

La rupture conventionnelle sous Syntec

Description

La [rupture conventionnelle](#) selon la convention Syntec, une fédération rassemblant différents syndicats professionnels, permet généralement de bénéficier d'une [indemnité de rupture](#) plus favorable. Le calcul de son montant se base sur :

- La classification de l'employé (ETAM, cadre...) ;
- L'ancienneté du salarié ;
- Les dispositions légales applicables ;
- Le salaire perçu par l'employé.

[Télécharger notre guide sur la rupture conventionnelle](#)

Quelle rupture conventionnelle avec la convention Syntec ?

La rupture conventionnelle du [contrat de travail](#) conclue entre l'employé et le salarié fait bénéficier ce dernier d'une indemnité spécifique de rupture. Selon l'[article L1237-13 du Code du travail](#), son montant est égal à celui d'une indemnité de licenciement. Son calcul peut se faire **selon les dispositions prévues dans le Code du travail ou d'une convention collective** comme celle de la Fédération Syntec.

Que prévoit la convention Syntec pour les ETAM ?

La rupture conventionnelle avec la convention Syntec prévoit un **mode de calcul d'indemnité spécifique de rupture**, différent de celui décrit dans le Code du travail pour les ETAM (Employés, Techniciens et Agents de Maîtrise).

Calcul de l'indemnité de rupture conventionnelle (IRC) selon le Code du travail

Selon l'[article R1234-2 du Code du travail](#), l'indemnité se calcule selon la formule suivante :

- 1/4 du salaire mensuel par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans d'ancienneté ;
- 1/3 du salaire mensuel par année d'ancienneté à partir de 10 ans d'ancienneté.

Calcul de l'indemnité de rupture conventionnelle ETAM selon le Syntec

Le calcul de l'indemnité de rupture conventionnelle ETAM d'après la convention Syntec se fait comme suit :

- 1/4 du salaire mensuel par année de présence pour 2 à 20 ans d'ancienneté ;
- 1/3 du salaire mensuel par année de présence pour 20 ans et plus d'ancienneté (montant plafonné à 10 mois).

La rupture conventionnelle pour les cadres Syntec

Pour les cadres Syntec, la procédure prévoit un **mode de calcul** d'indemnité spécifique de rupture **plus favorable si le salarié a 2 ans d'ancienneté et plus**.

Indemnité de rupture conventionnelle pour les cadres Syntec avec moins de 2 ans d'ancienneté

Pour les cadres soumis à la convention Syntec ([convention collective](#) nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils) ayant **moins de 2 ans d'ancienneté**, le calcul de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle se fait comme suit :

- 1/4 du salaire mensuel par année d'ancienneté.

Indemnité de rupture conventionnelle pour les cadres Syntec avec plus de 2 ans d'ancienneté

Le calcul de l'indemnité pour les cadres justifiant de plus de 2 ans d'ancienneté soumis à la convention Syntec se fait comme suit :

- 1/3 du salaire mensuel par année de présence, sans dépasser le plafond de 12 mois de salaire.

À noter : dans le cadre d'une rupture à l'amiable, l'employeur et le salarié peuvent négocier le montant de l'indemnité spécifique de rupture. Toutefois, son montant ne doit pas être inférieur à celui de l'indemnité de licenciement prévue par le Code de

travail ou la convention collective. Il doit figurer sur la convention signée par les deux parties.

Quelles différences avec les autres conventions ?

Le Code du travail prévoit un **mode de calcul spécifique** à cette indemnité. Il est aussi possible de prendre en compte celui prévu par une convention collective pour obtenir son montant selon [l'article L2251-1 du Code du travail](#).

La principale différence entre les conventions collectives **concerne leur champ d'application**. En effet, la convention Syntec est applicable aux salariés des entreprises en France :

- D'ingénierie ;
- De conseil (avec le [Syntec Conseil](#)) ;
- De cabinets d'ingénieurs-conseils ;
- De services informatiques.

Elle prévoit les **statuts** des salariés, la **grille des salaires**, les **modalités de rupture** de contrat de travail, les **modalités de préavis** et les différents aspects liés aux conditions de travail.

Les éléments à prendre en compte pour une rupture conventionnelle

Le calcul de l'indemnité d'une rupture de contrat de travail à l'amiable se fait en prenant en compte quelques éléments : le salaire, l'ancienneté, les lois applicables et les nouvelles dispositions.

Le salaire

Pour le calcul de l'indemnité, il faut **prendre en considération le salaire de référence**. Il s'agit de la moyenne de la **rémunération brute des 12 ou des 3 derniers mois précédant la rupture** du contrat de travail.

À noter: Il faut prendre le mode de calcul le plus favorable au salarié.

Si l'employé a fait moins de 12 mois de service au sein de l'entreprise, son salaire de référence correspond à la moyenne mensuelle de sa rémunération brute

sur les mois travaillés dans la société avant la rupture conventionnelle. Le calcul de son montant se fait au prorata au 1/12 de la rémunération mensuelle brute.

Il est important de préciser que **la rémunération se compose du salaire et des primes prévues dans le contrat de travail**. Le 13^e mois et les éléments de rémunération exceptionnels sont à intégrer au prorata.

L'ancienneté

Le montant de l'indemnité de rupture conventionnelle augmente en fonction de l'ancienneté du salarié. De manière générale, il évolue de **1/4 à 1/3 du salaire de référence selon le nombre d'années travaillées** au sein de l'entreprise.

En principe, l'ancienneté de l'employé est appréciée de la signature de son contrat de travail jusqu'à la signature de la rupture conventionnelle.

Les lois applicables

Le Code du travail prévoit des dispositions légales encadrant les conditions, le fonctionnement et les modalités d'une rupture conventionnelle. Certaines conventions collectives comme **la convention Syntec** comprennent des textes sur les modes de rupture de contrat de travail.

