

Le montant de l'indemnité de rupture conventionnelle

Le montant de l'indemnité de rupture conventionnelle

Benoît Ramozzi - bramozzi@cs.experts-comptables.org

La rupture conventionnelle du contrat de travail est prévue par la loi portant modernisation du marché du travail n° 2008-596 du 25 juin 2008 (JO 26 juin 2008), qui a transposé dans le code du travail les règles applicables à ce nouveau mode de rupture, qui ne constitue ni un licenciement ni une démission. La loi de modernisation du marché du travail reprenait ainsi l'une des dispositions les plus emblématiques que l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 signé par les partenaires sociaux.

Ce nouveau mode de rupture du contrat connaît un assez grand succès, mais il pose quelques difficultés d'application, notamment quant au montant de l'indemnité de rupture que l'employeur doit verser au salarié. Il apparaît en effet qu'il existe une certaine incohérence entre le contenu de la loi de modernisation du marché du travail et celui de l'ANI du 11 janvier 2008.

1 Dispositions prévues par la loi de modernisation du marché du travail

Aux termes de la loi de modernisation du marché du travail du 25 juin 2008 (nouvel article L. 1237-13 du code du travail), « la convention de rupture définit les conditions de celle-ci, notamment le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle qui ne peut pas être inférieur à celui de l'indemnité prévue à l'article L. 1234-9 ».

En faisant un renvoi à l'article L. 1234-9 du code du travail, la loi vise expressément l'indemnité légale de licenciement. C'est donc celle-ci qui doit être versée au salarié dont le départ a lieu dans le cadre d'une rupture conventionnelle.

Le montant de l'indemnité légale de licenciement a été modifié par la loi de modernisation du marché du travail. Il est égal à un cinquième de mois par année d'ancienneté auquel s'ajoutent deux quinzièmes de mois par année au-delà de 10 ans d'ancienneté.

Si l'indemnité légale de licenciement n'est due, aux termes de la loi, qu'aux salariés comptant au moins un an d'ancienneté, cette condition n'est pas reprise pour les salariés quittant l'entreprise dans le cadre d'une rupture conventionnelle : ils bénéficient d'une indemnité quelle que soit leur ancienneté (l'indemnité légale est alors proratisée en fonction de l'ancienneté).

La circulaire ministérielle du 22 juillet 2008 (n° 2008-11) confirme cette position en indiquant que le salarié perçoit au moins l'indemnité légale de licenciement et c'est aussi ce qui est expliqué sur le site internet du ministère du travail (fiches pratiques).

L'employeur n'est donc pas tenu, au regard de la loi, de verser l'indemnité conventionnelle de rupture.

2 Dispositions de l'Accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2008

La loi de modernisation du marché du travail du 25 juin 2008 a transposé dans le droit positif l'ANI du 11 janvier 2008 signé, côté patronal, par le MEDEF, la CGPME et l'UPA.

Cette procédure est de droit depuis la loi du 31 janvier 2007 de modernisation du dialogue social. En effet, celle-ci prévoit que pour tout projet de réforme portant sur les relations individuelles et collectives du travail, l'emploi et la formation professionnelle et qui relève du champ de la négociation interprofessionnelle, le gouvernement doit entreprendre une concertation préalable avec les partenaires sociaux, sauf en cas d'urgence. Ceci explique pourquoi, depuis 2007, chaque loi portant sur le droit du travail est précédée d'une négociation des partenaires sociaux.

L'ANI du 11 janvier 2008 portant sur la modernisation du marché du travail a donc précédé la loi du 25 juin 2008 sur la modernisation du marché du travail qui a retranscrit dans le droit positif une importante partie de cet accord.

Cet accord interprofessionnel ayant été étendu par arrêté ministériel du 23 juillet 2008 (JO 25/7), il s'applique depuis fin juillet 2008 aux employeurs situés dans son champ d'application. Ainsi, les entreprises représentées par le MEDEF, la CGPME et l'UPA soit les secteurs industriel, commercial et artisanal sont tenues d'appliquer l'accord interprofessionnel. En revanche, ne sont pas concernées les professions libérales, le secteur associatif, le secteur sanitaire et social à but non lucratif, etc.

Aux termes de l'article 12 de l'ANI, relatif à la rupture conventionnelle, il faut verser au salarié « une indemnité spécifique (?) dont le montant ne peut être inférieur à celui de l'indemnité de rupture prévue à l'article 11 ».

Si l'on se réfère à cet article 11, qui a trait aux ruptures de contrat de travail, il est prévu que pour « rationaliser les indemnités de rupture du CDI dans les cas où l'ouverture au droit à une telle indemnité est prévue, il est institué une indemnité de rupture interprofessionnelle unique dont le montant ne peut être inférieur, sauf dispositions conventionnelles plus favorables à partir d'un an d'ancienneté dans l'entreprise, à 1/5ème de mois par année de présence ».

L'article 11 de l'ANI concerne donc toutes les ruptures de CDI, ce qui vise par conséquent la rupture conventionnelle.

Ainsi, aux termes de l'ANI et par le jeu du renvoi de l'article 12 à l'article 11, en cas de rupture conventionnelle, le salarié doit percevoir l'indemnité conventionnelle de rupture, l'indemnité légale n'étant qu'un plancher.

L'indemnité conventionnelle est celle qui est fixée par la convention collective pour le licenciement ou la rupture conventionnelle (les partenaires sociaux peuvent en effet négocier une indemnité spécifique).

Les partenaires sociaux signataires de l'ANI ont confirmé cette position dans un procès verbal d'interprétation du 15 décembre 2008. Selon eux, si la convention collective fixe un montant plus favorable que l'indemnité légale, elle est due en cas de rupture conventionnelle.

Par conséquent, si l'on s'en tient au texte de l'ANI, en cas de rupture conventionnelle, le montant de l'indemnité due au salarié est celui prévu par la convention collective ou, à défaut, le montant de l'indemnité légale de licenciement. Il faudra opter pour le montant globalement plus favorable au salarié.

Toutefois, l'ANI ne vise pas tous les employeurs, puisque seuls sont tenus par l'ANI ceux qui sont représentés par les partenaires sociaux ayant signé l'accord, soit le MEDEF, la CGPME et l'UPA.

Ainsi, on pourrait en conclure, compte tenu de l'articulation de la loi du 25 juin et de l'ANI du 11 janvier, que le montant de l'indemnité varie selon l'employeur : ceux qui relèvent des secteurs industriel, commercial et artisanal verseront au moins l'indemnité conventionnelle et les autres (professions libérales, secteur non lucratif, etc.) verseront au moins l'indemnité légale !

Remarque

:

Selon certains, dans la mesure où l'arrêté d'extension de l'ANI prévoit que cet accord s'applique sous réserve de l'application des dispositions de la loi du 25 juin 2008, la loi devrait prévaloir sur l'accord, et le montant de l'indemnité à verser est donc seulement le montant de l'indemnité légale de licenciement. Il serait souhaitable d'avoir des précisions sur ce point.

En conclusion

, dans la mesure où, en cas de rupture conventionnelle, les employeurs versent généralement le montant de l'indemnité conventionnelle de rupture quand elle est plus favorable au salarié, on peut dire qu'il s'agit d'un faux débat. Mais, sur le plan des principes, on ne peut que critiquer une telle incohérence entre les textes, qui est loin de satisfaire le besoin de sécurité juridique de tout chef d'entreprise.

2009.04.06 10:55