



Indemnités plafonnées : que peut-on espérer ?

Par **Marie_66**, le **04/06/2020** à **13:10**

Bonjour,

Mon mari a été licencié en avril pour faute grave, après une mise à pied conservatoire avec suspension de salaire.

Le motif invoqué est qu'il est venu travailler le 16 mars (avant le confinement) avec de la toux et aurait mis en danger ses collaborateurs qu'il aurait ensuite incités à se mettre en maladie.

La vérité, c'est que les mesures de sécurité étaient insuffisantes dans l'atelier que dirige mon mari et que, malgré sa demande de fermer en attendant d'avoir les protections adéquates, son responsable a voulu continuer à produire pour faire du stock. Certains ouvriers se sont alors mis en maladie.

Son chef a simplement profité de l'occasion pour se séparer de quelqu'un qui défend ses collaborateurs plutôt que sa hiérarchie. Les ouvriers avaient promis de témoigner en faveur de mon mari mais ils ont été menacés de représailles s'ils lui établissaient un témoignage.

Un test sanguin montre que mon mari n'a pas été atteint par le coronavirus.

A 54 ans, après 9 ans et 11 mois passés dans cette entreprise et une carrière ponctuée d'augmentations tous les ans, mon mari se retrouve au chômage pour faute grave alors qu'il n'a fait que défendre ses collaborateurs.

Dans l'entreprise, il y a eu au moins un cas d'un employé venu travailler alors qu'il avait été atteint par le covid. Il a été mis en télétravail, de même que tout son service (50 personnes), mais n'a eu aucune sanction.

Nous portons bien entendu l'affaire devant les prud'hommes, mais grâce au nouveau barème qui plafonne les indemnisations, l'entreprise ne risque pas grand-chose.

Que peut espérer mon mari en compensation du préjudice d'avoir perdu un emploi qu'il adorait avec des équipes qui l'appréciaient ?

Sur quels éléments notre avocat devra-t-il faire le forcing ?

Merci à tous pour vos réponses et/ou commentaires.

Par **P.M.**, le **04/06/2020** à **13:52**

Bonjour,

S'il est spécialisé en droit du travail, l'avocat qui connaît encore mieux le dossier que nous le pouvons devrait connaître les éléments à faire valoir que vous-même avez exposés mais il n'est pas sûr que le Conseil de Prud'Hommes aille au-delà de l'[art. L1235-3 du Code du Travail...](#)

Déjà si la faute grave n'est pas retenue, la période de mise à pied conservatoire devra lui être payée ainsi que l'indemnité de préavis et de licenciement...

Par **miyako**, le **05/06/2020** à **14:25**

Bonjour,

De plus l'employeur aurait pu de suite mettre votre mari en indemnité travail partiel et ainsi éviter une procédure CPH .**Si il n'y a rien d'autre dans le dossier ?**,l'avocat devra tenter de rentrer en dialogue avec l'employeur afin d'obtenir une conciliation amiable de réintégration par annulation du licenciement ,c'est pas du forcing ,mais de la persuasion par la négociation ,sans nécessairement passer par la case CPH.

Amicalement vôtre

suji KENZO

Par **Marie_66**, le **05/06/2020** à **14:52**

Bonjour Suji,

merci pour votre réponse.

Cela a été tenté, mais l'employeur proposait juste de payer le préavis et une indemnité de deux mois de salaire. La somme ne correspond en rien au préjudice subi par mon mari.

L'entreprise n'a aucun motif valable, mais ils savent qu'avec le barème Macron, le licenciement d'un salarié ne leur coûte pas cher. Mon mari a déjà été remplacé par une personne beaucoup moins bien payée.

C'est désespérant de voir qu'on reste toujours le pot de terre contre le pot de fer, même quand on fait du bon boulot.

Bien à vous

Par **P.M.**, le **05/06/2020** à **15:40**

Bonjour,

Si l'employeur voulait licencier le salarié, il ne risquait pas de le mettre en activité partielle (chômage partiel), c'est même ridicule de le penser...

Pour la réintégration après l'annulation du licenciement, il faut un accord commun et je vois mal cela possible mais on peut se douter qu'un avocat sache ce qu'il convient de faire à moins de se croire plus compétent...