

Chapitre VI. RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Le chapitre VI a été révisé par l'[avenant n° 5 du 16 mars 2022 relatif à la mise à jour de la convention collective](#), étendu par arrêté ministériel du 1^{er} juillet 2022 (*Journal officiel* du 13 juillet 2022). La nouvelle rédaction est entrée en vigueur le 1^{er} août 2022.

- [Article 1. Préavis](#)
- [Article 2. Licenciement individuel](#)
- [Article 3. Rupture conventionnelle](#)
- [Article 4. Indemnisation conventionnelle du licenciement](#)
- [Article 5. Départ à la retraite à l'initiative du salarié](#)
- [Article 6. Indemnisation conventionnelle du départ à la retraite](#)
- [Article 7. Départ à la retraite à l'initiative de l'employeur \(mise à la retraite\)](#)
- [Article 8. Indemnisation minimum de la mise à la retraite](#)

Article 1. Préavis

Commentaire : Les dispositions de l'article 1 sont conventionnelles. Elles sont inchangées dans la nouvelle rédaction du chapitre VI, sauf deux cas :

1° La durée du préavis en cas de départ à la retraite est de 1 mois avant 2 ans d'ancienneté et de 2 mois à partir de 2 ans d'ancienneté, conformément aux articles [L. 1234-1](#) et [L. 1237-10](#) du code du travail.

2° La durée du préavis de licenciement d'un salarié en situation de handicap correspond au double de la durée fixée pour les autres salariés, dans la limite de 3 mois, conformément à l'article [L. 5213-9](#) du code du travail

À l'issue de la période d'essai, en cas de rupture du contrat de travail, sauf faute grave ou lourde, la durée du préavis est déterminée en fonction de la durée de présence dans l'entreprise comme suit :

Qualification DU SALARIÉ	Mode de rupture			
	<ul style="list-style-type: none"> • Démission quelle que soit la durée de présence • Licenciement avant 2 ans d'ancienneté • Mise à la retraite avant 2 ans d'ancienneté 	<ul style="list-style-type: none"> • Licenciement au-delà de 2 ans d'ancienneté • Mise à la retraite au-delà de 2 ans d'ancienneté 	<ul style="list-style-type: none"> • Départ à la retraite avant 2 ans d'ancienneté 	<ul style="list-style-type: none"> • Départ à la retraite au-delà de 2 ans d'ancienneté
Niveaux I, II, III, IV, V	1 mois	2 mois	1 mois	2 mois
Niveau VI	2 mois	2 mois	1 mois	2 mois
Niveaux VII, VIII, IX	3 mois	3 mois	1 mois	2 mois

En application de l'article [L. 5213-9](#) du code du travail, la durée du préavis de licenciement d'un salarié en situation de handicap correspond au double de la durée fixée pour les autres salariés, dans la limite de 3 mois.

En cas de démission, à la demande écrite du salarié, l'employeur peut dispenser ce dernier d'accomplir tout ou partie de son préavis. Dans ce cas le salarié ne percevra son salaire que pour la période de travail effectué, sauf accord contraire entre les parties.

Commentaire : Les heures de recherche d'emploi rémunérées sont un avantage conventionnel, non prévu par le code du travail.

En cas de licenciement, l'employeur qui dispense le salarié d'effectuer son préavis doit lui verser une indemnité compensatrice égale au salaire qu'il aurait perçu s'il avait continué à travailler. En tout état de cause, le contrat de travail prend fin à l'expiration du préavis, même lorsque celui-ci n'est pas effectué.

Pendant le préavis de licenciement, l'employeur est tenu de permettre au salarié de s'absenter 2 heures par jour, pour un horaire hebdomadaire de travail de 35 heures, afin de rechercher un nouvel emploi jusqu'au moment où celui-ci aura été trouvé. Les heures d'absence rémunérées sont fixées d'un commun accord ou, à défaut, 1 jour au gré de l'employeur, 1 jour au gré du salarié. Elles peuvent, d'un commun accord écrit, être groupées en une ou plusieurs fois. Pour les salariés à temps partiel, ce droit est accordé *prorata temporis*.

