

La rupture du contrat de travail

Rompre un contrat de travail comporte, pour le salarié et l'employeur, des droits et des devoirs. Des réformes ont été menées en France au cours des années récentes afin de rendre le dispositif plus transparent et plus prévisible pour chacune des parties.

I. Les modalités de rupture d'un contrat de travail

La fin d'un contrat de travail peut avoir [plusieurs origines](#), notamment la démission, la rupture conventionnelle (individuelle ou collective), le licenciement ou un cas de force majeure. Lors d'un licenciement, le montant de [l'indemnité](#) dépend des dispositions en vigueur (le contrat de travail ou la convention collective peuvent prévoir des dispositions plus favorables au salarié), du motif (économique, personnel ou pour inaptitude) du licenciement et de l'ancienneté du salarié.

II. Les indemnités de licenciement et de rupture conventionnelle

- Dans le cas d'une [rupture conventionnelle](#), le salarié en contrat à durée indéterminée et son employeur s'accordent pour définir les conditions de rupture du contrat. Le ministère du Travail est chargé d'homologuer cet accord, le plus souvent en s'abstenant de toute réponse dans le délai de 15 jours ouvrables suivant la réception de la rupture conventionnelle. L'indemnité due est fonction de l'ancienneté et de la rémunération du salarié. Le ministère du Travail propose un [simulateur](#) pour la calculer.
- Cette indemnité ne peut pas être inférieure à [l'indemnité légale](#) de licenciement due en cas de licenciement pour motif économique, soit 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans et 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté à partir de 10 ans en l'absence de dispositions plus favorables du contrat de travail ou de la convention collective applicable. Un [simulateur](#) du ministère du Travail est disponible pour estimer cette indemnité légale.
- Si, en cas de contentieux, le [conseil de prud'hommes](#) juge que le licenciement n'a pas de cause [réelle et sérieuse](#), il peut proposer que le salarié réintègre l'entreprise avec maintien des avantages acquis.

Lorsque cette réintégration est refusée par le salarié ou par l'employeur, le conseil de prud'hommes fixe, à la charge de l'employeur, une indemnité comprise, pour les entreprises de plus de 10 salariés, entre les montants minimum et maximum ci-dessous, exprimés en nombre de mois de salaire brut, selon l'ancienneté dans l'entreprise du salarié.

Ancienneté du salarié (en années complètes)	Indemnité minimale (en mois de salaire brut)	Indemnité maximale (en mois de salaire brut)
0	0	1
1	1	2
2	3	3,5
3	3	4
4	3	5
5	3	6
6	3	7
7	3	8
8	3	8
9	3	9
10	3	10
11	3	10,5
12	3	11
13	3	11,5
14	3	12
15	3	13
16	3	13,5
17	3	14
18	3	14,5
19	3	15
20	3	15,5
21	3	16
22	3	16,5
23	3	17
24	3	17,5
25	3	18
26	3	18,5
27	3	19
28	3	19,5
29	3	20
30 et au-delà	3	20

- Dans certains cas particuliers, l'indemnité ne peut être inférieure aux 6 derniers mois de salaire et n'a pas de montant maximum fixé par la loi. Il s'agit des cas de violation d'une liberté fondamentale, de harcèlement moral ou sexuel ou de discrimination : après action en justice

en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, après dénonciation d'un crime ou délit ou en violation des dispositions concernant certains salariés (ayant un mandat syndical, étant enceintes, bénéficiant d'un congé lié à la naissance ou l'adoption d'un enfant ou étant victimes d'un accident ou d'une maladie professionnelle).

*

Pour plus d'informations :

Code du travail : <https://code.travail.gouv.fr/>

Travail et formation : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/N19806>

Mise à jour : septembre 2023