

[rupture du contrat]

Rupture conventionnelle, départ à la retraite : clarification des partenaires sociaux

À l'occasion des négociations sur les modalités pratiques du maintien de la mutuelle au profit des chômeurs [1], patronat et syndicats se sont également penchés sur deux questions controversées de l'ANI sur la modernisation du marché du travail du 11 janvier 2008 : celles de l'indemnité à verser au salarié en cas de rupture conventionnelle et en cas de départ volontaire à la retraite [2].

1/ Voir notre article p. 5.

2/ Avenant n° 4 du 18 mai 2009 à l'accord national interprofessionnel relatif à la modernisation du marché du travail (en cours de signature à l'heure où nous mettions sous presse).

Rappel

L'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail, qui a été repris quelques mois plus tard par la loi du même nom, a suscité des interprétations divergentes concernant le montant minimal de l'indemnité due au salarié dans deux situations : d'une part, lorsqu'il conclut une rupture conventionnelle homologuée et, d'autre part, lorsqu'il part volontairement à la retraite. On s'en souvient, les organisations patronales et syndicales ont tenté une première fois de résoudre ces difficultés. Elles ont pour cela élaboré, le 15 décembre 2008, un **procès-verbal d'interprétation** de l'ANI (voir Social pratique n° 517, p. 12). Problème, ce document n'a été paraphé que par deux des quatre syndicats signataires du texte initial (la CFDT et la CFE-CGC). De fait, ce texte est dépourvu de toute valeur juridique.

Les partenaires sociaux sont donc retournés à la table des négociations et ont, cette fois, mis au point un **avenant**. La différence est de taille car pour entrer en vigueur, un

tel texte n'a besoin que de l'adhésion d'un seul syndicat signataire de l'accord initial dès lors que la majorité des syndicats ne s'y oppose pas [C. trav., anc. art. L. 2232-2]. Or, le Medef, la CGPME et l'UPA et, côté syndical, la CFDT et la CFE-CGC ont d'ores et déjà signé l'avenant. La CFTC et FO, qui ne s'étaient pas encore officiellement prononcées à l'heure où nous mettions sous presse, ont pour leur part émis un avis négatif. Mais en tout état de cause, elles ne devraient pas faire jouer leur droit d'opposition. Cet avenant n° 4 à l'ANI devrait donc entrer en vigueur. En attendant son extension, il lie les employeurs adhérents au Medef, à la CGPME et à l'UPA.

Rupture conventionnelle

Le principe de la rupture conventionnelle homologuée a été négocié dans l'ANI du 11 janvier 2008, avant d'être consacré par la loi [L. n° 2008-596, 25 juin 2008, JO 26 juin]. Selon cette dernière, le salarié quittant l'entreprise par ce biais a droit à une indemnité dont le montant ne peut pas être inférieur à l'indemnité légale de licenciement [C. trav., art. L. 1237-13]. Or, beaucoup ont considéré que l'interprétation de l'ANI conduisait à verser au minimum l'indemnité conventionnelle de licenciement. Reconnaisant le bien-fondé de ce point de vue, les partenaires sociaux ont clarifié les choses en complétant l'accord : celui-ci précise désormais que le montant de l'indemnité de rupture conventionnelle ne peut pas être inférieur, le cas échéant, « à l'indemnité conventionnelle de licenciement prévue par la convention collective applicable ».

Un employeur qui négociera une convention de rupture conventionnelle avec un de ses salariés devra donc désormais lui verser

au minimum le montant de l'**indemnité conventionnelle de licenciement**.

ATTENTION

Cet avenant n'est pas rétroactif. Il ne remet donc pas en cause les ruptures conventionnelles signées avant son entrée en vigueur. Un ex-salarié qui n'a perçu que l'indemnité légale de licenciement ne peut donc pas s'en prévaloir pour faire annuler la convention de rupture.

Départ à la retraite

Autre difficulté résolue par l'avenant n° 4 à l'ANI, celle de l'indemnité à verser au salarié qui part volontairement à la retraite. Au terme de la loi, celui-ci a droit – à partir de 10 ans d'ancienneté – à une indemnité beaucoup moins favorable que l'indemnité de licenciement [C. trav., art. D. 1237-1] :

- un demi mois de salaire à partir de 10 ans d'ancienneté ;
- un mois à partir de 15 ans ;
- un mois et demi à partir de 20 ans ;
- deux mois à partir de 30 ans.

Or, l'ANI a fait référence à une « indemnité de rupture interprofessionnelle unique ». Certains en ont conclu que cette indemnité – égale à 1/5^e de mois de salaire par année d'ancienneté auxquels s'ajoutent 2/15^e de mois au-delà de 10 ans d'ancienneté – était également due au salarié en cas de départ à la retraite. Les partenaires sociaux battent cette idée en brèche : ils rappellent que leur unique intention était d'harmoniser le montant de l'**indemnité légale de licenciement**, suivant que celui-ci était fondé sur un motif économique ou non. Un salarié qui part volontairement à la retraite ne peut donc pas prétendre à cette indemnité interprofessionnelle unique et doit se contenter, sauf dispositions plus favorables, de l'indemnité spécifique de départ à la retraite.