



Contester Protocole Transactionnel et ...

Par **Fredql**, le **07/06/2014** à **22:45**

Bonjour

Il y a 3 ans et devant la mauvaise ambiance à mon encontre, j'avais demandé une rupture conventionnelle. Elle m'a été refusée au motif "pas le temps de trouver un remplaçant"

Or, 2 mois après, j'ai été licencié pour faute grave après 15 ans d'ancienneté ou jamais aucun reproche ne m'a été fait.

A l'époque et comme je voulais absolument partir j'ai accepté de signer un protocole transactionnel pour une somme qui représentait environ 50% du salaire brut mensuel, soit 1000 €.

Pendant tout ce temps (ces 3 ans) je ne me suis pas demandé pourquoi contester le bien fondé de cet accord transactionnel pensant que cela ne pouvait être fait.

Or, je viens de me rendre compte que le montant d'un accord doit être un compromis entre ce que peut-être demandé par employé et par l'employeur.

Ma question est de savoir si je peux demander l'annulation de ce protocole devant la juridiction compétence sur le fait qu'il n'y a pas de réelle concessions ?

voilà ce que j'ai vu sur un autre message :

Une transaction doit obligatoirement comporter des concessions réciproques et pour illustrer cela on peut citer, entre autres, ces décisions de la Cour de Cassation :

- Arrêt 06-46302

- Arrêt 09-40984

Cette annulation pourrait aussi remettre en cause un licenciement pour faute grave pour cause non réelle et sérieuse.

nb : j'ai lu, que pour les faits avant 2011 (mon cas), on pouvait faire appel aux prud'hommes pendant 4 ans qui suivent les faits.

En vous remerciant d'avance

Salutations

Fredql

Par **P.M.**, le **08/06/2014** à **11:40**

Bonjour,
Mais puisque vous étiez licencié, vous étiez déjà sorti de l'entreprise...
Il me parait de toute façon difficile de vous répondre sans connaître votre ancienneté au moment du licenciement et votre salaire mensuel ni ce qu'entendait régler la transaction...

Par **Fredql**, le **08/06/2014** à **14:27**

Je l'ai indiqué dans le message d'origine, même si cela n'est apparemment pas assez explicite.

L'ancienneté est de 15 ans
Le salaire mensuel brut : 2000 €

Par **P.M.**, le **08/06/2014** à **18:49**

Effectivement, mais il reste à savoir ce que la transaction entendait régler et si la faute grave était contestable pour éventuellement que le Conseil de Prud'Hommes puisse apprécier si l'indemnité était dérisoire...

Par **Fredql**, le **08/06/2014** à **20:12**

Je peux répondre à la première question.

"ce que la transaction entendait régler " : toute remise en cause du fondement du licenciement

Par **P.M.**, le **08/06/2014** à **20:43**

Il semble effectivement que la nullité de la transaction puisse être invoquée et la prescription ne serait atteinte qu'en juin 2015 mais essentiellement si la faute grave peut être contestée...
Je vous conseillerais de vous rapprocher d'une organisation syndicale voire d'un avocat spécialiste...

Par **Fredql**, le **08/06/2014** à **21:42**

L'annulation du protocole n'est valable que si le licenciement n'est pas fondé ?

Il n'existe pas " d'intermédiaire ", c'est à dire revoir à la "hausse" le montant de la transaction sans forcément mettre en cause le licenciement ? (même si cela peut l'être mais je voulais partir de cette société)

Par **P.M.**, le **09/06/2014** à **00:39**

Bonjour,

Si la faute grave est avérée, c'est déjà pas mal d'avoir obtenu 1000 € de plus que ce que vous devait l'employeur et si l'on se réfère aux Jurisprudences que vous avez notées, on voit sur quoi elles reposent :

- [Arrêt 06-46302](#) :

[citation]Le contrat de travail d'un salarié étant suspendu pendant son congé parental d'éducation, les absences injustifiées pendant ce congé visées dans la lettre de licenciement ne sont pas susceptibles de revêtir la qualification de faute grave ou de cause réelle et sérieuse. Encourt dès lors la cassation, au visa des articles 2044 du code civil, L. 122-14-3 et L. 122-28-1 du code du travail, l'arrêt qui rejette la demande de nullité d'une transaction conclue après un tel licenciement[/citation]

- [Arrêt 09-40984](#) :

[citation]Si la juridiction appelée à statuer sur la validité d'une transaction réglant les conséquences d'un licenciement n'a pas à se prononcer sur la réalité et le sérieux du ou des motifs énoncés dans la lettre de licenciement, elle doit, pour apprécier si des concessions réciproques ont été faites et si celle de l'employeur n'est pas dérisoire, vérifier que la lettre de licenciement est motivée conformément aux exigences légales.

