Quelle indemnité minimale en cas de rupture conventionnelle ?

La loi portant modernisation du marché du travail, inspirée de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2008, a instauré un nouveau mode de rupture du contrat de travail qui n'est ni un licenciement ni une démission : la rupture conventionnelle, prévue par l'article L.1237-11 du Code du Travail. **La rupture conventionnelle** résulte d'un accord amiable entre l'employeur et le salarié et présente la particularité d'ouvrir droit pour le salarié, aux allocations de l'assurance chômage.

Dans le cadre de la rupture conventionnelle, **l'employeur est tenu de verser au salarié une indemnité, égale au minimum à l'indemnité de licenciement prévue par le Code du travail.**
Très tôt s'est posée la question de la primauté d'une indemnité de licenciement conventionnelle plus favorable à l'indemnité légale. Le Code du travail ne permettant pas une interprétation en ce sens, les partenaires sociaux ont décidé de valider ce principe dans un avenant à l'ANI du 11 janvier 2008 en date du 18 mai 2009.
Les employeurs adhérents à des fédérations relevant du Medef, de la CGPME et de l'UPA sont donc tenus, depuis le 17 juin 2009, de verser dans le cadre de la rupture conventionnelle, l'indemnité conventionnelle de licenciement si elle est plus favorable que l'indemnité légale.
Dans les entreprises non adhérentes, l'indemnité minimale due en cas de rupture conventionnelle du contrat reste l'indemnité légale de licenciement tant qu'un arrêté d'extension de l'avenant n'aura pas été publié au Journal officiel, ce qui ne devrait tarder.

Avenant n°4 du 18 mai 2009 à l'ANI du 11 janvier 2008.