Article 2. Licenciement individuel

Commentaire : Les dispositions de l'article 2 sont celles du code du travail (art. [L. 1232-1](#) à [L. 1232-14](#) et [L. 2411-1](#) à [L. 2411-25](#)).

Après la période d'essai, l'employeur qui envisage de rompre le contrat de travail à durée indéterminée d'un salarié pour un motif personnel doit pouvoir justifier d'une cause réelle et sérieuse et respecter la procédure requise par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Lorsque le licenciement touche un salarié protégé (délégué syndical, membre élu du comité social et économique...), l'employeur doit obtenir une autorisation de l'inspecteur du travail pour pouvoir le licencier. La demande d'autorisation se fera conformément à la législation sociale en vigueur.

Article 3. Rupture conventionnelle

Les parties peuvent convenir d'une rupture conventionnelle selon les dispositions des [articles L. 1237-11 et suivants](#) du code du travail.

Article 4. Indemnisation conventionnelle du licenciement

Commentaire : La précédente rédaction de l'article étant caduque, c'est le code du travail qui s'appliquait (art. [L. 1234-9](#) et [R. 1234-1](#) à [R. 1234-5](#)).

La nouvelle rédaction de l'article 4 est conforme aux minima fixés par le code du travail : 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années jusqu'à 10 ans ; 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années à partir de 10 ans.

Elle y ajoute un avantage conventionnel : **1/15^e de mois de salaire par année d'ancienneté à partir de 10 ans.**

Tout salarié licencié, que le motif soit personnel (sauf en cas de faute grave ou lourde) ou économique, perçoit après 8 mois d'ancienneté une indemnité de licenciement calculée comme suit en fonction de son ancienneté. Cette ancienneté s'apprécie à la date de fin du contrat (c'est-à-dire à l'expiration du préavis, même si celui-ci n'est pas effectué).

L'indemnité de licenciement ne peut être inférieure aux montants suivants :

- 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années jusqu'à 10 ans ;
- 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années à partir de 10 ans ;

auxquels s'ajoute 1/15^e de mois de salaire par année d'ancienneté à partir de 10 ans.

Le salaire à prendre en compte pour le calcul de cette indemnité est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

- soit 1/12 de la rémunération brute des 12 mois précédant la notification du licenciement (ou, lorsque la durée de service du salarié est inférieure à 12 mois, la moyenne mensuelle de la rémunération de l'ensemble des mois précédant la notification du licenciement) ;
- soit 1/3 de la rémunération brute des 3 mois précédant la notification du licenciement (dans ce cas, les primes ou gratifications versées pendant la période ne sont prises en compte que *prorata temporis*).

En cas d'année incomplète, l'indemnité est calculée proportionnellement au nombre de mois complets accomplis.

L'indemnité de licenciement ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature.

Exemples	
Selon l'ancienneté du salarié licencié	Indemnité de licenciement Après un an d'ancienneté (date de fin de contrat)
1 an	1/4 de mois = 0,25 mois
2 ans	1/4 de mois × 2 = 0,5 mois
3 ans	1/4 de mois × 3 = 0,75 mois
7 ans	1/4 de mois × 7 = 1,75 mois
10 ans	1/4 de mois × 10 = 2,5 mois
11 ans	[1/4 de mois × 10] + [1/3 de mois × 1] + [1/15 ^e de mois × 1] = 2,9 mois
15 ans	[1/4 de mois × 10] + [1/3 de mois × 5] + [1/15 ^e de mois × 5] = 4,5 mois
20 ans	[1/4 de mois × 10] + [1/3 de mois × 10] + [1/15 ^e de mois × 10] = 6,5 mois

Article 5. Départ à la retraite à l'initiative du salarié

Conformément aux dispositions légales en vigueur, tout salarié pourra quitter l'entreprise volontairement pour bénéficier du droit à une pension de vieillesse, à taux plein ou à taux réduit.

Le salarié dont le droit à pension de retraite est ouvert à taux plein en application des dispositions législatives et réglementaires peut être mis à la retraite sur décision de l'employeur sous réserve du respect des dispositions législatives et réglementaires (voir [art. 7 infra](#)).

