Image not found or type unknown

Licenciement sans cause réelle : démontrer le préjudice subi?

Par **croissy**, le **12/09/2013** à **12:26**

Bonjour!

L'article L.1235-5 du Code du Travail s'applique au licenciement sans cause réelle et sérieuse pour les salariés ayant moins de 2 ans d'ancienneté (même si l'entreprise compte plus de 10 salariés). Le dédommagement se fait sur la base du préjudice subi, qu'il convient au salarié de démontrer.

La question est : comment peut-on démontrer un préjudice? Qu'entend la Justice par ce terme? S'agit-il uniquement de l'aspect financier (perte de revenus liée au chômage), ou l'aspect moral (psychologique) peut-il être invoqué? Si l'aspect moral peut être invoqué, faut-il des preuves, et quelles peuvent être ces preuves?

La partie adverse va plaider l'absence de préjudice parce que le salarié a pris le statut d'auto-entrepreneur un mois après la fin du contrat de travail. Est-ce que prendre ce statut est considéré comme une nouvelle activité professionnelle, et donc peut réduire à zéro l'indemnisation du préjudice financier subi?

Merci, cordialement.

Par **P.M.**, le **12/09/2013** à **16:00**

Bonjour,
Il n'est pas possible d'élaborer un dossier sur un forum sans avoir les pièces en main et pouvoir dialoguer directement mais si c'est la même affaire, je crois que vous avez un avocat qui devrait le faire avec vous...
Dans le prjudice, il peut être matériel et moral notamment en fonction de la manière dont le licenciement s'est déroulé et par exemple du caractère vexatoire...
L'activité d'auto-entrepreneur est professionnelle mais elle ne produit pas toujours des revenus au niveau du salaire avant le licenciement, de toute façon, il ne faudrait pas croire que le Conseil de Prud'Hommes condamnera l'employeur à de nombreux mois de salaires ou à une somme importante à ce titre...

Par **croissy**, le **12/09/2013** à **17:30**

Oui c'est le rôle de mon avocat mais comme cette notion de «préjudice subi» est très floue, je préfère avoir plusieurs avis qu'un seul.

Si je comprends votre message, je ne dois rien espérer comme indemnisation du préjudice, ou alors une très faible indemnité?

On croit qu'on est relativement protégés par le fait d'être en CDI, mais quand un employeur abuse des périodes d'essai, finalement ça ne lui coûte pas si cher que ça quand il se fait prendre.

Par **P.M.**, le **12/09/2013** à **17:45**

Vous avez mal compris car je n'ai jamais dit que vous ne pouviez rien espérer comme indemnisation du préjudice puisqu'elle est prévue au Code du Travail...
En plus, on ignore même sur quelle base porterait votre recours d'un licenciement abusif apparemment en rapport avec la période d'essai et si des indemnités vous ont déjà été versées...

Par **croissy**, le **12/09/2013** à **20:39**

Bonjour,

En fait, l'employeur pensait mettre fin à la deuxième période d'essai mais en raison d'une erreur administrative lors du renouvellement, j'étais en CDI lorsqu'ils m'ont mis dehors (au bout de 5 mois), ce qui est donc un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

À titre d'indemnité, j'ai eu, pour l'instant, un mois de salaire correspondant au préavis de fin de période d'essai. Il me reste donc deux mois de salaire à toucher (j'étais cadre donc le préavis de licenciement est de 3 mois).

Ces 2 mois de salaire non payés, c'est la seule chose que je suis sûr à 100% d'obtenir.

Voici le reste :
- indemnisation pour licenciement irrégulier (pas de procédure de licenciement) : c'est en fonction du préjudice subi, au maximum un mois de salaire,
- indemnisation du licenciement sans cause réelle et sérieuse : là encore c'est en fonction du préjudice subi (moins de 2 ans d'ancienneté) mais je n'ai aucune idée de l'évaluation des juges,
- indemnisation de la clause de non-concurrence dans mon contrat de travail, qui n'est pas indemnisée alors qu'elle devrait l'être (même remarque, à combien ça s'évalue?),
- article 700 (nous demandons 2000 euros).

J'ajoute que mon dossier est "en béton" pour tout ce qui touche à la qualité de mon travail, j'ai

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

une preuve venant du client lui-même.

La problématique c'est de savoir si toutes ces incertitudes peuvent valoir 4 mois de salaire, car l'employeur m'en a proposé 6 lors de la conciliation.

Vous allez donc sûrement me dire "quoi, vous avez travaillé 5 mois et vous avez refusé 6 mois d'indemnisation?!» et je vous donnerais tout-à-fait raison sur le plan financier. L'explication c'est que la période qui a suivi ce licenciement a été assez dure à vivre car je n'avais pas compris ce qui s'était passé. J'avais besoin de lire les conclusions de l'ex-employeur pour faire le ménage dans ma tête entre les diverses explications possibles.

Par **P.M.**, le **13/09/2013** à **11:06**

Bonjour,
Si en plus du complément de l'indemnisation pour le prévis non respecté, l'employeur est prêt à vous verser de 4 à 6 mois de salaire, personnellement, comme apparemment vous en étiez sûr, j'aurais accepté immédiatement mais il faudrait connaître toutefois textuellement ce que comporte la clause de non-concurrence...
Un licenciement est toujours difficile à vire et encore plus quand il est abusif mais ce qu'il faudrait vous poser comme question maintenant que vous avez fait le ménage dans votre tête, c'est si vous êtes sûr raisonnablement d'obtenir plus par le Jugement...

Par **jude kahn**, le **15/09/2013** à **19:54**

L'offre de l'employeur de 6 mois avait l'air alléchante.

Pour ce qui est du préjudice distinct du licenciement (moral), c'est dur de le prouver. peut être une déclaration d'un médecin. mais j'imagine que c'est à postériori. Peu de médecins accepteraient de faire une attestation sur l'honneur à postériori.

Si vous avez créé votre activité et que votre ancien employeur l'a appris, il peut évidemment dire qu'il n'y a pas de préjudice puisque vous avez pu "profiter" de la fin de votre engagement pour enfin trouver une voie d'épanouissement personnel, auquel l'entreprise, par l'expérience apporté à certaine contribué.

Aussi, si vous générez des revenus avec votre nouvelle activité, le préjudice sera plus difficile à prouver.

rencontrez quelqu'un conseiller syndical ou même un avocat et présentez lui vos pièces.

Par **mma enzo**, le **24/09/2013** à **17:05**

bonjour si cela et possible je voudrai savoir .
voila jai ete embaucher apres 2 mois dessai en cdi.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

le 01/07/2013 donc nous somme le 15/09/2013 je devrai etre en cdi et la je reçoi un recommander de mon employeur me disant que suite a la periode d'essai se n'etai pas concluent y qu'ils y metet fin le 30/09/2013.
je n'ai jamai reçu le recommender ou lettre comme quoi la periode d'essai été prolonger malgré que se soi marquer sur mon contrat quil pouvai la ralonger.
merci de me donner des expliquation solution merci cordialement philippe

Par **P.M.**, le **24/09/2013** à **17:51**

Bonjour,
Pour une meilleure compréhension, il serait préférable d'ouvrir un nouveau sujet...

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés