

TRAVAIL – EMPLOI – FORMATION

Indemnité

Contrat à durée indéterminée

Convention

MINISTÈRE DU TRAVAIL,
DES RELATIONS SOCIALES, DE LA FAMILLE,
DE LA SOLIDARITÉ ET DE LA VILLE

Direction générale du travail

Sous-direction des relations individuelles du travail

Bureau des relations individuelles du travail - RT 1

Instruction DGT n° 2009-25 du 8 décembre 2009 relative au régime indemnitaire de la rupture conventionnelle d'un contrat à durée indéterminée

NOR : MTST0981026J

(Texte non paru au *Journal officiel*)

Texte abrogé : néant.

Références :

Loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail ;

Décret n° 2008-715 du 18 juillet 2008 portant diverses mesures relatives à la modernisation du marché du travail ;

Articles L. 1237-11 et suivants et R. 1237-3 du code du travail ;

Arrêté ministériel du 18 juillet 2008 fixant les modèles de la demande d'homologation d'une rupture conventionnelle du contrat de travail à durée indéterminée ;

Circulaire DGT n° 2008-11 du 22 juillet 2008 relative à l'examen de la demande d'homologation d'une rupture conventionnelle d'un contrat à durée indéterminée ;

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

Le directeur général du travail à Madame et Messieurs les préfet de région ; Madame et Messieurs les directeurs régionaux du travail ; Mesdames et Messieurs les préfet de département ; Mesdames et Messieurs les directeurs départementaux du travail ; Mesdames et Messieurs les inspecteurs du travail.

L'article 5 de la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail résultant de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2008 a instauré un nouveau mode de rupture du contrat de travail à durée indéterminée : la rupture conventionnelle (articles L. 1237-11 à 1237-16 du code du travail).

Cette instruction apporte des précisions concernant la mise en œuvre des dispositions de l'avenant n° 4 à l'ANI, et ce en complément des circulaires DGT n° 2008-11 du 22 juillet 2008 et n° 2009-04 du 17 mars 2009 relative à la rupture conventionnelle d'un contrat à durée indéterminée.

1. Indemnité légale de rupture conventionnelle

La loi (article L. 1237-13, alinéa I, du code du travail) impose une indemnité spécifique de rupture conventionnelle dont le montant ne peut être inférieur à celui de l'indemnité légale de licenciement (prévue à l'article L. 1234-9 du même code).

Le montant minimal de l'indemnité de licenciement a été modifié par le décret n° 2008-715 du 18 juillet 2008. Il ne peut être inférieur 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 (article R. 1234-2).

2. Effet de l'avenant n° 4 à l'ANI du 11 janvier 2008

Dans le cadre de l'ANI précité, trois organisations patronales (MEDEF, CGPME et UPA) ont conclu un avenant (n° 4, signé le 18 mai 2009, étendu par arrêté en date du 26 novembre 2009) stipulant que le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle ne doit pas être inférieur au montant de l'indemnité conventionnelle de licenciement lorsque cette dernière est supérieure à l'indemnité légale de licenciement.

Depuis la signature de l'avenant, tout employeur adhérent aux organisations patronales précitées est soumis à cette obligation. A compter du 28 novembre 2009 (lendemain de la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension de l'avenant), il en est de même pour les autres employeurs, à l'exception des professions agricoles et des professions libérales, du secteur de l'économie sociale et du secteur sanitaire et social, et enfin du particulier employeur (qui demeurent hors du champ de l'avenant et donc soumis aux seules dispositions légales).

En application du principe de faveur, le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle est celui de l'indemnité conventionnelle lorsque celle-ci est supérieure à l'indemnité légale.

3. En cas de double montant d'indemnité conventionnelle de licenciement

A l'instar des anciens articles R. 1234-2 et R. 1234-3 du code du travail, dans leurs rédactions antérieures au décret n° 2008-715 du 18 juillet 2008, certaines conventions collectives prévoient encore deux types d'indemnités conventionnelles de licenciement, l'une pour motif personnel, l'autre pour motif économique.

Dans cette hypothèse, pour l'homologation, il convient de rechercher si l'indemnité de rupture conventionnelle est bien au moins égale :

- soit à l'indemnité dans l'hypothèse où au moins une indemnité conventionnelle serait inférieure à l'indemnité légale ;
- soit à l'indemnité conventionnelle la plus faible dans l'hypothèse où les indemnités conventionnelles seraient toutes supérieures à l'indemnité légale.

*
* *

Vous voudrez bien me faire connaître les difficultés pratiques et juridiques suscitées le cas échéant par l'application de la présente instruction sous le timbre DGT/RT1.

Le directeur général du travail,
J.-D. COMBEXELLE