L'article L. 1237-13 du Code du travail explique comment déterminer l'indemnité de rupture conventionnelle et indique son montant minimum. D'après ce texte, il est possible de fixer librement son montant. Toutefois, il ne doit jamais être inférieur à celui de l'indemnité légale de licenciement.

Dans le cadre d'une rupture à l'amiable, le montant de l'indemnité peut être décidé lors de l'[entretien préalable](#) et inscrit dans la convention. Sinon, il faut le calculer selon les dispositions prévues dans le Code du travail ou la **convention collective** applicable.

Les nouveautés

Les lois encadrant la rupture conventionnelle du contrat de travail peuvent évoluer. Il convient alors de s'informer sur les nouvelles dispositions en vigueur en ce qui concerne le calcul de l'indemnité. Un changement majeur a d'ailleurs été enregistré **en 2017** en ce qui concerne **le montant minimum de l'IRC selon le Code du travail**.

Montant minimum de l'indemnité de rupture conventionnelle avant le 24 décembre 2017

Le montant minimum de l'IRC avant le 24 décembre 2017 s'élève à :

- 1/5 du salaire de référence par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans d'ancienneté ;
- 1/5 du salaire de référence par année d'ancienneté à partir de la 11^e année d'ancienneté plus les 2/15 du salaire du mois de départ.

Montant minimum de l'indemnité de rupture conventionnelle après le 24 décembre 2017

Le montant minimum de l'indemnité de rupture conventionnelle après le 24 décembre 2017 s'élève à :

- 1/4 du salaire de référence par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans d'ancienneté ;
- 1/3 du salaire de référence par année d'ancienneté pour plus de 10 ans d'ancienneté.

Calculer les indemnités en cas de rupture conventionnelle Syntec

Après l'homologation de la rupture conventionnelle par la DIRECCTE, le contrat de travail du salarié prend officiellement fin. Dans ce cas, l'employeur se doit de remettre à l'employé son certificat de travail, son [solde de tout compte](#) et le montant de ses congés non pris. Il peut également être tenu de verser les indemnités suivantes :

- De rupture conventionnelle ;
- Compensatrice de préavis ;
- « supra-légale » selon la convention collective applicable ;
- De congés payés sur préavis.

Pour un employé affilié au Syntec, le calcul de son indemnité doit se faire selon les dispositions prévues par la convention.

Comment calculer son indemnité de rupture conventionnelle selon la convention Syntec ?

Pour connaître son indemnité selon les textes prévus par la [convention collective Syntec](#), il faut :

- Calculer son salaire de référence ;
- S'informer sur le mode calcul applicable selon sa classification et son ancienneté ;
- Multiplier le 1/4 ou le 1/3 du salaire de référence par le nombre d'années de présence ;
- Ne pas oublier de prendre en compte le plafond applicable (12 mois de salaire).

Afin d'obtenir un résultat plus précis, **il est possible d'utiliser un simulateur** de calcul d'indemnités de rupture conventionnelle en ligne.

Exemples de calcul d'indemnité de rupture conventionnelle Syntec

Pour mieux comprendre le mode de calcul d'une indemnité de rupture conventionnelle Syntec, il est pratique de se référer à quelques exemples présentant des cas différents.

Exemple de calcul d'indemnité de rupture conventionnelle pour ETAM Syntec

Cas 1

André, un salarié ETAM affilié au Syntec, a conclu une rupture conventionnelle avec son employeur pour mettre fin à son contrat de travail. Il a travaillé au sein de l'entreprise pendant 10 ans. Son salaire de référence est fixé à 1500 €. Profitant de 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise, le montant de son indemnité de rupture conventionnelle (IRC) se calcule de la manière suivante :

- $IRC = 1/4 \text{ du salaire de référence} \times 10$

On obtient alors : $IRC = 1/4 (1500) \times 10 = 3750 \text{ €}$

À la fin de son contrat de travail, André reçoit 3750 € d'IRC.

Cas 2

Valérie, une salariée ETAM affiliée au Syntec, souhaite rompre son contrat de travail par une rupture conventionnelle. Elle bénéficie de 22 ans d'ancienneté dans l'entreprise. Son salaire de référence s'élève à 1500 €. Le calcul de son indemnité de rupture conventionnelle (IRC) se fera alors comme suit :

- $IRC = 1/3 \text{ du salaire de référence} \times 22$

On obtient alors : $IRC = 1/3 (1500) \times 22 = 11\ 000 \text{ €}$

À la fin de son contrat de travail, Valérie reçoit alors 11 000 € d'IRC.

Exemple de calcul d'indemnité de rupture conventionnelle pour cadre Syntec

Cas 1

Stéphane, un cadre affilié au Syntec, a rompu son contrat de travail par une rupture conventionnelle. Il a travaillé dans l'entreprise que pendant 1 an. Son salaire de référence s'élève à 2500 €. Le mode de calcul applicable pour connaître le montant de son IRC est le suivant :

- $IRC = 1/4 \text{ du salaire de référence} \times 1$
- $IRC = 1/4 (2500) \times 1$
- $IRC = 625 \text{ €}$

Stéphane reçoit donc 625 € d'IRC à la fin de contrat de travail.

Cas 2

Marie, une cadre affiliée au Syntec, a décidé de rompre son contrat de travail par une rupture conventionnelle après 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise. Son salaire de référence s'élève à 3000 €. Son IRC se calcule alors comme suit :

- $IRC = 1/3 \text{ salaire de référence} \times 5$
- $IRC = 1/3 (3000) \times 5$
- $IRC = 5000 \text{ €}$

Marie va alors recevoir 5000 € d'indemnité de rupture conventionnelle à la fin de son contrat de travail.