



02 JUIN 2021

Montant minimal de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle

L'indemnité versée dans le cadre de la rupture conventionnelle individuelle ne peut être inférieure ni à l'indemnité légale de licenciement, ni à l'indemnité conventionnelle de licenciement lorsque celle-ci est plus favorable.



Lorsque la Convention collective prévoit deux indemnités de licenciement conventionnelle :

- Une de licenciement pour **motif personnel**
- Une de licenciement pour **motif économique**



Si ces deux indemnités conventionnelles sont supérieures à l'indemnité légale, l'indemnité de rupture conventionnelle minimum à respecter est l'indemnité conventionnelle de licenciement **la plus faible**.

Si au moins une de ces deux indemnités conventionnelles est inférieure à l'indemnité légale, l'indemnité de rupture conventionnelle minimum à respecter est **l'indemnité légale de licenciement**.

Source : instr. DGT 2009-25 du 8 décembre 2009

Cass. Soc. 5 mai 2021, n° 19-24650 : Les apports

Dans cet arrêt, l'accord applicable prévoyait le versement d'une indemnité conventionnelle de licenciement plus élevée que l'indemnité légale pour deux motifs seulement :

- Licenciement pour insuffisance résultant d'une incapacité professionnelle ;
- Licenciement en cas de difficultés économiques sérieuses mettant en cause la pérennité de l'entreprise.

Tous les autres cas de licenciement pour motif personnel n'ouvraient droit qu'à l'indemnité légale de licenciement.

L'employeur avait donc versé l'indemnité légale et justifiait sa décision en mentionnant que le renvoi à l'indemnité légale de licenciement pour les autres cas de rupture pour motif personnel devait être assimilé à l'indemnité la plus faible qui doit donc prévaloir en cas de pluralité d'indemnités conventionnelles de licenciement.

MAIS : Position de la Cour de cassation :

L'accord collectif prévoyait une indemnité conventionnelle de licenciement plus favorable que l'indemnité légale de licenciement **DONC** la salariée pouvait prétendre à une **indemnité de rupture d'un montant qui ne pouvait pas être inférieur à l'indemnité conventionnelle de licenciement.**

CONCLUSION

Lorsqu'un accord ou une Convention collective prévoit une indemnité conventionnelle de licenciement plus favorable que l'indemnité légale de licenciement, l'employeur doit verser au salarié avec qui il a conclu une rupture conventionnelle individuelle une indemnité au moins égale à cette indemnité conventionnelle de licenciement.

PEU IMPORTE :

- Qu'il existe plusieurs indemnités conventionnelles pour des cas particuliers de licenciement ;
- Que l'accord renvoie à l'indemnité légale pour certains motifs de licenciement