



LES SANCTIONS DU LICENCIEMENT IRREGULIER

3 cas peuvent se présenter :

- **Le licenciement irrégulier**, qui n'est pas conforme à des règles de forme ou de procédure
- **Le licenciement injustifié**, dénué de cause réelle et sérieuse
- **Le licenciement nul**, dans les cas de nullité prévue par la loi ou en cas de violation d'une liberté fondamentale

1^{er} cas : le licenciement irrégulier

Les irrégularités visées sont celles qui affectent la procédure de licenciement, la convocation et la tenue de l'entretien préalable.

Par exemple, le non-respect du délai entre l'entretien préalable et la notification du licenciement.

Dans ce cas, quels que soient son ancienneté et l'effectif de l'entreprise, le salarié se verra allouer une **indemnité qui ne peut être supérieure à un mois de salaire** (article L.1235-2 du Code du travail).

2^{ème} cas : le licenciement injustifié

En l'absence de cause réelle et sérieuse du licenciement (*cf* « *Le licenciement pour motif personnel* »), le tribunal peut *proposer* la réintégration du salarié dans l'entreprise. Cependant, cette dernière devrait être acceptée par les deux parties pour prendre effet.

En l'absence de réintégration, le tribunal ordonne le versement d'une indemnité. Le montant de cette indemnité est encadré par l'article L.1253-3 du Code du travail, qui introduit **un plancher et un plafond d'indemnisation variant en fonction de l'ancienneté du salarié.**

Deux barèmes sont établis :

- Pour les entreprises d'au moins 11 salariés
- Pour les entreprises de moins de 11 salariés

L'indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse ne se cumule pas avec l'indemnité due en cas de licenciement irrégulier. Si le licenciement est à la fois sans cause réelle et sérieuse et irrégulier, seule l'indemnité pour absence de cause réelle et sérieuse sera allouée.



3^{ème} cas : la nullité du licenciement

Il existe plusieurs causes de nullité du licenciement :

- Le licenciement d'un salarié protégé en cas de non-respect de la procédure d'autorisation par l'inspecteur du travail
- Le licenciement de grévistes
- Le licenciement fondé sur l'un des motifs discriminatoires visés à l'article L.1132-1 du Code du travail
- Le licenciement consécutif à des actes de harcèlement moral ou sexuel
- Le licenciement consécutif à une action en justice du salarié
- Le licenciement intervenu en violation du droit à la liberté d'expression
- Tout licenciement prononcé en violation d'une liberté fondamentale
- Le licenciement économique notifié en l'absence de validation ou d'homologation du PSE (ou lorsque le PSE validé ou homologué par la DIRECCTE est annulé par le juge)

Lorsque le licenciement est nul, le salarié peut obtenir sa réintégration. Cela signifie l'obligation pour l'employeur de rendre au salarié le poste qu'il occupait avant son licenciement (et non un poste simplement similaire).

Si le salarié ne demande pas sa réintégration, ou que celle-ci est impossible, le salarié bénéficie d'une indemnité qui ne peut pas être inférieure aux salaires des 6 derniers mois (article L.1235-3-1 du Code du travail). Il s'agit ici d'un **plancher**.

De plus, qu'il demande ou non sa réintégration, **le salarié dont le licenciement est annulé a droit aux versements de la totalité des salaires qu'il aurait dû percevoir depuis la date du licenciement jusqu'à la date de la décision judiciaire.**

Les sommes dues par l'employeur ne sont pas réduites du montant des indemnités versées au salarié par l'assurance chômage, ou des salaires que le salarié a perçus entre-temps, excepté dans deux cas :

- En cas de licenciement économique nul pour absence de plan social.
- Lorsque l'autorisation administrative de licenciement d'un salarié protégé a été annulée



➤ **Les délais de recours**

/!\ Toute action portant sur la rupture du contrat de travail se prescrit par 12 mois à compter de la notification de la rupture (article L.1471 du Code du travail).