

# Rupture conventionnelle : indemnité

Article juridique publié le 06/03/2015, vu 323 fois, Auteur : [Redada](#)

## Montant minimal

Le [montant](#) de l'indemnité de rupture conventionnelle est au minimum égal au montant de l'indemnité légale de licenciement. Soit 1/5 de votre salaire mensuel de référence par année d'ancienneté, auquel s'additionne 2/15 du salaire mensuel par année au-delà de 10 ans d'ancienneté.

La base de calcul de l'indemnité est la même que pour l'indemnité de licenciement, c'est-à-dire la moyenne des 3 ou des 12 derniers mois de salaires bruts mensuels. L'employeur doit opter pour la base qui vous est la plus favorable.

## Exemples de calcul

Thierry touche un salaire mensuel de référence brut de 2000€. Il décide au bout de 13 ans d'ancienneté de quitter son entreprise par la voie de la [rupture conventionnelle](#). A ce titre, il pourra percevoir une indemnité minimale égale à :  
 $(2000\text{€} \times 1/5 \times 13 \text{ ans}) + (2000\text{€} \times 2/15 \times 3 \text{ ans supplémentaires}) = 6000 \text{ €}$

Un salarié touchant un salaire mensuel de référence brut de 1500€ par mois négocie au bout de 8 mois une rupture conventionnelle avec son employeur. Il pourra donc obtenir une indemnité minimale de :  
 $1500\text{€} \times 1/5 \times 8/12 = 200 \text{ €}$

## Autres indemnités

En plus de l'indemnité de rupture conventionnelle, vous pouvez, selon les cas, toucher :

- Une [indemnité compensatrice de préavis](#).
- Une [indemnité de congés payés](#) sur préavis (égale à 10% du montant brut de votre indemnité compensatrice de préavis).
- Une indemnité "supra-légale" qui peut être demandée par exemple dans le cas où la convention collective est plus favorable que le Code du Travail, ou bien en cas de [clause de non concurrence](#). Le montant de cette indemnité varie en fonction de votre ancienneté.
- Le solde des congés payés non pris restants.