

Particuliers

Publié le 19/11/2022 – Mis à jour le 06/03/2023

Prud'hommes : qu'est-ce que l'indemnité forfaitaire de conciliation ?

En cas de litige entre l'employeur et le salarié portant sur la contestation du licenciement, le salarié peut saisir le conseil de prud'hommes. Une première étape dans la procédure prud'homale consiste à trouver un accord entre les 2 parties. C'est ce qu'on appelle la conciliation. Cet accord prévoit le versement d'une indemnité forfaitaire de conciliation. Nous faisons un point sur la réglementation.

Qui peut proposer l'accord de conciliation en cas de litige entre l'employeur et le salarié portant sur la contestation du licenciement ?

Pendant la conciliation, l'accord peut être proposé soit par l'employeur, soit par le salarié, soit par le bureau de conciliation du conseil de prud'hommes lui-même.

Comment est formalisée la conciliation si les parties sont d'accord ?

Un procès-verbal est rédigé en cas d'accord entre les parties.

Quel est le montant de l'indemnité forfaitaire de conciliation ?

Le montant de l'indemnité est déterminé en fonction d'un barème qui tient compte de l'ancienneté du salarié :

Montant de l'indemnité forfaitaire de conciliation

Ancienneté du salarié	Montant de l'indemnité
Inférieure à 1 an	2 mois de salaire
Entre 1 an et moins de 8 ans	3 mois de salaire pour 1 an, auxquels s'ajoutent 1 mois supplémentaire par année d'ancienneté
Entre 8 ans et moins de 12 ans	10 mois de salaire
Entre 12 ans et moins de 15 ans	12 mois de salaire
Entre 15 ans et moins de 19 ans	14 mois de salaire
Entre 19 ans et moins de 23 ans	16 mois de salaire
Entre 23 ans et moins de 26 ans	18 mois de salaire
Entre 26 ans et moins de 30 ans	20 mois de salaire
30 ans ou plus	24 mois de salaire

Quels sont les effets de l'indemnité forfaitaire de conciliation ?

L'accord conclu entre l'employeur et le salarié met fin au litige entre les parties.

Quelle est la contrepartie à cette indemnité forfaitaire de conciliation ?

Le procès-verbal constatant l'accord vaut renonciation à toutes réclamations et indemnités pouvant être octroyées en cas de licenciement nul, injustifié ou irrégulier.

L'indemnité forfaitaire de conciliation se cumule-t-elle avec d'autres indemnités ?

Oui, l'indemnité de conciliation est cumulable avec les indemnités légales, conventionnelles ou contractuelles liées à la rupture du contrat de travail (indemnité de licenciement, indemnité compensatrice de congés payés, indemnité compensatrice de préavis, indemnité de non-concurrence...).

L'indemnité forfaitaire de conciliation est-elle imposable ?

L'indemnité forfaitaire de conciliation n'est pas imposable lorsqu'elle est versée dans la limite du barème réglementaire.

Le montant de l'indemnité est déterminé en fonction d'un barème qui tient compte de l'ancienneté du salarié :

Montant de l'indemnité forfaitaire de conciliation

Ancienneté du salarié	Montant de l'indemnité
Inférieure à 1 an	2 mois de salaire
Entre 1 an et moins de 8 ans	3 mois de salaire pour 1 an, auxquels s'ajoutent 1 mois supplémentaire par année d'ancienneté
Entre 8 ans et moins de 12 ans	10 mois de salaire
Entre 12 ans et moins de 15 ans	12 mois de salaire
Entre 15 ans et moins de 19 ans	14 mois de salaire
Entre 19 ans et moins de 23 ans	16 mois de salaire
Entre 23 ans et moins de 26 ans	18 mois de salaire
Entre 26 ans et moins de 30 ans	20 mois de salaire
30 ans ou plus	24 mois de salaire

L'indemnité forfaitaire de conciliation est-elle exonérée de cotisations sociales ?

Oui, l'indemnité forfaitaire de conciliation peut être exonérée de cotisations sociales, de CSG et de CRDS dans certaines conditions.

Cotisations sociales

L'indemnité versée dans le cadre de la conciliation et dans la limite du barème réglementaire est exonérée de cotisations dans la limite de 2 fois le plafond annuel de la sécurité sociale (soit 94 200 €).

CSG et CRDS

L'indemnité versée dans le cadre de la conciliation et dans la limite du barème réglementaire est exonérée de CSG et de CRDS dans la limite du montant total exclu de l'assiette des cotisations. Ce montant tient compte de l'indemnité de licenciement et de l'indemnité octroyée par le juge.

La fraction excédentaire est soumise à la CSG et à la CRDS.

Conflits du travail dans le secteur privé

Dispositifs

Droit de grève

Sanctions disciplinaires

Conseil de prud'hommes

Saisir le conseil de prud'hommes (CPH)

Déroulement d'une affaire aux prud'hommes

Où s'informer

?

- Conseil de prud'hommes

Textes de référence

- Code du travail : article L1235-1

Accord de conciliation

- Code du travail : article D1235-21

Barème de l'indemnité forfaitaire de conciliation



AGGLOMÉRATION

Luberon Monts de Vaucluse

Horaires : Lundi au vendredi de 8h30 à 12h00 et de 13h30 à 17h00

Adresse : 315 avenue Saint Baldou 84300 Cavaillon

Tél. : 04 90 78 82 30