

Dernière mise à jour le 24 juin 2024

# Indemnité de rupture conventionnelle : son calcul doit intégrer le salaire du mois précédant la signature de la convention

Dès lors que la CCN prévoit que la base de calcul de l'indemnité de licenciement est la rémunération versée le mois précédant le préavis, l'indemnité de rupture conventionnelle intègre le salaire du mois précédant la signature de la convention.

## Sommaire

- Contexte de l'affaire
- 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

## Contexte de l'affaire

Un salarié est engagé le 1<sup>er</sup> octobre 1999, et exerce en dernier lieu les fonctions de « ceinture noire d'amélioration continue ».

L'entreprise applique la convention collective des industries chimiques et connexes du 30 décembre 1952.

Le 12 octobre 2017, les parties signent une convention de rupture du contrat de travail et la rupture prend effet le 19 novembre suivant.

Mais le salarié saisit la juridiction prud'homale contestant le montant de l'indemnité de rupture qui lui a été attribuée dans le cadre de la rupture conventionnelle.

La cour d'appel de Grenoble, par arrêt du 2 juin 2022, déboute le salarié de sa demande, concernant le calcul de l'indemnité de rupture, plus précisément sur le point suivant : « **la prise en compte du salaire du mois précédant la signature de la convention** ».

La Cour de cassation confirme l'arrêt de la cour d'appel sur ce point, indiquant à cette occasion que :

L'indemnité spécifique de rupture conventionnelle homologuée ne peut pas être d'un montant inférieur à celui de l'indemnité conventionnelle de licenciement, lorsque celle-ci est supérieure à l'indemnité légale de licenciement.

- Dès lors que la convention collective applicable prévoit que la base de calcul de l'indemnité de licenciement est la rémunération totale mensuelle gagnée par le salarié pendant le mois précédant le préavis de congédiement et qu'elle ne peut pas être inférieure à la moyenne des rémunérations mensuelles des 12 mois précédant le congédiement ;
- Il convient de calculer l'**indemnité de rupture conventionnelle**, en l'absence de licenciement et d'exécution de préavis, en prenant en compte le salaire du mois précédant la signature de la convention de rupture

Extrait de l'arrêt :

## Réponse de la Cour

6. Selon l'avenant du 18 mai 2009 à l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008, l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle prévue par l'article L. 1237-13 du code du travail ne peut pas être d'un montant inférieur à celui de l'indemnité conventionnelle de licenciement, lorsque celle-ci est supérieure à l'indemnité légale de licenciement.
7. L'article 14-3 de l'avenant n° 3 du 16 juin 1955 à la convention collective nationale des industries chimiques et connexes du 30 décembre 1952, relatif aux ingénieurs et cadres, prévoit que la base de calcul de l'indemnité de licenciement est la rémunération totale mensuelle gagnée par le cadre pendant le mois précédant le préavis de congédiement et qu'elle ne saurait être inférieure à la moyenne des rémunérations mensuelles des douze mois précédant le congédiement.
8. La cour d'appel a exactement décidé qu'en l'absence de licenciement et d'exécution de préavis, il convenait de prendre en compte le salaire du mois précédant la signature de la convention de rupture.

Cour de cassation du 10 janvier 2024, pourvoi n°22-19165

Nous profitons de l'affaire présente pour rappeler quelques notions importantes concernant le calcul de l'indemnité versée dans le cadre d'une rupture conventionnelle.

Les informations ci-après proposées sont extraites d'une de nos fiches pratiques consacrée à cette thématique.

[Lire aussi : Le chiffrage de l'indemnité en cas de rupture conventionnelle en 2024 Fiche pratique](#)

Comment chiffrer l'indemnité de rupture versée dans le cadre d'une rupture conventionnelle en 2023 ? Quel est le salaire de référence retenu, comment déterminer l'ancienneté du salarié ? Notre fiche pratique vous explique.

## 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 8 mois** 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

### 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 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.