Il résulte par ailleurs des articles L. 1226-9 et R. 4624-21 du code du travail que, faute pour l'employeur d'avoir fait passer au salarié arrêté pendant au moins huit jours en raison d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle une visite de reprise, le contrat demeure suspendu, de sorte qu'il ne peut procéder à son licenciement que pour faute grave ou s'il se trouve dans l'impossibilité de maintenir le contrat pour un motif non lié à l'accident ou à la maladie professionnelle.

Encourt dès lors la cassation l'arrêt qui dit le licenciement d'un salarié fondé sur une faute grave et valide la transaction intervenue, alors que l'employeur, qui n'avait pas contesté l'accident du travail du salarié et était tenu de lui faire passer une visite de reprise, invoquait un motif trop vague pour être matériellement vérifiable, donc exclusif de la faute grave, ce dont il se déduisait que le licenciement et la transaction étaient nuls[/citation]

On peut y ajouter :

- [Arrêt 98-41992](#) :

[citation]Si la juridiction appelée à statuer sur la validité d'une transaction réglant les conséquences d'un licenciement n'a pas à se prononcer sur la réalité et le sérieux du ou des motifs énoncés dans la lettre de licenciement, elle doit, pour apprécier si des concessions réciproques ont été faites et si celle de l'employeur n'est pas dérisoire, vérifier que la lettre de licenciement est motivée conformément aux exigences légales. La cour d'appel a violé l'article 2044 du Code civil et les articles L. 122-14-2 et L. 122-14-3 du Code du travail dès lors que le motif invoqué dans la lettre de licenciement : " problème de collaboration avec supérieur hiérarchique " était trop vague pour être matériellement vérifiable, en sorte que le

licenciement était sans cause réelle et sérieuse[/citation]

- [Arrêt 99-40649](#) :

[citation]Pour déterminer le caractère réel ou non des concessions contenues dans la transaction, le juge peut, sans heurter l'autorité de chose jugée attachée à la transaction, restituer aux faits énoncés dans la lettre de licenciement leur véritable qualification. Dès lors, a légalement justifié sa décision, la cour d'appel qui a retenu que la lettre de licenciement était motivée conformément aux exigences de l'article L. 122-14-2 du Code du travail, et visait une supercherie et un comportement générant une désorganisation complète du service, faits susceptibles de recevoir la qualification de faute grave.[/citation]

Par **Fredql**, le **09/06/2014** à **07:26**

Bonjour

Je comprends mieux l'approche au travers des arrêts que vous avez cités.

Pour résumé, il existe 2 "approches" pour contester le montant de la transaction, il faudrait :

- que le licenciement soit sans cause réelle et sérieuse
- ou que la procédure de licenciement ne soit pas respectée

Par contre, le fait que j'ai été informé de la procédure et de son contenu, est-ce que cela n'annule pas tout effet d'une procédure de remise en cause devant les prud'hommes ? (même si cela entraîne un non respect de la procédure de licenciement)

S'il existe des Arrêts sur ce point et pour aider toute compréhension, je ne suis pas contre en disposer de quelques uns.

Salutations

Par **P.M.**, le **09/06/2014** à **09:16**

Bonjour,

Pour la procédure de licenciement, si elle n'avait pas été respectée, ce ne serait qu'un vice de procédure dont l'indemnité maximale d'un mois de salaire mais cela ne remet pas forcément en cause le motif du licenciement s'il ressort d'une cause réelle et sérieuse...

Pour le licenciement en lui-même, il peut avoir une cause réelle et sérieuse mais que la faute grave ne soit pas retenue...

