Dernière mise à jour le 04 octobre 2017

Rupture conventionnelle : le régime de l'indemnité de rupture change

Après la publication de l'ordonnance n° 2017-1387 au JO du 23 septembre 2017, et du décret n° 2017-1398 au JO du 26 septembre 2017, des modifications sont apportées au régime ...

Sommaire

- Ouverture du droit
- Similitude avec l'indemnité de licenciement
- Ancienneté inférieure à 1 an : les termes de la circulaire DGT du 17/03/2009
- Conséquence
- Valeur minimale de l'indemnité de rupture
- Chiffrage de l'indemnité de rupture en 2017 : 2 régimes
- Période allant jusqu'au 26 septembre 2017
- Période débutant le 27 septembre 2017
- Autres informations concernant le nouveau calcul de l'indemnité de rupture légale
- Détermination du « salaire de référence »
- Régime applicable jusqu'au 26 septembre 2017
- Régime applicable depuis le 27 septembre 2017
- Références

Après la publication de l'ordonnance n° 2017-1387 au JO du 23 septembre 2017, et du décret n° 2017-1398 au JO du 26 septembre 2017, des modifications sont apportées au régime de l'indemnité versée dans le cadre d'une rupture conventionnelle.

Ouverture du droit

Similitude avec l'indemnité de licenciement

Par similitude avec l'indemnité de licenciement, les règles applicables sont les mêmes en matière de détermination de l'ancienneté.

Ancienneté inférieure à 1 an : les termes de la circulaire DGT du 17/03/2009

Une différence notable existe toutefois : une **ancienneté inférieure à 1 an** donne lieu au paiement d'une indemnité de rupture dans le cadre d'une rupture conventionnelle.

Circulaire DGT n° 2009-04 du 17 mars 2009 relative à la rupture conventionnelle d'un contrat à durée indéterminée

5.3 - régime indemnitaire des salariés de moins d'un an d'ancienneté

La loi de modernisation du marché du travail ne renvoie à l'indemnité légale de licenciement que pour définir le montant minimal de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle, sans en définir les conditions d'attributions.

Dans le cas où le salarié partie à la rupture conventionnelle a moins d'une année d'ancienneté, l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle lui est due au prorata du nombre de mois de présence.

Par exemple, pour un salarié ayant 7 mois d'ancienneté, l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle doit être : salaire brut mensuel moyen multiplié par 1/5ème multiplié par 7/12ème.

Conséquence

De ce fait, les dispositions de l'article 39 de l'ordonnance n° 2017-1387, abaissant la condition d'ancienneté permettant l'ouverture du droit à l'indemnité de licenciement, de 12 à 8 mois, n'a pas d'effet sur l'ouverture du droit à l'indemnité de rupture.

Valeur minimale de l'indemnité de rupture

Elle ne peut être inférieure à l'indemnité légale ou conventionnelle versée en cas de licenciement.

Article L1237-13

Créé par LOI n°2008-596 du 25 juin 2008 - art. 5

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.

Elle fixe la date de rupture du contrat de travail, qui ne peut intervenir avant le lendemain du jour de l'homologation.

A compter de la date de sa signature par les deux parties, chacune d'entre elles dispose d'un délai de quinze jours calendaires pour exercer son droit de rétractation. Ce droit est exercé sous la forme d'une lettre adressée par tout moyen attestant de sa date de réception par l'autre partie.

Article L1234-9

Modifié par Ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017 - art. 39

Le salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, licencié alors qu'il compte 8 mois d'ancienneté ininterrompus au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité de licenciement.

Les modalités de calcul de cette indemnité sont fonction de la rémunération brute dont le salarié bénéficiait antérieurement à la rupture du contrat de travail. Ce taux et ces modalités sont déterminés par voie réglementaire.

NOTA :

Conformément à l'article 40-I de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, ces dispositions sont applicables aux licenciements prononcés postérieurement à la publication de ladite ordonnance.

Chiffrage de l'indemnité de rupture en 2017 : 2 régimes

Période allant jusqu'au 26 septembre 2017

Date signature convention de rupture	Détermination de l'indemnité de rupture
Jusqu'au 26 septembre 2017	Indemnité de rupture : (1/5 ^{ème} * Salaire de référence * ancienneté) + (2/15 ^{ème} * Salaire de référence * (ancienneté supérieure à 10 ans))

Article R1234-2

Modifié par Décret n°2008-715 du 18 juillet 2008 - art. 1

L'indemnité de licenciement ne peut être inférieure à un cinquième de mois de salaire par année d'ancienneté, auquel s'ajoutent deux quinzièmes de mois par année au-delà de dix ans d'ancienneté.

