

PROCES VERBAL D'INTERPRETATION N°1 DE L'ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL DU  
11 JANVIER 2008 SUR LA MODERNISATION DU MARCHE DU TRAVAIL

1- PORTEE DE L'ARTICLE 11 POINT 3 DUDIT ACCORD RELATIF AUX "INDEMNITES DE RUPTURE"

S'agissant de savoir si le bénéfice de ces indemnités de rupture s'applique en cas de départ à la retraite à l'initiative du salarié, les signataires de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail indiquent que les dispositions de l'article 11 point 3 visaient uniquement à unifier le montant des indemnités légales de licenciement qui était différent suivant qu'il s'agissait d'un licenciement économique ou non.

Ils n'ont jamais envisagé d'étendre le bénéfice de ces indemnités au cas de rupture du contrat de travail pour départ à la retraite à l'initiative du salarié d'autant que la question des départs en retraite n'a, à aucun moment, été abordée au cours des négociations ayant conduit à la conclusion dudit accord.

2- MONTANT MINIMUM DE L'INDEMNITE SPECIFIQUE DE RUPTURE PREVUE, EN CAS DE RUPTURE CONVENTIONNELLE DU CONTRAT DE TRAVAIL, PAR L'ARTICLE 12-A) DE L'ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL DU 11 JANVIER 2008 SUR LA MODERNISATION DU MARCHE DU TRAVAIL.

Cet article prévoit qu'en cas de rupture conventionnelle le salarié doit bénéficier d'une indemnité spécifique dont le montant ne peut être inférieur à celui de l'indemnité de rupture prévue à l'article 11 dudit accord qui prévoit que celui-ci est égal à  $1/5^{\text{ème}}$  de mois par année d'ancienneté, "sauf dispositions conventionnelles plus favorables".

Les dispositions conventionnelles plus favorables auxquelles il est ainsi fait référence visent les dispositions relatives au montant des indemnités de licenciement prévues par la convention collective applicable.

C'est donc bien le montant des indemnités de licenciement prévues par la convention collective applicable auquel renvoie l'article 12-a) précité et qui, lorsqu'il est supérieur au montant de l'indemnité légale de licenciement, doit constituer le plancher de l'indemnité spécifique due en cas de rupture conventionnelle.

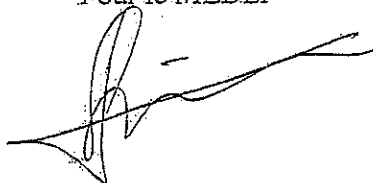
29. 02 2008 JF & VS

Les signataires ont en effet voulu, en prévoyant le versement d'une indemnité spécifique d'un montant au moins égal à celui de l'indemnité conventionnelle de licenciement lorsque ce montant est supérieur à celui de l'indemnité légale, garantir la liberté de consentement des parties à la rupture conventionnelle et éviter tout risque de transfert à l'Unedic de la prise en charge financière de démissions déguisées.

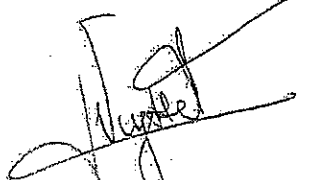
Enfin on notera que si la loi du 25 juin 2008 portant organisation du marché du travail ne fait référence qu'à l'indemnité légale de licenciement comme montant minimum de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle, il demeure que les dispositions de l'accord interprofessionnel qui ont fait l'objet d'un arrêté d'extension du 23 juillet 2008 s'imposent à l'ensemble des entreprises relevant de son champ d'application

A Paris, le 15 décembre 2008

Pour le MEDEF



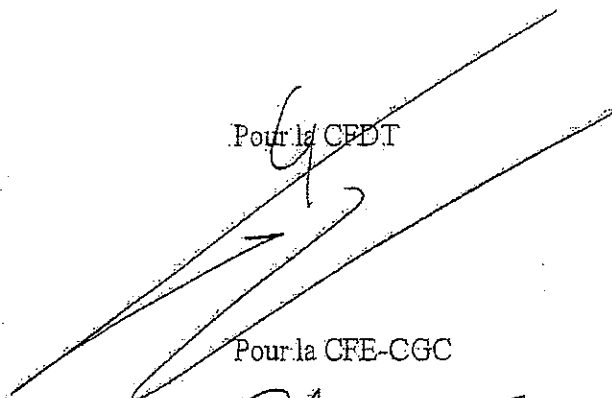
Pour la CGPME



Pour NUPA



Pour la CFDT



Pour la CFE-CGC



Pour la CFTC

Pour la CGT-FO

Pour la CGT