

EXTENSION D'UNE CONVENTION COLLECTIVE

Réduction d'une indemnité conventionnelle de licenciement sous réserve du taux légal

Les conventions et accords collectifs ne peuvent légalement priver les salariés licenciés du versement d'une indemnité de licenciement au moins égale à celle qui est prévue aux articles [L. 122-9](#) et [R. 122-2 du Code du travail](#), ni instituer une indemnité de licenciement dont les modalités de calcul impliqueraient que son montant soit, pour tous les salariés, inférieur à celui qui résulterait de l'application de l'article R. 122-2 de ce code. En revanche, elles peuvent légalement instituer une telle indemnité lorsque son montant est susceptible, au moins dans certains cas, d'excéder celui qui résulterait de l'application de l'article R. 122-2 de ce code, ou réduire le montant d'une indemnité instituée par voie conventionnelle pour certaines catégories de salariés ou dans certains cas que la convention ou l'accord prévoit.

CE, 4 mars 2009, n° 309130 tables du rec. Lebon

Cet arrêt fait le point sur les marges de manœuvre des partenaires sociaux en matière d'indemnité de licenciement.

Le ministre du Travail a étendu, par arrêté du 25 juin 2007, la convention collective régionale des industries métallurgiques et connexes du Loir-et-Cher du 5 juillet 1991 et ses avenants, à l'exception de l'article 12 de l'avenant relatif à certaines catégories de mensuels du 5 juillet 1991. Raison invoquée : l'article 12 méconnaîtrait les dispositions de l'article [R. 122-2 \(R. 1234-2\) du Code du travail](#), qui fixe le taux de l'indemnité de licenciement.

Une organisation patronale a contesté cette extension partielle et obtenu gain de cause. L'article 12 de l'avenant litigieux n'a « ni pour objet, ni pour effet de priver les salariés concernés de l'indemnité minimum de licenciement prévue à l'article [L. 122-9 du Code du travail](#), non plus que d'en réduire le montant », a constaté le Conseil d'État, effets qui seraient illégaux et qui justifieraient un refus d'extension. L'article 12 a seulement pour effet « de réduire, lorsque le salarié licencié pour motif économique a été reclassé avec l'aide de son employeur dans les conditions qu'il prévoit, le montant de l'indemnité de licenciement prévue à l'article 34 de l'avenant « mensuels » à la même convention collective, lequel a d'ailleurs été étendu, sous réserve de l'application des dispositions de l'article [R. 122-2 du Code du travail](#) ». En d'autres termes, le texte prévoyait seulement une réduction de l'indemnité conventionnelle dans certains cas, sous réserve des dispositions légales qui constituent un plancher.

Quant au décret du 3 mai 2002, qui a doublé le montant de l'indemnité minimum de licenciement versée aux salariés licenciés pour motif économique, s'il a eu pour effet de priver les salariés de l'indemnité conventionnelle, il « ne pouvait légalement justifier un refus d'extension de ces stipulations ». Certes, l'indemnité conventionnelle a perdu son intérêt du fait du décret de 2002, mais cette raison ne justifie pas un refus d'extension.