



## Aide pour remplissage indemnisation formulaire Prud'hommes

Par **MrChiffre**, le **16/12/2019** à **23:07**

Bonsoir,

je prépare mon dossier prud'hommal suite à un licenciement pour faute grave injustifié et j'ai un peu de mal avec le remplissage des indemnités.

Le licenciement a été prononcé pour faute grave, je n'ai donc eu ni indemnités, ni préavis. J'ai été mis à pied pendant 1 semaine avant ce licenciement.

J'ai eu un rdv avec un avocat et j'ai eu du mal à comprendre les indemnisations que je suis en droit de demander et pas facile de le joindre sans prendre un rdv à 200€.

Je gagnais 2000€ bruts par mois avec 5 ans et 2 mois d'ancienneté

Est-ce que je peux demander :

indemnité de licenciement légale  
+ indemnités de préavis (2 mois)  
+ indemnité de dommages et intérêts (entre 1,5 mois et 6 mois)  
+ salaire de la mise à pied ?

ou est-ce qu'il y a des indemnités parmi celles-ci qui font doublon ?

Merci de votre aide

Par **Paulavo38**, le **17/12/2019** à **09:29**

Bonjour,

Il n'y a pas de doublon dans les sommes que vous mentionnez.

S'agissant des indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, il convient de chiffrer la demande (par exemple 6 mois, le maximum) plutôt que de demander « entre 1,5 et 6 mois ».

D'ailleurs, pour aller au-delà de ce plafond vous pouvez évoquer un éventuel harcèlement, ou discrimination, cause de nullité du licenciement, si vous en remplissez les critères (nous n'avons pas d'informations sur le contexte) => le minimum est alors à 6 mois de dommages et intérêts sans plafond.

Au sujet de l'indemnité légale de licenciement, vous pouvez vérifier si l'indemnité conventionnelle n'est pas plus favorable, elle serait alors applicable...

Cordialement.

Par **MrChiffre**, le 17/12/2019 à 10:32

bonjour, merci pour votre réponse très claire.

Oui, il y a eu harcèlement mais je ne suis pas en mesure de le prouver, les menaces ont été faites verbalement sans témoin et je me suis fait piéger par mon employeur qui m'a mis à pied pour m'empêcher de récupérer des éléments compromettants.

Concernant les indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, sauriez-vous comment se calcule-t-elle ?

Pour le plafond à 6 mois par exemple :

Est-ce que je dois prendre les 6 derniers mois de salaire ? Ou est-ce que je détermine un salaire de référence (le meilleure entre la moyenne des 3 derniers mois ou des 12 derniers mois si j'ai bien compris) que je multiplie par 6 ?

Personne n'est d'accord sur le sujet, l'avocat a une version différente que le juriste de ma protection juridique, ce n'est pas simple...

bien à vous

Par **P.M.**, le 17/12/2019 à 13:47

Bonjour,

Déjà l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse dans une entreprise d'au moins 11 salariés est fixée au minimum par l'[art. L1235-3 du Code du Travail](#) à 3 mois de salaire brut avec 5 ans d'ancienneté, il faudrait savoir si c'est le cas ou si vous étiez dans une entreprise jusqu'à 10 salariés...

L'indemnité comme celle de licenciement, sauf disposition conventionnelle autre est basée sur la moyenne des salaires des 12 derniers mois ou des 3 derniers si plus favorable...

Je vous conseillerais de vous rapprocher d'un défenseur syndical (liste disponible normalement sur le site de la DIRECCTE de la Région) si vous ne voulez pas être assisté par un avocat spécialiste...

Par **Paulavo38**, le 17/12/2019 à 16:02

S'agissant de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse : il est intéressant de noter que le plafond n'est pas applicable si vous êtes dans une entreprise de moins de 11 salariés, est-ce le cas ?

Seul un plancher est fixé, et il correspond à 1.5 mois si vous avez 5 ans d'ancienneté, ce qui semble correspondre à ce que vous évoquiez...

Vous pourriez donc faire une demande supérieure à 6 mois de salaire, sous réserve de pouvoir justifier des raisons pour lesquelles une telle somme devrait vous être allouée.

Pour le calcul de toutes les sommes que vous demandez, il faut déterminer un salaire de référence. Il correspond à la moyenne des 3 ou 12 derniers mois de salaire au plus favorable pour vous.

Si vous demandez 6 mois de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, il suffit alors de le multiplier par 6...

Cordialement

Par **P.M.**, le 17/12/2019 à 16:28

L'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse dans les entreprise d'au moins 11 salariés pour 5 ans d'ancienneté étant fixée à 6 mois de salaire, il est illusoire de penser que le Conseil de Prud'Hommes vous en accordera plus si vous êtes dans une entreprise n'atteignant pas cette limite...

Par **Paulavo38**, le 17/12/2019 à 16:39

Illusoire, tout dépend de la situation et du préjudice subi : nous n'avons pas d'informations à ce sujet. Peut-être que ce licenciement cause un préjudice particulier qui pourrait justifier l'octroi d'une somme supérieure à 6 mois de salaire.

Par exemple, un âge élevé, sans pour autant être suffisamment proche de la retraite, un

secteur d'activité qui rend complexe de retrouver un travail etc.

D'autant plus que demander plus de 6 mois de salaire en ayant 5 ans d'ancienneté peut paraître élevé mais pas non plus complètement délirant.

Il est en tout cas intéressant de noter que juridiquement, le demandeur n'est pas limité par un plafond : il peut donc aller au-delà, sous réserve de pouvoir le justifier pour rester crédible.

Par **P.M.**, le **17/12/2019** à **16:55**

Le législateur a cru bon de fixer une limite maximale d'indemnisation pour les entreprises d'au moins 11 salariés, peu importe le préjudice subi, même si la Jurisprudence n'est pas encore établie, je répète qu'il est illusoire de penser que le Conseil de Prud'Hommes et par la suite éventuellement la Cour d'Appel accordera plus que cette limite et même autant lorsqu'il s'agit d'une entreprise plus petite au risque en plus de se faire censurer par la Cour de Cassation...

D'ailleurs l'art. L1235-3 du Code du Travail indique : "En cas de licenciement opéré dans une entreprise employant habituellement moins de onze salariés, les montants minimaux fixés ci-dessous sont applicables, par dérogation à ceux fixés à l'alinéa précédent" mais ne prétend pas pour autant que les montants maximaux sont annulés...

Il est évident qu'en abaissant les montants minimaux, ce n'est pas pour augmenter les montants maximaux...

Par **Pierre DRH**, le **18/12/2019** à **20:24**

Bonsoir,

Ce que vous a indiqué PM est tout à fait juste.

Deux éléments complémentaires :

1) la lecture de l'article L 1235-3 du code du travail montre clairement que le maximum d'indemnité s'applique quel que soit l'effectif de l'entreprise. Dans une entreprise employant habituellement moins de onze salariés, ce sont « les montants minimaux » qui sont différents « par dérogation ».

2) dans un avis du 17 juillet 2019, la Cour de cassation réunit en assemblée plénière a confirmé la validité du barème d'indemnités prud'homales. Par conséquent, même si un conseil de prudhommes ne le respectait pas, la cour d'appel déciderait de revenir au barème et si par extraordinaire elle ne le faisait pas, la Cour de cassation reviendrait à ce qu'elle a clairement dit dans son avis.

Bien cordialement.

Par **MrChiffre**, le **29/12/2019** à **11:35**

Merci pour tous vos messages qui me sont bien utiles.