Personnes touchant l'indemnité de licenciement

Par **Katharina**, le **11/12/2008** à **15:45**

Coucou

Question bête : qui peut toucher l'indemnisation légale de licenciement ?

Selon mon prof:

[quote:3ckgeu94]L1234-9 CTV : le salarié lié par un CDD et qui fait l'objet d'un licenciement a droit à une indemnité minimum de licenciement[/quote:3ckgeu94]

Selon le site du service public ce sont seulement les personnes qui ont un CDI.

Donc j'en conclu que peu importe que le licenciement soit lié à la rupture d'un CDD ou un CDI s'il y a 1 an d'ancienneté et pas de faute grave l'indemnité légale est possible ?

Merci

Par **Elenita**, le **11/12/2008** à **16:09**

je pense qu'à la fois les salariés licenciés sous CDD et CDI peuvent percevoir l'indemnité de licenciement.

ptite question = Les salariés en CDD auront également l'indemnité de précarité ou c'est seulement en cas de fin normale de leur contrat ?

Par **Katharina**, le **11/12/2008** à **19:20**

Merci Elenita, malheureusement je ne peux pas répondre à ta question nous avons vu les indemnités en quelque mot seulement. (je suppose qu'en master on les étudie plus en détail) wink:

Image not found or type unknown

Par **Elenita**, le **11/12/2008** à **19:27**

[quote="Katharina":716psbdw]Merci Elenita, malheureusement je ne peux pas répondre à ta question nous avons vu les indemnités en quelque mot seulement. (je suppose qu'en master :wink:

on les étudie plus en détail) Image not found or type unknown [/quote:716psbdw]

j'ai suivi le droit du travail en licence et je me rappelle de l'indemnité de précarité que le salarié en CDD percoit à la fin de son contrart mais je ne suis plus sur qu'il la percoit en cas de licenciement.. :)

en tout cas, j'espère avoir répondu à ta question! Image not found or type unknown

Par **Katharina**, le **11/12/2008** à **20:00**

:wink:

Oui merci Image not found or type unknown

Je dois revoir tout mon programme du travail lundi et mardi, si je tombe dessus je te tiens au courant, peut être qu'on l'a vu au début du semestre et que je ne m'en souviens pas, j'ai fiché :lol:

la fin du programme aujourd'hui Image not found or type unknown

Par **Elenita**, le **11/12/2008** à **20:15**

Bon courage pour les révisions alors!!! :)

l'avantage de cette matière est qu'elle concrète! Image not found or type unknown

Par **Katharina**, le **11/12/2008** à **20:26**

Merci ! Oui j'aime beaucoup, on moins on sait exactement à quoi correspond chaque situation, contrairement aux finances publiques par exemple, où je ne visualisais pas vraiment :lol:

de quoi on parlait Image not found or type unknown

Copyright © 2024 Juristudiant.com - Tous droits réservés

Par **Gab2**, le **12/12/2008** à **01:02**

Bonsoir,

Juste une petite rectification: Un salarié en CDD ne peut pas être licencié. Le principe d'un CDD, c'est qu'on le poursuit jusqu'au bout sauf faute grave ou lourde du salarié.

Aussi: Si le salarié en CDD a commis une faute grave ou lourde (rupture anticipé du CDD sans indémnité, comme pour un salarié en CDI).

Si rupture non liée à une faute grave ou lourde, le salarié peut obtenir le paiement de son salaire pour tous les mois restants. Ainsi, si un salarié est "viré" au bout de un mois alors qu'il a un CDD de 6 mois, il touchera 5 mois de salaire.

Bien cordialement.

Par **Elenita**, le **12/12/2008** à **06:38**

Donc si le salarié est en CDI =
- licenciement avec indemnité ou
- licencement sans indemnité en cas de faute grave ou lourde

si le salarié est en CDD =
- issue normale du contrat de travail (avec l'indemnité de précarité)
- rupture anticipé du contrat de travail pour faute lourde et dans ce cas sans indemnité
- rupture anticipé du contrat de travail sans motif légitime : le salarié perçoit son salaire jusqu'au terme du contrat

C'est bien ça ?

