Forum-juridique.net
LE 1er POINT D'ACCÈS GRATUIT AU DROIT

Indemnité pour licenciement sans cause reelle et serieuse - Minim

---
Par thex

Bonjour,
Je viens de recevoir un jugement positif sur le fond qui condamne mon ancien employeur pour licenciement sans cause reelle et serieuse.
Mais je me pose une question sur le montant alloué.
(A noter mon licenciement est d'avant le bareme Macron).
en effet ils m'ont alloué 6 mois de salaire moyen . Cette moyenne etant calculé sur les 12 derniers mois avant le licenciement.
Mais j'avais lu :
Article L1235-3 :
« Cette indemnité, à la charge de l'employeur, ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois. »

Ici la loi parle des 6 derniers mois et non pas de 6 mois de salaire moyen.

la somme de mes 6 derniers mois est plus elevée car augmentation de salaire, primes lors de mes 6 derniers mois.

Quelle est la regle exacte?
Merci

Par stepat

Bonjour,

Quelle est la date de votre licenciement et quelle ancienneté aviez vous au jour du licenciement ?

Par thex

1/7/2017 donc avant ordonnance Macron

et 5 ans d'anciennete.

Mais ma question porte sur le minimal garanti..
cad 6 derniers mois de salaire.

Par stepat

Bonjour,

Vu la date de votre licenciement, il me semble en effet que votre interprétation à la bonne.

En effet "Conformément à l'article 40-I de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, ces dispositions sont applicables aux licenciements prononcés postérieurement à la publication de ladite ordonnance."

Votre version de l'article L1235-3 est bien celle qui concerne votre licenciement.
Il faudrait revoir avec votre avocat ce qu'il en pense et comment faire rectifier cela

---
Par thex

Bonjour ,

Je n'avais pas le doute sur l'application de ce texte a mon cas.
Puisque que le juge l'a explicité.

Mais je me pose la question sur ces "six derniers mois".

est-ce qu'il y a une facon speciale de calculer ?
Par exemple est ce que si dans ces 6 derniers mois , on a touché une prime annuelle.. est-ce que celle-ci doit etre prise a 100% ou seulment a 50% (Car salaire des 6 derniers mois)... mais dans ce dernier cas, cela reviendrait a prendre 6 mois de salaire moyen et non pas les 6 derniers mois reels.

Bref. je n'arrive pas a trouver des exemples conccrets de calcul de ces 6 derniers mois.

Par stepat

Je pense qu'il faut prendre en compte ce principe pour le calcul du salaire de référence:

https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000018537564/2017-07-01

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :
1° Soit le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant le licenciement ;
2° Soit le tiers des trois derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

Par thex

Ici il ne sagit pas de l'indemnité legal de licenciement.
Mais de l'indeminite pour licenciement sans cause reelle et serieuse.

Et comme deja dit, le texte pour cette indemnité prudhommale mentionne "six derniers mois de salaire" et non pas six mois de salaire moyen calculé selon methode x ou y...

Ma demande n'est pas sur "comment calculer un salaire moyen" mais comment calculer ces 6 derniers mois de salaire..
Il y a une difference notable.

Pour calculer six derniers mois de salaire , logiquement nous n'avons pas besoin de notion de salaire moyen.
Il suffit, pour moi, de prendre les 6 derniers feuilles de salaires et d'additioner le salaire brut de chaque feuille.

mais ai-je tort?

Par stepat

C'était pour vous montrer comment est pris en compte de façon générale une prime annuelle.

Ce qui est important en prenant le jugement c'est de vérifier que le calcul à partir du salaire moyen des salaires sur 12 mois civils (comprenant donc la prime annuelle dans son intégralité) n'est pas inférieur à la somme de vos 6 derniers mois de salaire brut + la moitié de la prime annuelle.
Si tel est le cas il faut faire valoir l'article que vous avez indiqué dans votre premier post, article valable vu la date de votre licenciement.
Car en effet la somme des 6 derniers mois + 1/2 de la prime annuelle sera supérieure à 12 fois le salaire moyen+ la prime annuelle puisque vous avez été augmenté pendant cette période.

Si votre entreprise a un service GDP compétent et honnête il saura faire cela

---
Par thex

6 derniers mois de salaire brut + la moitié de la prime annuelle

Je ne comprends pas ce calcul...
Confondez vous salaire de base et salaire?

Pour moi salaire == salaire de base + primes + avantagges en nature.

Dans mon salaire, pour un des 6 six mois il y a cette prime.

Pourquoi ne prendre que la moitié..?
En faisinat cela vous faites en faites une moyenne de 6 mois...
Et non pas les "six derniers mois de salaire".

En clair pourquoi pro-ratiser cette prime ?

(Je comprends dans le cas d'un calcul de salaire moyen pour calculer par exemple les indemnites legales/conventionnelles).

Mais ici dans le texte , ilest bien ecrit "6 derniers mois de salaire". et donc pas 6 mois de salaire moyen calculé selon methode x ou methode y...

Si vous avez d'autres textes legaux ou jurisprudences, cela m'aiderait.

Par stepat

Tout dépend à quoi correspond cette prime annuelle. Si c'est un treiziéme mois par exemple votre salaire mensuel est de XXXX euros divisés par 13.

Je dois vous laisser.
D'autres sont plus compétents que moi sur ce type de situation. Ils devraient vous donner des explications plus adaptées.

Bonne journée de Noêl

Par thex

Merci a vous et bon noel.

