



## Rupture Conventionnelle

-----  
Par Lili2022

Bonjour,

Je viens de demander une rupture conventionnelle.

Avant mon 1er rdv avec le DRH, je souhaiterais pouvoir avoir une idée sur le montant de l'indemnité que je percevrais.

Le calcul se fait-il sur l'indemnité légale de licenciement ou sur l'indemnité de licenciement de la convention collective (qui est beaucoup plus importante dans mon cas)?

En vous remerciant par avance,

-----  
Par isernon

bonjour,

ce lien devrait répondre à votre question :

[url=https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F31539#:~:text=%C3%A0%20temps%20partiel.-,Exemple%20%3A,2)%20%3D%20%20000%20%E2%82%AC.]https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F31539#:~:text=%C3%A0%20temps%20partiel.-,Exemple%20%3A,2)%20%3D%20%20000%20%E2%82%AC.[/url]

salutations

-----  
Par Lili2022

Je vous remercie pour votre retour. Donc si je comprends bien c'est sur l'indemnité de licenciement de la convention collective, donc, ils me la font à l'envers!!

-----  
Par morobar

Bonjour,

Si vous évoquez avec la formule "ils me la font à l'envers" que l'employeur propose l'indemnité légale de licenciement et non l'indemnité conventionnelle, c'est une erreur de votre part.

En effet la règle est que l'indemnité ne peut pas être inférieure à l'indemnité légale de licenciement.

Mais effectivement elle peut être 10000 fois supérieure.

-----  
Par Lili2022

Bonjour,

Je comprends bien que le minimum est l'indemnité légale de licenciement mais ce que je comprends c'est si la convention collective a des indemnités de licenciement plus intéressantes pour le salarié c'est ce mode de calcul qui est pris en compte...je me trompe ou pas ?

-----  
Par janus2

Bonjour morobar,

Le lien donné par isernon dit le contraire :

À savoir

Des dispositions conventionnelles, contractuelles ou un usage peuvent prévoir une autre formule de calcul que celle de l'indemnité légale, plus avantageuse pour le salarié.

Dans ce cas, le salarié perçoit l'indemnité la plus élevée.

Une indemnité majorée (dite supra légale) peut également être négociée et s'ajouter à l'indemnité de licenciement.

-----  
Par AGeorges

Pour simplifier :

La base est votre CC puisqu'elle est la plus intéressante.

Si votre employeur est content de vous voir partir, il peut donner un coup de pouce.

-----  
Par Lili2022

Merci beaucoup AGeorges pour votre réponse.

-----  
Par Lili2022

Bonjour,  
Je vous remercie beaucoup  
Bonne soirée

-----  
Par ESP

Bonjour à tous

PETIT RAPPEL ...

Les utilisateurs sont autorisés à faire des renvois vers d'autres sujets traitant des mêmes thèmes, ou vers des sites Internet « officiels » (édités par des établissements ou institutions étatiques) à l'aide de l'outil « lien hypertexte », présent dans l'interface de rédaction des messages. Tout lien vers un site concurrent de Légavox.fr ou vers un site non « officiel » pourra être supprimé sans préavis ni indemnité.

-----  
Par Lili2022

Bonjour à tous,

Voilà pourquoi mes calculs n'étaient pas les bons...Je suis sur 2 conventions et c'est la moins bénéfique que j'ai eu... Je pensais, à tort apparemment, qu'une rupture était basée sur les indemnités de licenciement de ma convention mais il y a une clause particulière dans ma convention et la différence est grande niveau indemnité du coup....

Voici ma convention :

Article 46 : Indemnité de licenciement

Sans préjudice, lorsqu'elle est plus favorable, de l'application de l'article 92 de la CCNSA, ou, pour les salariés concernés, de celles de l'article 8 des dispositions particulières « Cadres », lorsque le licenciement d'un salarié est prononcé avec indemnité, celle-ci est égale après période d'essai concluante et indépendamment de leur âge, à :

....

b) Pour un cadre

? 4 % de la rémunération annuelle par année de présence dans l'entreprise en tant que cadre (au regard de la classification), si le nombre total d'années de présence dans l'entreprise est inférieur à 10,

? 5,5 % par année si ce nombre est supérieur ou égal à 10 mais inférieur à 15 ans,

? 6,5 % par année si ce nombre est supérieur ou égal à 15 mais inférieur à 20 ans,

? 7 % par année si ce nombre est supérieur ou égal à 20 mais inférieur à 26 ans,

? 7,5 % au-delà.