Article 6. Indemnisation conventionnelle du départ à la retraite

Modifié par [avenant du 24 mai 2013](#)

Commentaire : Les dispositions concernant l'indemnisation du départ à la retraite sont inchangées. Elles sont conventionnelles et diffèrent de celles du code du travail. L'indemnité conventionnelle est supérieure aux minimas fixés par l'article [D. 1237-1](#) du code du travail :

- 10 ans d'ancienneté : 1 mois de salaire (code du travail : 1/2 mois de salaire) ;

- 15 ans d'ancienneté : 1 mois 1/2 de salaire (code du travail : 1 mois de salaire) ;
- 20 ans d'ancienneté : 2 mois de salaire (code du travail : 1 mois 1/2 de salaire) ;
- 25 ans d'ancienneté : 2 mois 1/2 de salaire (code du travail : 1 mois 1/2 de salaire) ;
- 30 ans d'ancienneté : 3 mois de salaire (code du travail : 2 mois de salaire).

Lorsque le salarié quitte volontairement l'entreprise, une indemnité de départ à la retraite calculée comme suit en fonction de son ancienneté lui est versée :

- 1 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté ;
- 1 mois ½ de salaire après 15 ans d'ancienneté ;
- 2 mois de salaire après 20 ans d'ancienneté ;
- 2 mois ½ de salaire après 25 ans d'ancienneté ;
- 3 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté.

Le salaire à prendre en compte pour le calcul de cette indemnité est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

- soit 1/12 de la rémunération brute des 12 mois précédant le départ à la retraite ;
- soit 1/3 de la rémunération brute des 3 mois précédant le départ à la retraite (dans ce cas, les primes ou gratifications versées pendant la période ne sont prises en compte que *pro rata temporis*).

Cette indemnité de départ à la retraite ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature.

Commentaire : La réduction de l'horaire de travail dans les 6 mois précédant le départ à la retraite du salarié est une disposition conventionnelle, non prévue par le code du travail.

Le salarié totalisant au moins 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise bénéficiera, 6 mois avant son départ à la retraite, d'une réduction de son horaire de travail égale à 1 heure par jour, sans diminution de salaire. Pour le salarié travaillant à temps partiel, ce droit sera accordé *pro rata temporis*.

Article 7. Départ à la retraite à l'initiative de l'employeur (mise à la retraite)

Commentaire : Les dispositions de l'article 7 sont celles du code du travail (art. [L. 1237-5](#) à [L. 1237-8](#)). La nouvelle rédaction clarifie la procédure de mise à la retraite.

L'employeur ne peut pas mettre à la retraite un salarié avant l'âge d'ouverture automatique du droit à pension à taux plein, et ce jusqu'au 70^e anniversaire de l'intéressé, sans avoir au préalable respecté les conditions suivantes :

- l'employeur doit interroger par écrit le salarié, au moins 3 mois avant la date anniversaire à laquelle il remplit la condition d'âge lui permettant de bénéficier automatiquement d'une retraite à taux plein, puis chaque année jusqu'à son 69^e anniversaire inclus, sur son intention

de quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse durant l'année à venir ;

- le salarié doit formuler une réponse dans le mois qui suit la réception de la proposition ;
- en cas de refus ou d'absence de réponse, l'employeur ne peut pas mettre le salarié à la retraite pendant l'année qui suit. En cas d'accord, il peut le mettre à la retraite pendant cette même période.

La procédure doit être répétée chaque année, au moins 3 mois avant la date anniversaire du salarié.

À compter du 70^e anniversaire du salarié, l'employeur peut décider unilatéralement une mise à la retraite d'office.

Si l'employeur ne respecte pas cette procédure, il ne peut pas mettre l'intéressé à la retraite.

Lorsque la mise à la retraite touche un salarié protégé (délégué syndical, membre élu du comité social et économique...), l'employeur doit obtenir une autorisation de l'inspecteur du travail pour pouvoir le licencier. La demande d'autorisation se fera conformément à la législation sociale en vigueur.

Article 8. Indemnisation minimum de mise à la retraite

Commentaire : Les dispositions de l'article 8 sont celles du code du travail ([art. L. 1237-1](#)).

L'indemnité de mise à la retraite ne peut être inférieure à l'indemnité conventionnelle de licenciement prévue à l'[article 4](#) du présent chapitre ou à l'indemnité légale si elle est plus favorable.