Par Fructidor

Bonjour
[url=https://www.saisirprudhommes.com/fiches-prudhommes/indemnites-rupture-contrat-travail/indemnite-pour-licenciement-abusif-ou-irregulier/bareme-macron#:~:text=Dans%20certains%20cas,%20le]https://www.saisirprudhommes.com/fiches-prudhommes/indemnites-rupture-contrat-travail/indemnite-pour-licenciement-abusif-ou-irregulier/bareme-macron#:~:text=Dans%20certains%20cas,%20le[/url]

Par thex

Merci Fructidor,

Mais mon cas doit s'examiner sous les regles d'avant les ordonnances Macron.

Article L1235-3 :

« Cette indemnité, à la charge de l'employeur, ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois. »

Il y avait ce minimum pour tous les employes de plus de 2 ans d'anciennete, dans les entreprises de plus 11 employés.

Par ESP

Bonsoir à tous en cette fin de journée de Noël, dont j'espère qu'elle vous a été agréable.

Il semble que pour l'époque en question, contrairement au système actuel qui prévoit des fourchettes d'indemnisation en fonction de l'ancienneté, l'ancien article L. 1235-3 ne fixait pas de montant précis, celui-ci pouvant être apprécié au cas par cas par le juge, en fonction du préjudice subi par le salarié, lié à son âge, à sa situation familiale, à ses difficultés à retrouver un emploi, etc.

Le minimum était effectivement basé sur le salaire des 6 derniers mois.

Contester, c'est faire appel et je suis sûr que votre avocat a un avis sur ce cas.

Par thex

Bonjour Marck,

Merci pour votre reponse.

Donc puisque que les juges m'ont alloué 6 mois de salaire moyen (calculé comme pour l'indemnité legale de licenciement) mais qui est inferieure a "six derniers mois" (et cela est de l'ordre de 25%), etes vous aussi d'accord qu'il y a potentiellement une erreur de jugement?

Evidemment que des la fin des vacances, j'aurais un entretien avec mon avocat mais je voulais me faire une idée préalable sur cela.

Merci

Par hideo

Il n'y a aucune erreur de jugement ,car le CPH n'a pas pris en compte les primes et avantages en nature ,ceci en vertu d'une jurisprudence de la chambre sociale de la cour de cassation :
cass.soc. n°91-45617 du 03/12/1992

Par stepat

l n'y a aucune erreur de jugement ,car le CPH n'a pas pris en compte les primes et avantages en nature.

Personne n'a évoqué ce que vous dites où alors je l'ai "raté".

Ce qui est évoqué est que se baser sur le salaire moyen des 12 derniers arrive à un montant inférieur au salaire cumulé des 6 dernier mois comme indiqué dans l'article L1235-3 valable à la date du licenciement du fait d'une augmentation du salaire, si j'ai bien compris.

Seul l'avocat en charge du dossier avec tous les éléments comptables en main peut répondre à cette question.

Par hideo

Je viens de recevoir un jugement positif sur le fond qui condamne mon ancien employeur pour licenciement sans cause reelle et serieuse.
Mais je me pose une question sur le montant alloué.
(A noter mon licenciement est d'avant le bareme Macron).
en effet ils m'ont alloué 6 mois de salaire moyen . Cette moyenne etant calculé sur les 12 derniers mois avant le licenciement.
Mais j'avais lu :
Article L1235-3 :
« Cette indemnité, à la charge de l'employeur, ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois. »

Ici la loi parle des 6 derniers mois et non pas de 6 mois de salaire moyen.

la somme de mes 6 derniers mois est plus elevée car augmentation de salaire, primes lors de mes 6 derniers mois.

Quelle est la regle exacte?

Notre interlocuteur nous pose la question ,si le jugement est correcte au vu de l'article 1235-3 du CT (version d'avant le barème Macron) ,j'ai donc cité une jurisprudence de 1992 qui confirme un jugement de CA qui n'a pas retenue les primes et indemnités des 6 derniers mois de salaire ,mais établi la moyenne des salaires des 12 derniers mois de salaire multipliée par 6 .(primes et indemnités comprises sur l'ensemble de l'année)
[url=https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000007173773]https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000007173773[/url]
d'où ma réponse que le CPH n'avait pas commis d'erreur sur le calcul de l'indemnité pour licenciement sans cause

réelle et sérieuse.
A ma connaissance il n'y en a pas d'autres qui dise le contraire.

Par stepat

Sauf que l'arrêt de la cour de cassation concerne un licenciement de 1990 et que l'article 1235-3, objet de la contestation car non appliquée, a été créé en 2008 :

[url=https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000006901142/1990-05-01/]https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000006901142/1990-05-01/[/url]

Cela dit il était régi par l'article L122-4-4 qui disait la même chose en ce qui concerne les licenciements sans cause réelle et sérieuse :

si ce licenciement survient pour une cause qui n'est pas réelle et sérieuse, le tribunal peut proposer la réintégration du salarié dans l'entreprise, avec maintien de ses avantages acquis ; en cas de refus par l'une ou l'autre des parties, le tribunal octroie au salarié une indemnité. Cette indemnité, qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois, est due sans préjudice, le cas échéant, de l'indemnité prévue à l'article L. 122-9.

Par ailleurs l'arrêt de la cour de cassation portait sur les primes et avantages, c'est donc cela qu'elle s'est prononcée. Une cour de cassation ne se prononce qu' à partir des moyens invoqués par les parties.

Par thex

Je suis d'accord avec stepat.

D'ailleurs cet arret a en fait validé que ce "salaire" devrait prendre en compte primes et avantages en nature.

Je ne lis pas dans le sens contraire comme semble le faire hideo.

Par ESP

Je pense que tout a été dit et que la solution n'est pas en nos mains, merci de nous tenir au courant du résultat de votre action, c'est toujours intéressant.