élevé pour ne pas permettre de retourner travailler en entreprise en parallèle à la formation.

Par **P.M.**, le **03/08/2015** à **12:17**

Bonjour,

Puisque l'indemnité de licenciement est identique à l'indemnité de la ruptur-e conventionnelle, on peut se référer à différentes décisions de principe de la Cour de Cassation et notamment à l'[Arrêt 92-40365](#) :

[citation]le salaire moyen servant de base au calcul des indemnités de rupture s'entend du salaire habituel perçu par l'intéressé[/citation]

De toute façon, il est toujours possible de prévoir une indemnité supérieure au minimum légal...