Période débutant le 27 septembre 2017

Date signature convention de rupture	Détermination de l'indemnité de rupture
À compter du 27 septembre 2017	Indemnité de rupture : (1/4 * Salaire de référence * ancienneté jusqu'à 10 ans) + (1/3 * Salaire de référence * (pour les années au-delà de 10 ans))

Article R1234-2

Modifié par Décret n°2017-1398 du 25 septembre 2017 - art. 2

L'indemnité de licenciement ne peut être inférieure aux montants suivants :

- 1° Un quart de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années jusqu'à dix ans ;
- 2° Un tiers de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années à partir de dix ans.

NOTA :

Conformément à l'article 4 du décret n° 2017-1398 du 25 septembre 2017, ces dispositions sont applicables aux licenciements et mises à la retraite prononcés et aux ruptures conventionnelles conclues postérieurement à sa publication.

Autres informations concernant le nouveau calcul de l'indemnité de rupture légale

L'article 1 du décret 2017-1398 complète l'article R 1234-1 du code du travail, précisant à cette occasion qu'en cas d'année incomplète « l'indemnité est calculée proportionnellement au nombre de mois complets ».

Selon nous, cela confirme expressément que l'ancienneté retenue pour déterminer l'indemnité de rupture ne prend en compte que :

- Des années complètes ;
- Et des mois complets ;
- Excluant de fait les jours.

En conséquence, un salarié justifiant d'une ancienneté de 5 ans, 2 mois et 29 jours percevra la même indemnité de rupture légale qu'un salarié justifiant d'une ancienneté de 5 ans et 2 mois.

Article R1234-1

Modifié par Décret n°2017-1398 du 25 septembre 2017 - art. 1

L'indemnité de licenciement prévue à l'article L. 1234-9 ne peut être inférieure à une somme calculée par année de service dans l'entreprise et tenant compte des mois de service accomplis au-delà des années pleines. En cas d'année incomplète, l'indemnité est calculée proportionnellement au nombre de mois complets.

NOTA :

Conformément à l'article 4 du décret n° 2017-1398 du 25 septembre 2017, ces dispositions sont applicables aux licenciements et mises à la retraite prononcés et aux ruptures conventionnelles conclues postérieurement à sa publication.

Détermination du « salaire de référence »

Régime applicable jusqu'au 26 septembre 2017

Le salaire de référence est déterminé selon :

- Les 3 derniers mois qui précèdent la notification du licenciement ;
- Les 12 derniers mois qui précèdent la notification du licenciement.

La valeur la plus favorable pour le salarié doit être retenue.

Article R1234-4

Créé par Décret n°2008-244 du 7 mars 2008 - art. (V)

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

- 1° Soit le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant le licenciement ;
- 2° Soit le tiers des trois derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

Régime applicable depuis le 27 septembre 2017

L'article 3 du décret 2017-1398 modifie l'article R 1234-4 du code du travail, confirmant la fixation du salaire de référence comme suit :

- Le tiers des 3 derniers mois qui précèdent la notification du licenciement ;
- Le 1/12^{ème} de la rémunération des 12 derniers mois qui précèdent la notification du licenciement, ou lorsque la durée de service du salarié est inférieure à 12 mois, la moyenne mensuelle de la rémunération de l'ensemble des mois précédant le licenciement.

Article R1234-4

Modifié par Décret n°2017-1398 du 25 septembre 2017 - art. 3

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

- 1° Soit la moyenne mensuelle des douze derniers mois précédant le licenciement, ou lorsque la durée de service du salarié est inférieure à douze mois, la moyenne mensuelle de la rémunération de l'ensemble des mois précédant le licenciement ;
- 2° Soit le tiers des trois derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant

calculé à due proportion.

NOTA :

Conformément à l'article 4 du décret n° 2017-1398 du 25 septembre 2017, ces dispositions sont applicables aux licenciements et mises à la retraite prononcés et aux ruptures conventionnelles conclues postérieurement à sa publication.

Références

Ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail, JO du 23 septembre 2017

Décret n° 2017-1398 du 25 septembre 2017 portant revalorisation de l'indemnité légale de licenciement, JO du 26 septembre 2017