Par une subtilité dans l'application du Droit, je vous rappelle toutefois que :

[citation]Si la juridiction appelée à statuer sur la validité d'une transaction réglant les conséquences d'un licenciement n'a pas à se prononcer sur la réalité et le sérieux du ou des motifs énoncés dans la lettre de licenciement, elle doit, pour apprécier si des concessions réciproques ont été faites et si celle de l'employeur n'est pas dérisoire, vérifier que la lettre de licenciement est motivée conformément aux exigences légales.[/citation]

Donc en fait le Conseil de Prud'Hommes, pour savoir si la transaction peut être remise en cause, devra se limiter à examiner si le motif figurant dans la lettre de licenciement n'est pas dans son contexte dénué de fondement...

Par Fredql, le 09/06/2014 à 20:39

Bonjour

Par rapport à ce que vous avez écrit :

"Pour la procédure de licenciement, si elle n'avait pas été respectée, ce ne serait qu'un vice de procédure dont l'indemnité maximale d'un mois de salaire"

j'avais lu ici ou là qu'un vice de procédure rendait le licenciement caduc et donc que celui-ci en revenait à "sans cause réelle et sérieuse".

Pour re-situer les différents éléments, à l'époque (2010), la situation s'était dégradée avec mon employeur et il voulait me voir partir.

Par là, je louais, à titre personnel, un bout de l'atelier à mon employeur (en 3-6-9) et il m'a demandé en juillet de stopper cette location en AR (sans me prévenir).

[...]

Comme l'entente ne s'améliorait pas, j'ai demandé une rupture conventionnelle le mois suivant, soit fin août et celle-ci m'a été refusée pour motif "pas le temps de former du personnel". (alors que cela n'a pas été gênant pour le licenciement à venir)

En octobre, je suis licencié pour faute grave (alors qu'en 15 ans, je n'ai jamais eu aucun reproche qui m'a été fait) sur la base de retard de commande fournisseur et erreur dans rédaction d'un document.

1/ Pour la faute grave, elle correspond à "agissement d'une telle gravité que le maintien dans l'entreprise est impossible".

Or, je ne vois pas en quoi les raisons invoquées correspondent réellement à un licenciement pour faute grave.

2/ De plus, il est indiqué dans la lettre de licenciement "retards répétés qui ont amené des pénalités de retard" alors que ceux-ci ne sont pas cités, ni en date, ni en valeur de pénalités.

Le second point est "perte de marché" alors que rien ne prouve que le marché a été perdu (je ne sais pas, je n'étais plus dans la société) et que cela n'était pas un marché au sens strict du terme (plutôt une affaire).

3/ Au sein de "l'entretien de contestation", il m'est répondu "on vous a toujours demandé ..." alors que cela n'a jamais été le cas.

4/ On m'avait prévenu du contenu du licenciement, avec protocole et le fait d'être antidaté (pour signature tout en même temps) que j'ai signé, voulant absolument partir devant cette ambiance.

Comme indiqué plus haut, la valeur du protocole est de 1000 € alors que mon salaire était, à l'époque de 2000 € (au bout de 15 ans d'ancienneté).

Bien que je n'ai rien dit pendant toute cette période (car je croyais que cela était impossible), je me demande si tous les critères ont bien été respectés.

Ma question est de savoir, si dans tout le descriptifs ci dessus, il y a matière à "remettre en cause", soit le protocole, soit le licenciement, ou les 2.

Salutations

Par **Fredql**, le **09/06/2014** à **20:57**

Je viens de voir
"Faute grave

La faute « grave » est une violation des obligations du contrat qui empêche le maintien du salarié dans l'entreprise pendant l'exécution du préavis. Le salarié est privé de son indemnité de licenciement et de son indemnité compensatrice de préavis. "

Or, ce qui m'a été reproché n'était pas inscrit dans mon contrat de travail.

Je pense que le "mieux" dans mon cas est la reclassification de faute grave en faute légère ou licenciement pour motif personnel.

Par **P.M.**, le **09/06/2014** à **21:26**

C'est une erreur que l'on trouve souvent mais même l'absence de convocation à l'entretien préalable ou si le motif du licenciement n'y a pas été abordé ne remet pas en cause le licenciement en lui même...

On peut citer cette Jurisprudence de la Cour de Cassation :

- [Arrêt 11-20371](#) :

[citation]l'absence d'entretien préalable n'a pas pour effet de priver la cause du licenciement de son caractère réel et sérieux[/citation]

- [Arrêt 98-43070](#) :

[citation] la circonstance que le grief énoncé dans la lettre de licenciement n'a pas été indiqué au salarié lors de l'entretien préalable caractérise une irrégularité de forme qui n'empêche pas le juge de décider que ce grief peut constituer une faute grave ou une cause réelle et sérieuse de licenciement[/citation]

De toute façon, maintenant il est pratiquement trop tard pour revenir en détails sur la faute grave ou même sur la cause réelle et sérieuse de licenciement puisque plutôt que d'exercer un recours, vous avez préféré conclure une transaction qui a valeur de la chose jugée...

Je ne sais pas ce que vous appelez "l'entretien de contestation" mais si c'est l'entretien préalable, il semblerait donc que la procédure ait été quand même respectée...

En revanche, si vous arriviez à prouver que la transaction ait été négociée et conclue avant la réception de la notification du licenciement, vous pourriez la faire annuler suivant notamment l'

[Arrêt 05-42856](#) :

[citation]les parties s'étaient entendues sur la transaction qui, bien que signée après, n'a donc pu valablement régler le différend entre les parties sur la qualification de la rupture ou sur ses effets[/citation]

Mais, de toute façon, un forum ne pourra jamais remplacer une consultation juridique...

Par **Fredql**, le **09/06/2014** à **21:36**

Mais, de toute façon, un forum ne pourra jamais remplacer une consultation juridique...
Je suis entièrement d'accord avec vous. Cela me permet de mieux cerner le sujet.

Pour les documents, je les ai signés tous en même temps, convocation, lettre de licenciement, contestation de licenciement et protocole transactionnel.

Si la transaction est annulée (peut être), qu'est ce que cela peut amener ? (une re-négociation ?)

Par **P.M.**, le **09/06/2014** à **21:43**

Déjà la lettre de licenciement normalement ne peut pas vous être remise en main propre mais doit être envoyée car lettre recommandée avec AR et si tout cela est à la même date, on pourrait considérer que vous n'avez pas disposé d'assez de réflexion, mais de toute façon, il y a peut-être matière à plaider...

L'annulation de la transaction par le Conseil de Prud'Hommes pourrait seulement à cette condition vous permettre de contester la faute grave et même la cause réelle et sérieuse du licenciement...

Par **Fredql**, le **09/06/2014** à **21:51**

je commence à mieux comprendre; merci.

Le fait que j'ai tout signé le même jour (mais courriers anti-datés pour respecter les différentes échéances), ne peut amener par le tribunal des prud'hommes à juger que j'étais informé et donc "au courant" du licenciement (et la transaction à venir) et que celui-ci ne peut, ainsi, être contesté ?

Par **P.M.**, le **09/06/2014** à **21:59**

Tout dépend des différentes dates des documents pour pouvoir prouver que la transaction a été négociée ou même conclue avant la notification du licenciement si vous n'avez pas d'autres éléments...

Par **P.M.**, le **09/06/2014** à **22:06**

J'ajoute ces décisions de la Cour de Cassation très importantes pour vous auxquelles vous devriez pouvoir vous référer :

- [Arrêt 04-43123](#) :

[citation]La transaction ayant pour objet de prévenir ou terminer une contestation, celle-ci ne peut-être valablement conclue par le salarié licencié que lorsqu'il a eu connaissance effective des motifs du licenciement par la réception de la lettre de licenciement prévue à l'article L. 122-14-1 du code du travail.

Est dès lors nulle une transaction conclue avant que le salarié ait retiré la lettre recommandée avec demande d'avis de réception de licenciement.[/citation]

- [Arrêt 08-44643](#) :

[citation]il résultait de ses constatations que la transaction avait été conclue en l'absence de notification préalable du licenciement par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, de sorte qu'elle était nulle[/citation]

- [Arrêt 00-42948](#) :

[citation]Il résulte des articles L. 122-14-1 et L. 122-14-7 du Code du travail et 2044 du Code civil qu'une transaction, ayant pour objet de mettre fin, par des concessions réciproques, à toute contestation née ou à naître résultant de la rupture du contrat de travail, ne peut être valablement conclue qu'après notification du licenciement par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.[/citation]

Par **Fredql**, le **09/06/2014** à **22:48**

Tout dépend des différentes dates des documents pour pouvoir prouver que la transaction a été négociée ou même conclue avant la notification du licenciement si vous n'avez pas d'autre éléments...

J'ai pu lire les différents documents que j'allais signer et j'ai "réussi" à me les envoyer en recommandé avec AR pour preuve de la date (avant signature)

Cela vaut quelque chose juridiquement ?

Par **P.M.**, le **09/06/2014** à **23:23**

Si vous avez lu les derniers Arrêts de la Cour de Cassation que je vous ai transmis vous avez pu voir qu'a priori la transaction est nulle si la lettre de licenciement ne vous a pas été envoyée par lettre recommandée avec AR, ce qui pouvait éventuellement poser problème c'est si vous aviez signé un reçu pour solde de tout compte...

Mais maintenant vous ajoutez encore d'autres éléments peu clairs sachant que l'on ne peut pas se constituer de preuves pour soi-même, j'espère que vous ne cachez pas encore d'autres choses sinon, ça devient impossible de vous suivre et d'essayer de vous aider...

Par **Fredql**, le **11/06/2014** à **07:30**

Il n'y a pas réellement d'ajout car pour "prouver" que tout a été signé en même temps, je devais trouver un moyen et celui qui me paraissait le plus simple à l'époque était de

m'envoyer un recommandé, cachet de la poste faisant fois.

Dans tous les cas, vos différentes informations me sont utiles pour une meilleure compréhension de l'ensemble.

Je vous en remercie beaucoup.

Par **P.M.**, le **11/06/2014** à **07:44**

Bonjour,

A vrai dire, je ne vois pas quelle preuve ça peut vous apporter car vous auriez pu très bien conserver à chaque fois le document qui vous était donné à signer pour vous les envoyer tous ensembles à la fin, en revanche, la Jurisprudence qui indique que pour que la transaction soit valable il faut impérativement que la lettre de licenciement ait été envoyée par l'employeur par lettre recommandée avec AR est beaucoup plus probante et utilisable....

Par **Fredql**, le **12/06/2014** à **07:08**

Bonjour

La lettre de licenciement a bien été envoyée en recommandé. La dessus, la procédure est respectée et le reste aussi à priori (j'ai eu connaissance des documents avant, mais ils ont été envoyés et datés "normalement").

Néanmoins, en creusant, j'ai remarqué quelques points :

1/- sur la convocation de licenciement, il est indiqué "nous avons le regret de vous informer que nous envisageons votre licenciement"

2/- l'entretien de licenciement est le 25 et l'envoi du recommandé est le 28

3/- Par un arrêt du 20 septembre 2012 (cass. n° 11-22.916), "l'indemnité transactionnelle comporte, pour partie, une indemnité compensatrice de préavis")

1/

Il pourrait être fait remarquer que la phrase est dirigée vers le licenciement alors que la décision ne doit pas être déjà prise avant l'entretien.

Le fait que la lettre de licenciement ait été montrée avant l'entretien prouve bien une réelle "décision déjà prise", ce qui est illégal.

2/

Un délai de 3 jours calendaires ne correspond pas à la loi concernant le délai de réflexion de 5 jours ouvrables

(<http://vosdroits.service-public.fr/particuliers/F2839.xhtml>)

3/ Avec un salaire de 2000 € mensuel, le protocole transactionnel aurait du amener un somme de 4000€, et non de 1000€ comme cela a été le cas.

Au sujet de cet arrêt, le soucis est que la date est postérieure à mon licenciement.

Additionné avec vos différents éléments précédemment cités, cela pourrait amener :

- annulation du protocole pour :
 - * non compromis réel
 - * discussion sur contenu protocole avant licenciement
- annulation du licenciement pour :
 - * non respect des délais légaux
 - * décision déjà prise avant le rendez-vous entretien

Est-ce que cette "approche" est aussi envisageable ?

Salutations

Par **P.M.**, le **12/06/2014** à **08:13**

Bonjour,

Excusez-moi mais je vais sans doute renoncer car j'effectue des recherches sûrement plus longues que vous ne le pensez en fonction des éléments que vous fournissez ou que l'on peut déduire de ce que vous indiquez pour qu'ensuite vous indiquiez qu'ils ne sont pas ceux-là comme la lettre de licenciement qui finalement vous a été envoyée en recommandée par l'employeur...

Si vous êtes licencié pour faute grave et que la transaction ne porte pas sur ça, je ne vois pas pourquoi l'employeur vous verserait une indemnité de préavis...

Dans la convocation, il est bien indiqué que le licenciement est seulement envisagé, donc cela ne veut pas dire que la décision est prise et c'est une formulation habituelle mais de toute façon encore une fois, il ne s'agirait que d'un vice de procédure que pourrait donc régler la transaction...

Je ne sais pas comment vous pourriez prouver que la lettre de licenciement vous a été montrée avant l'entretien préalable, mais toujours vice de procédure, de toute façon...

Vous semblez confondre le délai de 5 jours ouvrables pleins entre la réception de la convocation et la date de l'entretien préalable et celui de 2 jours ouvrables après la tenue de celui-ci pour que l'employeur puisse notifier sa décision, mais toujours vice de procédure de toute façon...

C'est vous quoi dites que le montant de la transaction aurait dû être le double du salaire mensuel car si elle ne règle que le vice de procédure, ce n'est pas le cas...

Toutes les demandes devraient donc reposer sur des éléments de preuves que je ne suis pas sûr que vous ayez mais libre à vous de saisir le Conseil de Prud'Hommes 3 ans après...

Par **Fredql**, le **12/06/2014** à **23:33**

Bonjour Monsieur

Je comprends tous vos efforts de recherche et je vous en remercie et toutes vos informations vont déjà largement au dessus de mes attentes.

J'ai du mal m'exprimer car je n'ai jamais écrit que je n'avais pas reçu de recommandé, juste

que je connaissais le contenu avant de le recevoir.

Sur le fait "*Si vous êtes licencié pour faute grave et que la transaction ne porte pas sur ça, je ne vois pas pourquoi l'employeur vous verserait une indemnité de préavis...*", je ne fais que rapporter ce que j'ai pu trouver suite à quelques recherches soit :

"Par un arrêt du 20 septembre 2012 (cass. 2e civ., n° 11-22.916), la Cour considère que si le salarié a été licencié pour faute grave, l'indemnité transactionnelle comporte nécessairement, pour partie, une indemnité compensatrice de préavis" (source internet, rédacteur une Avocate, semaine sociale Lamy).

Après avoir relu vos messages, je crois être passé à coté de quelque chose de très important *Pour le licenciement en lui-même, il peut avoir une cause réelle et sérieuse mais que la faute grave ne soit pas retenue...* . Cette phrase se suffit a elle seule, in fine.

Quant aux dates, vous avez entièrement raison, je me suis un peu (beaucoup) mélangé les "pinceaux".

En vous remerciant encore pour toute l'aide que vous m'avez apportée et les réponses fournies.

Sincères salutations

Par **P.M.**, le **13/06/2014** à **08:02**

Bonjour,

Il me semble que lorsque je vous ai indiqué :

[citation]Déjà la lettre de licenciement normalement ne peut pas vous être remise en main propre mais doit être envoyée car lettre recommandée avec AR[/citation]

Il ne me semble pas que vous m'avez contredit pour préciser que cela avait été le cas et que vous l'aviez reçue recommandée avec AR...

L'[Arrêt 11-22916 de la chambre civile 2 de la Cour de Cassation](#) qui n'est donc pas la chambre sociale puisque dans cette affaire l'employeur n'est pas opposé à un ou des salariés mais à l'URSSAF repose sur :

[citation]Mais attendu que par motifs propres et adoptés, l'arrêt énonce exactement qu'en cas de versement au salarié licencié d'une indemnité forfaitaire, **il appartient au juge de rechercher si, quelle que soit la qualification retenue par les parties, elle comprend des éléments de rémunération soumis à cotisations, et observe justement qu'en l'occurrence, le versement d'une indemnité en plus des indemnités de congés payés impliquait que l'employeur avait renoncé au licenciement pour faute grave initialement notifié**, de sorte qu'il ne pouvait se prévaloir des effets de celui-ci ;

Que de ces énonciations, la cour d'appel a déduit à bon droit, sans inverser la charge de la preuve, que l'indemnité transactionnelle globale comprenait nécessairement l'indemnité compensatrice de préavis sur le montant de laquelle les cotisations étaient dues[/citation] Sauf erreur de ma part, il me semble que vous ayez indiqué que vous aviez reçu une somme forfaitaire de 1000 € équivalente à 1/2 mois de salaire mais que vous n'avez pas précisé qu'en plus vous ayez reçu une indemnité de congé payé ce qui fait que l'on pourrait estimer

que la dite indemnité est pour réparer un vice de procédure pour lequel le maximum est d'un mois de salaire...