Par **Camille**, le **12/12/2008** à **10:34**

Bonjour,
[quote="Elenita":2u16m45z]
si le salarié est en CDD =

- rupture anticipé du contrat de travail pour faute [u:2u16m45z]grave ou[/u:2u16m45z] lourde et dans ce cas sans indemnité
[/quote:2u16m45z]
Si, il reste encore un cas : celui d'un CDD à terme imprécis, ceux du genre "jusqu'au retour de la titulaire de son congé maternité". Donc là, impossible de déterminer le nombre de mois restant à courir, donc indemnité de licenciement.
Et un CDD peut être interrompu pour un motif personnel du salarié, pour une cause réelle et sérieuse, qui n'est pas forcément une faute du salarié.

Copyright © 2024 Juristudiant.com - Tous droits réservés

Par **Gab2**, le **12/12/2008** à **12:34**

Bonjour Camille,

[quote:1xssj45o]Et un CDD peut être interrompu pour un motif personnel du salarié, pour une cause réelle et sérieuse, qui n'est pas forcément une faute du salarié.[/quote:1xssj45o]

Juste par curiosité, tu la sors d'où cette régle?

la loi dit, à ma connaissance, rupture anticipé si: Accord des parties, force majeure, faute grave ou lourde, CDD à durée "indéterminée".

Nulle mention d'une éventuelle cause réelle et sérieuse.

Par **Camille**, le **13/12/2008** à **10:10**

Bonjour,
Sauf erreur de ma part, un cas de force majeure, c'est bien une cause réelle et elle est sérieuse, non ?
Selon moi, mais je peux me tromper, "réelle et sérieuse" signifie "pas imaginaire et pas farfelue et pas sans relation avec le contrat de travail" mais ne veut pas dire que le salarié est forcément impliqué dans le motif et qu'il a commis "une faute réelle et sérieuse" (mais ça peut aussi).

Je suppose qu'on peut y classer
le salarié remplaçant un titulaire en congé de longue maladie qui tombe lui-même en congé de longue maladie
le salarié est victime d'un accident du travail le rendant inapte au poste occupé
l'entreprise qui brûle de fond en comble
le client qui a obtenu l'annulation/résolution judiciaire de la commande d'un équipement que le salarié devait suivre jusqu'à sa mise en service
l'objet du CDD disparaît prématurément pour une raison X ou Y, indépendante de la volonté de l'employeur, raison qu'il conviendra d'exposer clairement

mais peut-être aussi, il me semble
le salarié qui est condamné à 3 mois de prison ferme pour conduite en état d'alcoolémie avancée et en récidive
ou qui s'est plus simplement fait suspendre son permis pour 6 mois, alors qu'il est remplace un chauffeur de poids lourds ou un commercial itinérant.

Les motifs ci-dessus ne suffisent pas nécessairement : l'employeur devra faire la démonstration qu'ils ne permettent pas de conserver l'employé dans l'entreprise.

Le code du travail ne définit pas exactement ce qu'est une cause "réelle ou sérieuse". Il dit simplement ce qui doit se passer si la cause l'est ou ne l'est pas.
On peut simplement en conclure que toute cause légitime est "réelle et sérieuse" par opposition à "sans motif" ou "motif bidon". Mais, c'est une notion jurisprudentielle, donc plus

Copyright © 2024 Juristudiant.com - Tous droits réservés

ou moins fluctuante.

Pour un CDD, il est possible que ça passe par une résolution judiciaire à la demande de l'employeur.

Par **nicomando**, le **14/12/2008** à **11:48**

Toujours est il que pour répondre à la question de Kath :

Comme le CDI est indéterminé s'il y a licenciement sans faute grave il y aura indemnité de licenciement.

