

Droit du travail : indemnité de licenciement non causé

Par **Machiavel12**, le **23/07/2024** à **12:51**

Bonjour, j'ai une question de Droit du travail : comme vous pouvez le voir dans les liens en pièce jointe il s'agit d'un cas pratique :

<https://ibb.co/0sHY7t8>
<https://ibb.co/mDQnjZQ>
<https://ibb.co/xmhX3cF>
<https://ibb.co/Y37XhCt>
<https://ibb.co/cCrVV4m>
<https://ibb.co/SPH6K7y>
<https://ibb.co/wdjqcYW>

<https://ibb.co/0sHY7t8>

<https://ibb.co/mDQnjZQ>

<https://ibb.co/xmhX3cF>

Et comme vous pouvez le voir dans la solution il est dit que Béatrice a droit à : - Indemnité de requalification : 1 mois de salaire
- Indemnité pour licenciement injustifié selon bareme Macron
- Indemnité de préavis
- Indemnité compensatrice de congés payés : 10%

Mais comme vous pouvez le voir dans la diapositive de cours il est dit que normalement dans ce genre de cas de figure, la salariée a droit à "indemnité spécifique de requalification équivalente à un mois de salaire et indemnité de licenciement non causé".

Donc comment se fait-il que ici dans la liste des choses à laquelle Béatrice a droit il n'y a pas d'indiquer également "indemnité de licenciement non causé" ?

Merci d'avance pour votre réponse

Bonne journée à vous

Cordialement

Par **Lorella**, le **23/07/2024** à **13:28**

<https://ibb.co/Y37XhCt>

<https://ibb.co/cCrVV4m>

<https://ibb.co/SPH6K7y>

<https://ibb.co/wdjqcYW>

Par **Lorella**, le **23/07/2024** à **13:30**

Bonjour,

J'ai dû tout reprendre vos liens qui ne sont pas activés.

Sur Juristudiant, quand on copie un lien UR, il faut d'abord sélectionné l'icône Insérer un lien, copier l'adresse et sélectionner nouvelle fenêtre.

A savoir que sur Juristudiant, il n'est pas accepté dans un même message de copier plusieurs liens URL. C'est pourquoi j'ai découpé en 2 messages.

Merci à l'avenir d'y penser, car cela me prend du temps et ensuite je n'ai pas le temps d'étudier votre question.

Par **Lorella**, le **23/07/2024** à **13:39**

J'ai reclassé votre sujet dans droit social qui regroupe les questions en droit du travail et de la protection sociale des travailleurs.

Par **Lorella**, le **24/07/2024** à **21:22**

Bonsoir,

J'ai commencé à lire vos liens et j'ai dit STOP. Je ne veux pas passer des heures à lire plein de textes. Ce n'est pas possible de m'imposer cela.

Il ne faut pas abuser du temps des bénévoles de Juristudiant. On est déjà pas nombreux et en droit du travail à ce jour je suis bien la seule à intervenir. A user les gens, on finit par les envoyer au burn-out.

Par **Machiavel12**, le **25/07/2024** à **00:30**

Bonjour, c'était simplement pour vous donner le contexte. Car si je ne vous avais pas donné les autres diapositives, vous m'auriez dit légitimement que vous n'aviez pas le contexte pour pouvoir répondre à ma question.

Par **Lorella**, le **25/07/2024** à **13:07**

Je comprends votre raisonnement. Mais il faut me faciliter la tâche, en me résumant l'affaire. Si vraiment j'ai besoin d'infos complémentaires, je demanderai.

S'agissant de la rupture d'un CDD pour faute. Elle doit être considérée grave. J'ai pu lire de mémoire que les salariées sont parties 30 min avant l'heure un jour sans autorisation. Je pense que c'est plutôt une faute simple, donc pas suffisante pour rompre le CDD.

Sur la requalification d'un CDD en CDI, elle est prononcée lorsque notamment le contrat ne respecte pas le motif de recours.

Conséquences :

- indemnité de requalification
- si la personne n'est plus en poste car contrat rompu, indemnité de licenciement pour rupture abusive, indemnité de préavis si non respecté et indemnité compensatrice de CP s'il en reste
- si la personne est toujours en poste, le contrat se poursuit en CDI avec acquisition de l'ancienneté du début du CDD.