



Indemnité prévue pour licenciement abusif

Par Visiteur

La réglementation indique que les indemnité de licenciement abusif sont d'au moins 6 mois pour les entreprises d'au moins 11 salariés pour une ancienneté de 2 ans minimum

Existe-t-il un jurisprudence permettant de déterminer le montant de ces indemnités et les paramètres qui permettent de la calculer.

Dans mon cas , je cherche à déterminer le montant probable de cette indemnité pour une ancienneté de 5 ans dans une entreprise de 3500 personnes faisant partie d'un groupe américain de 20 000 personnes

Sachant que ce licenciement devrait normalement être déqualifié en licenciement économique (absence de poste disponible correspondant à mon niveau de qualification)

Par Visiteur

Cher monsieur,

La réglementation indique que les indemnité de licenciement abusif sont d'au moins 6 mois pour les entreprises d'au moins 11 salariés pour une ancienneté de 2 ans minimum

Existe-t-il un jurisprudence permettant de déterminer le montant de ces indemnités et les paramètres qui permettent de la calculer.

IL semble que vous possédiez déjà l'élément clé à savoir que l'indemnité de licenciement est précisément égale à 6 mois de salaire (brut): Quels sont précisément les éléments supplémentaires qui vous font défaut?

Sachant que ce licenciement devrait normalement être déqualifié en licenciement économique (absence de poste disponible correspondant à mon niveau de qualification)

Qu'entendez vous par là? Le juge est tenu par la qualification donnée par votre employeur: Si votre employeur a opté pour un licenciement pour motif personnel alors qu'en réalité le licenciement est économique, le juge va considérer que le licenciement est abusif. Il ne peut pas changer la qualification retenue dans la lettre de licenciement.

Très cordialement.

Par Visiteur

La réglementation évoque une indemnité MINIMUM de 6 mois.

Existe-t-il des circonstances ou éléments susceptible d'augmenter l'indemnité de licenciement abusif? Merci

Par Visiteur

Cher monsieur,

La réglementation évoque une indemnité MINIMUM de 6 mois.

Existe-t-il des circonstances ou éléments susceptible d'augmenter l'indemnité de licenciement abusif?

Ok d'accord, je n'avais pas bien compris.

Le montant minimum de l'indemnité (6 mois de salaire) peut être augmenté si le salarié rapporte la preuve d'un préjudice plus important. Tel est le cas en particulier lorsqu'il établit qu'il rencontre de grandes difficultés à retrouver un emploi en raison de son âge ou d'un contexte économique difficile.

Lorsqu'il a retrouvé du travail, le salarié devrait pouvoir également, en principe, demander réparation de la perte de

saire qu'il éprouve. Cette perte peut résulter d'une comparaison avec l'emploi retrouvé ou de la différence entre le salaire que le salarié aurait perçu s'il avait travaillé jusqu'à l'obtention d'une retraite à taux plein et le montant qu'il perçoit au titre de la retraite. Le salarié pourrait encore invoquer la perte d'un avantage propre à l'entreprise (couverture sociale complémentaire, retraite supplémentaire).

Lorsque le juge est convaincu de l'existence d'un préjudice supplémentaire, il détermine de façon souveraine le montant des dommages et intérêts. Dès l'instant où cette indemnité est au moins égale au minimum de ses six derniers mois de salaire, le montant attribué par les juges du fond ne peut être discuté devant la Cour de cassation (Cass. soc. 13 mars 2001, Bull. civ. V, no 85).

Je tiens à rappeler que l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse a la nature de dommages-intérêts. Par conséquent, elle n'est pas soumise à l'impôt sur le revenu.

Très cordialement.

Par Visiteur

Je devrais donc pour m'appuyer sur les salaires maximum de la fonction déclaré par l'APEC (qui sont inférieurs à ma rémunération actuelle) extrapolés jusqu'à la retraite et sur les statistiques d'offre d'emploi pour la fonction pour négocier une indemnité supérieure (je cherche à réaliser une simulation d'un règlement contentieux du licenciement pour négocier une transaction demandée par l'entreprise)
Je pense demander une année au lieu de 6 mois sur cette base. Cordialement

Par Visiteur

Cher monsieur,

Je devrais donc pour m'appuyer sur les salaires maximum de la fonction déclaré par l'APEC (qui sont inférieurs à ma rémunération actuelle) extrapolés jusqu'à la retraite et sur les statistiques d'offre d'emploi pour la fonction pour négocier une indemnité supérieure (je cherche à réaliser une simulation d'un règlement contentieux du licenciement pour négocier une transaction demandée par l'entreprise)

Oui, c'est une bonne méthode mais pour poursuivre le raisonnement jusqu'au bout, il faut également prendre en compte le coût de la vie du pays dans lequel vous travaillez.

Très cordialement.

Par Visiteur

Le coût de la vie étant couvert par une indemnité d'expatriation spécifique, je me baserai sur le brut France qui est tout à fait comparable aux données de l'APEC.

J'ai évalué le préjudice réel à 1 000 000 d'euros
(salaire maxi APEC de 70 k€ contre 140 k€ pendant 15 ans)

L'indemnité légale de 6 mois correspond à 68 k€
Je pensais demander un an soit 136 k€
mais je suis loin de la valeur théorique
De plus l'APEC annonce -94% d'augmentation sur cette fonction par rapport au même trimestre de l'année précédente

Existe-t-il une jurisprudence d'arbitrage en la matière?

(si cela vous paraît déborder le cadre de la question initiale, nous pouvons tout à fait générer une nouvelle question si cela est techniquement possible)

Par Visiteur

Cher monsieur,

L'indemnité légale de 6 mois correspond à 68 KE

Je pensais demander un an soit 136 KE

mais je suis loin de la valeur théorique

De plus l'APEC annonce -94% d'annonce sur cette fonction par rapport au m^e trimestre de l'année précédente

Existe-t-il un jurisprudence d'arbitrage en la matière?

Les jurisprudences ne sont pas un bon guide en cette matière: Le calcul des dommages et intérêts relevant de la compétence du conseil des prud'hommes, la Cour de cassation n'opère aucun contrôle sur ce point.

C'est donc quelque chose de très casuel, dépend réellement du cas d'espèce.

De toute façon, vous avez tout intérêt à partir d'un chiffre élevé, que vous pouvez justifier tout en retenant dans votre tête un prix en deçà duquel vous refuserez de descendre.

Cela étant, vu la somme, vous devriez prendre un avocat afin de vous aider dans la négociation avec votre employeur: Cela permettra de vous appuyer dans votre démarche et vous aidera à étayer la justification des sommes.. Vous avez tout intérêt à en prendre un ici.

Très cordialement.