



## Saisie CPH pour licenciement

Par **jacquesB**, le 20/06/2024 à 21:52

Bonjour,

J'ai plusieurs questions concernant la saisie du CPH pour licenciement :

1. Dans la pratique, quelles sont les possibilités offertes à l'employeur/employé pour ne pas aller jusqu'au jugement ? Est-ce uniquement l'accord effectué en BCO via le paiement de l'indemnité forfaitaire de conciliation (IFC), ou est-il possible d'aboutir à un autre accord dont le montant est différent (inférieur) à l'IFC ? Quel est le cas usuel ?
2. Quels sont les avantages (liste la plus exhaustive possible svp, pour argumentaire) pour l'employeur d'accepter le paiement de l'IFC en BCO, lorsque le barème Macron prévoit dans son maximum (donc dans le pire des cas) un montant équivalent à l'IFC ?
3. En cas de jugement, quels sont les montants que peut espérer avoir l'employé en cas de victoire : barème Macron + frais d'avocat (montant ?) + dommages et intérêts + autre chose ?

Merci d'avance

Par **math64**, le 21/06/2024 à 02:42

Bonjour,

1 - Il est possible à tout moment de faire une transaction, qui sera soumise ou pas au juge pour homologation.

Le barème n'est qu'indicatif, rien n'empêche les parties de passer outre.

Le cas usuel : jugement au fond dans 95% des cas;

2. L'imposition des sommes payées plus favorables. Sinon, aucun autre qui me soit parvenu aux oreilles. A l'opposé, l'employeur peut y avoir intérêt à faire durer au maximum la procédure, appel compris. Cela permet de ne pas payer le salarié, l'avocat pouvant être pris par sa protection juridique. Cela fait aussi passer un message aux autres salariés : venez me

chercher, je ferais tout pour que cela dure un max et que cela vous coute un max.

3 . Barème macron+ préavis+ congés payés afférents au préavis + éventuelle mise à pied et CP afférent + article 700 qui ne couvrent pas forcément les frais d'avocat (en moyenne, entre 1000 et 1500€ frais d'articles 700 pour la partie perdante).

Pas de dommages et intérêts, car ils sont compris dans le barème sauf à avoir un autre préjudice à réparer en dehors du licenciement.

Par **jacquesB**, le **21/06/2024** à **09:41**

Merci pour les réponses !

Quelques compléments :

1. Hors jugement au fond, est-il classique d'appliquer l'IFC à 100%, ou moins, ou plus ?
2. Imposition pour l'employé, vous voulez dire ? Mais pour l'employeur, y a-t-il des avantages fiscaux, ou d'autre nature, à effectuer une transaction ? Prenons l'exemple de 8 ans d'ancienneté. L'IFC est à 10 mois, le barème Macron entre 3 et 8. Dès lors quel intérêt de faire une transaction dont le montant est plus élevé que le pire cas en perdant ?

Par **math64**, le **21/06/2024** à **21:07**

Bonjour,

1. Hors jugement au fond, est-il classique d'appliquer l'IFC à 100%, ou moins, ou plus ?  
Peu pratiqué, il n'y a pas de règle générale. C'est au cas par cas.

2. Non, imposition pour l'employeur.

3. "Dès lors quel intérêt de faire une transaction dont le montant est plus élevé que le pire cas en perdant ?"

AUCUN. Quand on fait une transaction, il faut qu'il y ait des concessions mutuelles;