??.

## Article 46 bis : Indemnité de rupture conventionnelle

La rupture conventionnelle homologuée s'accompagne du versement d'une indemnité spécifique dont le montant ne peut être inférieur à celui de l'indemnité de licenciement prévue par l'article 92 de la CCNSA, ou, pour les salariés concernés, de celle prévue à l'article 8 des dispositions particulières « Cadres »

Est ce vraiment légal?

-----  
Par AGeorges

Bonsoir Lili,

Je suis sur 2 conventions et c'est la moins bénéfique que j'ai eu...

Ce n'est pas comme cela que ça fonctionne.

Quand une entreprise exerce plusieurs activités différentes, plusieurs conventions collectifs pourraient être applicables. Il y a cependant des règles.

Quand vous êtes salariée directe d'une entreprise, la CC qui s'applique est celle de l'activité principale de l'entreprise. Quand il y a, par exemple, des clauses différentes dans votre contrat de travail Et votre CC, alors, c'est la clause la plus favorable qui s'applique. Il me semble donc normal d'appliquer la même règle au cas où une activité principale de votre entreprise ne pourrait ressortir clairement.

Il pourrait aussi être décidé que la CC qui s'applique est liée à VOTRE travail qui peut relever d'une activité secondaire de l'entreprise. (par exemple, un employé placé en intérim ne relève pas de la CC du travail d'intérim mais bien de la CC de la société chez qui il travaille).

Donc, le fait d'avoir deux CC au-dessus de votre tête et que votre employeur décide d'appliquer les règles qui vous sont les moins favorables n'est pas normal, si c'est le seul critère et qu'il contredit les éléments ci-dessus.

C'est un avis.

-----  
Par Lili2022

Bonsoir AGeorges,

Je ne sais pas si je me suis bien exprimé..

Dans ma convention il y a l'article 46 et l'article 46 bis.

L'article 46 mentionne les indemnités de licenciement et l'article 46 bis ceux de l'indemnité de rupture conventionnelle qui eux sont basé sur une autre convention (cf le texte dans mon précédent message)...

Je pensais que le minimum était les indemnités de licenciement et non qu'il pouvait y avoir un article différent dans la convention qui permettait de baisser ses indemnités pour une RC...  
j'espère être plus clair...

D'avance merci pour votre retour,

Bon après midi

-----  
Par AGeorges

Bonjour Lili,

Reprenons votre texte initial :

Le calcul se fait il sur (1)l'indemnité légale de licenciement ou sur (2)l'indemnité de licenciement de la convention collective (qui est beaucoup plus importante dans mon cas)?

La réponse est :

- (1) non

- (2) question imprécise dans votre cas.

Développements

(1) pourquoi NON, parce que votre 'chapeau' est votre contrat ou une CC si votre contrat de dit rien. Les clauses

potentielles des lois ne sont pas d'ordre public.

(2) A priori, vous avez DEUX conventions collectives. Une générale (?) la CCNSA et celle que vous citez qui n'est pas nommée. Vous ne pouvez donc pas formuler votre question de cette façon.

Appelons CCMOI la convention dont vous avez cité des extraits. Je formulerai la question ainsi :

Les conditions de l'indemnité de rupture (Article 46bis) de la CCMOI ne sont pas basées sur l'article 46 de la même convention, lequel définit les indemnités de licenciement.

Ces conditions sont basées sur la CCNSA qui est une autre CC, dont les conditions de licenciement sont nettement inférieures à celle de l'article 46 de CCMOI.

Est-ce légal ?

La première réponse/question qui vient à l'esprit sur ce texte est : Est-ce que c'est vrai ?

(je veux dire le fait que le licenciement CCNSA est moins avantageux que celui de CCMOI. Vous ne l'avez pas listé, donc on ne sait pas.)

Il y a une clause particulière pour les cadres, on ne sait pas si elle s'applique à vous.

Supposons que tout est confirmé.

Ensuite, une CC n'est pas une loi. Si l'article 46bis est mal rédigé, il faut voir avec vos syndicats. Dans un forum juridique, on ne peut pas vraiment se prononcer, sauf à dire que l'usage est de toujours appliquer ce qui est le plus favorable au salarié, ce qui qualifierait votre CC comme ne respectant pas les usages.

Mais tel qu'il est écrit, le 46bis s'applique. La contestation CPH peut s'ajouter à la discussion avec vos délégués syndicaux.

Pour ma part, je ne peux en dire plus. Désolé.