



Indemnisation licenciement

Par **Yovi12**, le **03/01/2020** à **23:48**

Bonjour,

j ai une question concernant les indemnisations suite au licenciement.

Lorsqu'un licenciement pour faute grave est requalifié en licenciement nul ou sans cause réelle et sérieuse, à quelles indemnités a droit le salarié licencié hormis l'indemnité légale (nombre de mois de salaire brut en fonction de l'ancienneté) car je trouve cela peu si le salarié est en cdi depuis 15 ans à 1700 nets , ça ne donne droit qu'à 12 mois de salaires selon le barème.

est-il pris en compte également devant la perte d'un emploi le préjudice moral (dépressions ..etc) , d'autres indemnités compensatrices ?

Merci pour vos retours et bonne année à tous

Par **Pierre DRH**, le **07/01/2020** à **12:14**

Bonjour,

Lorsqu'un licenciement prononcé pour faute grave est jugé sans cause réelle et sérieuse le salarié a droit :

- à l'indemnité normale de licenciement prévu par le code du travail ou par la convention collective (la plus favorable des deux s'applique) ;
- à une indemnité compensatrice de préavis et aux congés payés sur cette indemnité de préavis ;
- au salaire pour la période de mise à pied conservatoire qui n'avait pas été payée et aux congés payés sur ce salaire ;
- et une [indemnité prud'homale](#) comprise dans le cadre d'une fourchette (pour quinze ans d'ancienneté entre trois et treize mois de salaire brut).

Lorsque le licenciement pour faute grave est dit « nul » par la juridiction prud'homale :

1 - soit le salarié est réintégré dans l'entreprise (ce qui ne se produit pratiquement jamais), il a droit au paiement d'une indemnité correspondant au maximum aux salaires qu'il n'a pas perçus durant la période qui s'est écoulée entre la mise à pied conservatoire et sa

réintégration.

2 - soit, s'il n'y a pas réintégration, le salarié a droit :

- à l'indemnité normale de licenciement prévu par le code du travail ou par la convention collective (la plus favorable des deux s'applique) ;
- à une indemnité compensatrice de préavis et aux congés payés sur cette indemnité de préavis ;
- au salaire pour la période de mise à pied conservatoire qui n'avait pas été payée et aux congés payés sur ce salaire ;
- et à une indemnité non plafonnée, dont le montant ne peut pas être inférieur aux salaires des 6 derniers mois.

Bien cordialement.

Par **Yovi12**, le **07/01/2020** à **13:27**

Bonjour Pierre,

Merci pour ces éléments.

J ai compris que les indemnités sont plafonnées depuis la loi Macron. L avocat peut néanmoins demander leur déplafonnement qui sera apprécié par le Conseil. C est bien ça ?

Par **P.M.**, le **07/01/2020** à **13:38**

Bonjour,

[quote]

Le licenciement pour motif personnel est déclaré nul lorsqu'il concerne l'une des situations suivantes :

Le salarié a été licencié en violation d'une liberté fondamentale (liberté d'expression, liberté syndicale, liberté religieuse, droit de retrait du salarié)

Non-respect de la protection liée à la maternité ou à la paternité

Licenciement discriminatoire ou en liaison avec des actes de harcèlement moral ou sexuel

Licenciement consécutif à une action en justice en matière d'égalité professionnelle hommes-femmes

Licenciement consécutif à une action en justice en matière de dénonciation de crimes et délits

Licenciement est lié à l'exercice normal du droit de grève

Non-respect de la protection accordée à certains salariés

Licenciement prononcé en raison de l'exercice des fonctions de juré ou de citoyen assesseur

Licenciement lié au refus d'une mutation géographique dans un État incriminant

l'homosexualité en raison de son orientation sexuelle.

Le salarié est-il réintégré dans l'entreprise ?

Le salarié peut demander sa réintégration dans son emploi ou, à défaut, dans un emploi

équivalent.

L'employeur ne peut pas s'y opposer (sauf si la réintégration est impossible).

[/quote]

Ce texte est extrait de [ce dossier...](#)

Les indemnités sont basées sur le salaire brut et celle minimale pour licenciement sans cause réelle et sérieuse est différente si l'entreprise a moins de 11 salariés suivant l'[art. L1235-3 du Code du Travail...](#)

Pour l'instant, il n'y a pas de Jurisprudence ayant accordé des indemnités supérieures...

Par **Yovi12**, le **07/01/2020 à 14:06**

Merci pour ces éléments.

Bonne année à tous.

Par **Pierre DRH**, le **07/01/2020 à 14:32**

Bonjour,

Sauf si l'un des motifs d'annulation est retenu par la juridiction prud'homale, il est illusoire de penser que l'indemnité prud'homale pourra être déplafonnée pour un licenciement sans cause réelle et sérieuse. L'avocat peut demander et argumenter, mais obtenir est autre chose. En effet, le Conseil constitutionnel a validé la loi créant le barème d'indemnité et la Cour de cassation a émit en séance plénière un avis disant le barème compatible avec les engagements européens et internationaux de la France. Par conséquent, même si un conseil de prud'hommes dépassait le plafond, la cour d'appel reformerait le jugement... Et si, par extraordinaire, une cour d'appel ne respectait pas le barème, la Cour de cassation qui serait logiquement fidèle à elle-même casserait l'arrêt d'appel.

Certains avocats peuvent avoir intérêt à faire durer le contentieux.

Bien cordialement.