

Indemnité de rupture conventionnelle

Notice sur les modalités de calcul de l'indemnité devant être versée à l'occasion de la conclusion d'une rupture conventionnelle d'un contrat de travail

L'indemnité versée à l'occasion d'une rupture conventionnelle ne peut être inférieure à la plus favorable de ces 2 indemnités :

- l'indemnité conventionnelle de licenciement,
- l'indemnité légale de licenciement.

Indemnité conventionnelle

Dès lors qu'une convention collective prévoit une indemnité de licenciement supérieure à celle de l'indemnité légale, c'est la première qui doit être versée. Sont exclus de cette obligation : les professions agricoles, les professions libérales, le secteur de l'économie sociale, le secteur sanitaire et social et les particuliers employeurs.



Indemnité légale

Ancienneté

L'indemnité est due quelle que soit l'ancienneté du salarié. L'indemnité se calcule en fonction du nombre d'années de service dans l'entreprise en tenant compte des **mois pleins** accomplis au-delà des années pleines. L'ancienneté s'apprécie à la date de rupture du contrat de travail.

En cas d'année incomplète, l'indemnité est calculée proportionnellement au nombre de mois complets.

Salaire à prendre en compte

L'indemnité est calculée à partir du salaire moyen brut le plus favorable obtenu en calculant :

- La moyenne mensuelle des douze derniers mois précédant la conclusion de la convention de rupture (la moyenne mensuelle de l'ensemble des mois précédant la conclusion de la convention de rupture si le salarié a moins de douze mois d'ancienneté ininterrompus) ;
- Le tiers des trois derniers mois précédant la conclusion de la convention de rupture. Dans ce cas, les salaires doivent intégrer toutes les primes et les gratifications versées. Si une prime de caractère annuel ou exceptionnel a été versée au cours des 3 derniers mois, elle devra être lissée sur les 12 mois.

Les congés payés doivent être intégrés dans le calcul, qu'ils soient versés par l'employeur ou par une caisse de congés. Il faut également intégrer l'équivalent des avantages en nature.

En cas de maladie pendant la période de référence, il y a lieu de retenir le salaire mensuel moyen des 12 ou des 3 derniers mois précédant l'arrêt de travail pour maladie.

Salariés à temps partiel :

Pour les salariés ayant été employés à temps partiel et à temps complet dans la même entreprise, une proportionnalité doit être établie en fonction de la durée respective de l'emploi à temps complet et de l'emploi à temps partiel. Cette règle s'applique tant à l'indemnité légale qu'à l'indemnité conventionnelle de licenciement.

Par exemple :

Un salarié a travaillé 4 ans à temps plein puis 2 ans à mi-temps. La rémunération mensuelle de ce mi-temps était égale à 1 500 € (soit un salaire de base de 3 000 € pour les années à temps plein).

Le salaire de référence permettant de calculer l'indemnité de licenciement sera égal à :

- Pour les années à temps plein : $3\,000 \times 4/6 = 2\,000 \text{ €}$
- Pour les années à temps partiel : $1\,500 \times 2/6 = 500 \text{ €}$

Soit un salaire moyen de référence égale à 2 500 €.

Calcul de l'indemnité légale

Depuis le 27 septembre 2017 et l'entrée en vigueur du décret n°2017-1398 portant revalorisation de l'indemnité légale de licenciement, le montant de l'indemnité légale se calcule comme suit :

- Jusqu'à 10 ans d'ancienneté : 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté ;
- Au-delà de 10 ans d'ancienneté : 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté.

Les années incomplètes sont retenues au prorata du nombre de mois de présence complets.

Par exemple :

① Un salarié a 8 ans, 3 mois et 7 jours d'ancienneté et gagne 2 000 € bruts par mois (moyenne déterminée comme précisé supra). Il a droit au titre de l'indemnité légale à : $(2\,000 \times 8.25) \times 1/4 = 4\,125 \text{ €}$, le chiffre de 8.25 correspondant à ses 8 ans et 3 mois d'ancienneté (non prise en compte des 7 jours d'ancienneté car ne constituant pas un mois complet).

② Un salarié a 12 ans et 6 mois et 20 jours d'ancienneté et gagne 2 000 € bruts par mois. Ce salarié a droit au titre de l'indemnité légale à $(2\,000 \times 10 \times 1/4) + (2\,000 \times 2.5 \times 1/3) = 6\,667 \text{ €}$.



Attention : ce nouveau mode de calcul n'est applicable qu'aux ruptures conventionnelles conclues à partir du 27 septembre 2017.

Les dispositions de l'article R.1234-2 du Code du travail tel qu'existant avant l'entrée en vigueur du décret n°2017-1398, restent applicables aux ruptures conventionnelles conclues antérieurement à cette date. Dans ce cas, le montant de l'indemnité légale ne pourra être inférieur à 1/5ème de mois de salaire par année d'ancienneté auxquels s'ajoutent 2/15ème de mois par année au-delà de 10 ans d'ancienneté.

Références :

Articles L. 1237-13, L. 1234-9 et R. 1234-1 à 4 du code du travail
Avenant n° 4 du 18 mai 2009 à l'accord national interprofessionnel du 11 janv. 2008
(étendu par arrêté du 26 nov. 2009)