Article août 2018

**Rupture conventionnelle : indemnité légale ou indemnité conventionnelle de licenciement ?**

La rupture conventionnelle a été mise en place par un accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 et signé, côté patronal, par le MEDEF, l’UPA et la CGPME.

Pour la première fois, la Cour de cassation se prononce sur la nature de l’indemnité de licenciement qui doit être versée en cas de rupture conventionnelle : indemnité légale ou indemnité conventionnelle ?

Seules les organisations syndicales adhérentes aux trois organisations patronales mentionnées ci-dessus doivent verser au salarié l’indemnité prévue dans la convention collective en matière de licenciement en cas de rupture conventionnelle.

Si l’employeur n’est pas dans un secteur d’activité dans lesquels sont représentées les trois syndicats patronaux signataires, alors il n’est tenu de verser que l’indemnité légale à savoir celle prévue dans le code du travail et souvent inférieure à l’indemnité prévue dans la convention collective.

C’est le cas du secteur de l’audiovisuel ; ainsi, un journaliste de France Télévisions qui avait accepté une rupture conventionnelle en 2010 s’est vu verser l’indemnité légale de licenciement ; il a alors contesté ce montant pour aboutir à une décision le 27 juin 2018 de la Cour de cassation lui donnant tort.