

Dernière mise à jour le 18 juin 2021

Rupture conventionnelle : retenir l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement ?

La Cour de cassation s'est penchée sur le chiffrage de l'indemnité de rupture qui devait être versée dans le cadre d'une rupture conventionnelle, et sur le fait de retenir ou non l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement.

Sommaire

- Présentation de l'affaire
- Arrêt de la cour d'appel
- Arrêt de la Cour de cassation
- Rappel de la circulaire DGT de 2009
- Références

Présentation de l'affaire

Une salariée est engagée à compter du 1^{er} février 1995 en qualité d'assistante commerciale, occupant en dernier lieu les fonctions d'assistante contentieux.

La salariée et son employeur conviennent d'une rupture conventionnelle du contrat de travail le 15 janvier 2015.

La salariée perçoit au moment de la rupture une indemnité spécifique de rupture, calculée par référence au montant de l'indemnité légale de licenciement, ce qu'elle conteste en saisissant la juridiction prud'homale, estimant qu'elle ouvrirait droit à une indemnité de rupture à hauteur de l'indemnité conventionnelle.

Arrêt de la cour d'appel

La cour d'appel de Toulouse donne raison à la salariée, mais l'employeur décide de se pourvoir en cassation.

Arrêt de la Cour de cassation

La Cour de cassation confirme l'arrêt de la cour d'appel et rejette le pourvoi formé par l'employeur.

Dans son analyse, elle aborde les 2 points suivants :

Point numéro 1 : l'entreprise est-elle dans le champ

de l'ANI du 11/01/2008 ?

Rappelons que les employeurs qui entrent dans le champ de l'ANI du 11/01/2008 versent l'**indemnité conventionnelle** lorsqu'elle **est plus élevée que l'indemnité légale**.

Aux termes de l'avenant n° 4 du 18 mai 2009 à l'accord national interprofessionnel (ANI) sur la modernisation du marché du travail du 11 janvier 2008, l'indemnité spécifique de rupture à verser au salarié dont le CDI a été rompu dans le cadre d'une rupture conventionnelle de l'article L. 1237-11 du Code du travail, doit être au moins égale à l'indemnité conventionnelle de licenciement, dès lors que cette dernière s'avère plus favorable, pour le salarié, que l'indemnité légale.

Cet avenant ne s'est d'abord imposé qu'aux employeurs adhérents du MEDEF, de la CGPME ou de l'UPA, et ce au titre des conventions de rupture conventionnelle conclues depuis le 18 mai 2009.

Son extension par l'arrêté du 26 novembre 2009 (JO du 27 novembre) le rend désormais obligatoire à l'égard de tous les employeurs entrant dans le champ d'application de l'ANI du 11 janvier 2008 (c'est-à-dire les employeurs du secteur privé, exception faite, notamment, des professions libérales, du secteur associatif et des employeurs de salariés agricoles), et ce au titre des conventions de rupture conclues depuis le 28 novembre 2009.

Dans le cas présent, l'entreprise se situait dans le champ d'application de l'ANI du 11 janvier 2008, la contraignant au chiffrage de l'indemnité de rupture conventionnelle à hauteur de la valeur conventionnelle si celle-ci est plus favorable que l'indemnité légale.

Point numéro 2 : valeur de l'indemnité conventionnelle

Dans le cas présent, l'accord collectif (conclu avant l'entrée en vigueur de la loi n°2008-596 du 25/06/2008, loi LMMT permettant l'entrée en vigueur du dispositif de rupture conventionnelle individuelle) applicable aux salariés de l'entreprise prévoyait le versement d'une indemnité conventionnelle de licenciement, plus favorable que l'indemnité légale, uniquement en cas de licenciement pour insuffisance professionnelle ou pour motif économique.

Dans tous les autres cas, le salarié ne pouvait prétendre qu'à l'indemnité légale de licenciement.

L'employeur estimait donc que les dispositions de l'accord collectif devaient être prises en considération, stricto sensu, et que le versement de l'indemnité en cas de rupture conventionnelle devait être réservé aux cas strictement définis par le texte.

Dans la situation actuelle, selon l'employeur, la salariée ne pouvait prétendre qu'à une indemnité de rupture conventionnelle à hauteur de l'indemnité légale de licenciement.

Cet argument n'est pas retenu par la Cour de cassation, tout comme l'avait fait la cour d'appel, et elle indique à ce propos que :

- Dès lors qu'une convention ou accord collectif prévoit une indemnité conventionnelle de licenciement plus favorable que l'indemnité légale ;
- C'est bien l'indemnité **conventionnelle de licenciement qui doit être retenue.**

Extrait de l'arrêt:

Réponse de la Cour

5. La cour d'appel, qui a constaté que les dispositions de l'accord sur les instances paritaires nationales du 22 décembre 1994, accord collectif applicable aux salariés du groupe (...), prévoyait une indemnité conventionnelle de licenciement plus favorable que l'indemnité légale de licenciement prévue

par l'article L. 1237-13 du code du travail, a exactement retenu qu'en application de l'avenant du 18 mai 2009 à l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008, la salariée pouvait prétendre à une indemnité spécifique de rupture dont le montant ne pouvait pas être inférieur à l'indemnité conventionnelle de licenciement.

PAR CES MOTIFS, la Cour :
REJETTE le pourvoi ;

Rappel de la circulaire DGT de 2009

Profitons de l'affaire présente pour rappeler les termes de la circulaire de la DGT (n° 2009-25) du 8/12/2009 qui traite du cas particulier d'une convention collective qui pourrait prévoir un chiffrage différent de l'indemnité en cas de licenciement pour motif personnel et économique.

Lorsqu'une convention collective prévoit le calcul d'une indemnité de licenciement différente en cas :

- De licenciement économique ;
- De licenciement pour motif personnel.

Alors :

- Cas numéro 1 : l'employeur doit verser l'indemnité légale si **au moins 1 des 2 indemnités conventionnelles est inférieure à l'indemnité légale.**
- Cas numéro 2 : l'employeur doit verser l'indemnité conventionnelle **la plus faible** si les 2 indemnités **sont supérieures à l'indemnité légale.**

Circulaire de la DGT numéro 2009-25 du 08/12/2009

Références

Cour de cassation - Chambre sociale N° de pourvoi : 19-24.650
ECLI:FR:CCASS:2021:SO00500

Publié au bulletin Solution : Rejet

Audience publique du mercredi 05 mai 2021
Décision attaquée : Cour d'appel de Toulouse, du 20 septembre 2019