Comme le CDD est a durée déterminée il n'y a pas de licenciement (ou en tout cas pas un qui pourrait donner droit à une indemnité) en revanche il y a une prime de précarité qui joue le même rôle que l'indemnité de licenciement.

Par **Camille**, le **15/12/2008** à **06:03**

Bonjour,
Pas trop sûr que votre réponse éclaire bien le débat.
Cela dit, si Katharina avait cité l'article complet et pas un résumé, on y verrait déjà un peu clair dans un code qui n'est déjà pas simple :
[quote:1h6sqgqq]
Article L1234-9
Le salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, [u:1h6sqgqq]licencié[/u:1h6sqgqq] alors qu'il compte une année d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave, à une [u:1h6sqgqq]indemnité de licenciement[/u:1h6sqgqq].
Les modalités de calcul de cette indemnité sont fonction de la rémunération brute dont le salarié bénéficiait antérieurement à la rupture du contrat de travail. [u:1h6sqgqq]Ce taux et ces modalités sont déterminés par voie réglementaire[/u:1h6sqgqq].
[/quote:1h6sqgqq]
On y parle bien de licenciement et d'indemnité de licenciement.

Ancienne mouture :
[quote:1h6sqgqq]
Article L122-9
Le salarié lié par contrat de travail à durée indéterminée et qui est licencié alors qu'il compte deux ans d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité minimum de licenciement. Le taux de cette indemnité, [u:1h6sqgqq]différent suivant que le motif du licenciement est le motif prévu à l'article L. 321-1 ou un motif inhérent à la personne du salarié[/u:1h6sqgqq], et ses modalités de calcul, en fonction de la rémunération brute dont il bénéficiait antérieurement à la rupture du contrat de travail, sont fixés par voie réglementaire.
[/quote:1h6sqgqq]

Copyright © 2024 Juristudiant.com - Tous droits réservés

Par **Katharina**, le **15/12/2008** à **10:26**

Merci à tous, j'y vois plus clair maintenant.

Par **Camille**, le **15/12/2008** à **14:51**

Bonjour,
Ben tant mieux parce que faut reconnaître que "c'est pas d'la tarte".

Je pense que, ce qu'il faut surtout retenir, c'est que pour un CDD, on ne peut parler de licenciement et d'indemnité de licenciement que dans le cas d'une interruption prématurée du contrat, donc avant sa fin normale, celle qui était prévue dans le contrat. Et que si le contrat était à durée précise (genre contrat "jusqu'au 25 décembre 2008"), le salarié recevra ses salaires comme prévu au contrat jusqu'au terme prévu au contrat et donc sa prime de précarité de fin de contrat (sauf faute grave ou lourde).

Par **Katharina**, le **15/12/2008** à **21:45**

:))

Oui tout à fait Image not found or type unknown l'essentiel c'est déjà de distinguer que pour un CDD c'est l'indemnité de précarité et non pas un licenciement (ce qui n'était pas clair pour moi avant ça, j'étais mal partie)

Alala j'ai hate que ces examens soient finis j'ai l'impression de m'embrouiller à chaque fois que ça approche.

Par **Camille**, le **16/12/2008** à **11:09**

Bonjour, :))

[quote="Katharina":157odlg0]Oui tout à fait Image not found or type unknown l'essentiel c'est déjà de distinguer que pour un CDD [u:157odlg0]c'est l'indemnité de précarité et non pas un licenciement[/u:157odlg0] (ce qui n'était pas clair pour moi avant ça, j'étais mal partie) [/quote:157odlg0]
Pour une fin [u:157odlg0]normale[/u:157odlg0] d'un contrat CDD, ce qui est normal puisque le contrat se termine "tout seul" comme prévu au départ.

On ne parle de licenciement et d'indemnité de licenciement que dans le cas d'une fin anormale de contrat, ce qui est automatiquement le cas d'un CDI qui n'a, par définition, pas de terme prévu d'avance, sauf mise à la retraire, démission ou... licenciement justement.

Copyright © 2024 Juristudiant.com - Tous droits réservés