Les indemnités dues pour faute/licenciement ?

Par **Sora**, le **09/12/2018** à **15:12**

Bonjour à tous,

Je cherche à être au point sur le régime des indemnités en cas de licenciement/faute commise par le salarié je vous dresse un petit topo et évidemment s'il manque des choses ou que certaines sont erronnées je serais ravie que vous m'en fassiez part car j'angoisse un peu sur le fait de n'être pas encore au point sur ce sujet là

En matière de faute, si j'ai bien compris,
en cas de faute simple, le salarié a droit a
- une ndemnité de licenciement, une indemnité compensatrice de préavis et une indemnité compensatrice de congés payés

- faute sérieuse indemnité de préavis, congés payés et licenciement

- faute grave : droit seulement à l'indemnités de congés payés (droit acquis)

- Faute Lourde: indémnités de congés payés depuis 2016 (décision du conseil constitutionnel)

En matière de licenciements :
1/ quel que soit le motif de licenciement l'indemnités de congés payés sera toujours admise + préavis sauf en cas de faute lourde ou grave

- en matière de licenciement nul :

Indemnité compensatrice de préavis
indemnité de licenciement plafonnée
Indemnité réparant le préjudice (dommages intêrets ne pouvant excéder minimum 6 mois de salaire pour le salarié)

- en matière de licenciement irrégulier
indemnité égale à 1 mois de salaire

- en matière de licenciement injustifié ou sans cause réelle
et sérieuse :
- (indemnité de licenciement plafonnés par les barèmes macron, indemnités compensatrices de préavis et de congés payés
+ indemnité à la charge de l'employeur, dont le montant ne peut pas être inférieur aux salaires des 6 derniers mois

- licenciement économique : indemnités de congés payés + allocation chômage (mais ça c'est pour n'importe quel licenciement je pense)

Egalement je me permets de vous demander à propos des barèmes macron plafonnant les indemnités de licenciement
1/ elles ne prennent en compte uniquement que la base de lancienneté et la taille de l'entreprise pour plafonner l'indemnité de licenciement ?
2/ et elles ne concernent que les indemnités de rupture (donc juste l'indemnité de licenciement) ?

Merci pour les réponses que vous pourrez m'apporter.

Par **Lorella**, le **13/12/2018** à **10:15**

Bonjour

Indemnité de licenciement :

due pour licenciement pour motif personnel et économique. N'est pas due en cas de licenciement pour faute grave ou lourde.

Toutefois pour bénéficier de l'indemnité le salarié doit justifier d'une ancienneté d'au moins 8 mois ininterrompus chez le même employeur, sauf dispositions conventionnelles plus favorables au salarié.

Deux calculs doivent être effectués selon la loi et selon la convention collective, la plus favorable au salarié étant retenue.

Indemnité de préavis de licenciement : elle est due ou non

- faute réelle et sérieuse : OUI
- faute grave ou lourde : NON
- inaptitude non professionnelle si non réalisation du préavis : NON
- inaptitude d'origine professionnelle : OUI
- dispense de préavis demandée par le salarié et accordée par l'employeur : NON
- dispense de préavis imposée par l'employeur : OUI

Indemnité de congés payés : elle est due dans tous les cas. La restriction pour faute lourde

Copyright © 2025 Juristudiant.com - Tous droits réservés

a été levée par la loi du 8 août 2016

Barème des indemnités prud'homales : en cas de licenciement abusif, le conseil des prud'hommes est tenu depuis les ordonnances Macron de 2017 de suivre un barème.

Conséquences : le juge accorde au salarié un montant compris entre un plancher et un plafond en fonction de l'ancienneté du salarié et de la taille de l'entreprise.

Ces barèmes ne s'appliquent pas en cas de licenciement nul. Le plancher est au minimum de 6 mois de salaire et aucun plafond n'est prévu.

https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F33999

Attention : ne pas confondre indemnité de licenciement et indemnité prud'homale.

Allocation chômage suite à licenciement : durée minimum de travail = 4 mois et être apte physiquement à travailler

Je ne sais pas si mes réponses sont exhaustives vu la quantité de questions que vous m'avez posées.

Par **Sora**, le **14/12/2018** à **02:46**

Bonjour Lorella,

merci pour ces éclaircissements ! Je ne comprenais pas le fonctionnement des barèmes Macron avec ce système de plancher de montant minimal. Les indemnités de licenciement ne trouvent donc pas à s'appliquer en matière de licenciement nul ou sans cause réelle et sérieuse ?
Pour le reste c'est je pense à peu près compris.
D'ailleurs, le juge prudhomal est il lié par ces barèmes quand il doit fixer le montant de l'indemnité ?

Par **Lorella**, le **14/12/2018** à **11:14**

Aie, aie, aie !

Sora, vous lisez trop vite. [smile39]

[citation]Attention : ne pas confondre indemnité de licenciement et indemnité prud'homale. [/citation]

Lorsque l'employeur prend la décision de licencier un salarié, il doit tenir compte de la loi et de la convention collective pour savoir s'il doit verser une indemnité de licenciement ou non et

Copyright © 2025 Juristudiant.com - Tous droits réservés

combien.

Ensuite, si le salarié conteste le licenciement et qu'il saisit le CPH, le juge statue sur la validité du licenciement. Si le licenciement est considéré abusif (non justifié) ou nul, le juge applique le barème Macron.

PS : encore une étudiante nocturne. Il arrive un moment où la compréhension ne fonctionne plus. Courage.

Copyright © 2025 Juristudiant.com - Tous droits réservés