

Particuliers

Licenciement pour motif personnel nul, sans cause réelle et sérieuse ou irrégulier

Lorsqu'un juge remet en cause un licenciement pour motif personnel, les conséquences de sa décision varient selon que le licenciement a été déclaré nul, sans cause réelle et sérieuse ou irrégulier.

Le licenciement est **nul** lorsque le juge annule le licenciement.

Le licenciement est **sans cause réelle et sérieuse** (injustifié) lorsque le motif à l'origine du licenciement n'est pas reconnu valable par le juge.

Le licenciement est **irrégulier** lorsque la procédure de licenciement n'a pas été respectée.

Définition

Le licenciement pour motif personnel est **nul** lorsque le juge prononce la nullité du licenciement (licenciement annulé).

Les cas de nullité prévus par la loi sont notamment les licenciements prononcés dans l'une des situations suivantes :

- En raison d'une discrimination
- En violation d'une liberté fondamentale (liberté d'expression, liberté syndicale, liberté religieuse, droit de retrait du salarié)
- En lien avec l'exercice des fonctions de juré ou de citoyen assesseur
- En cas de refus d'une mutation géographique dans un État incriminant l'homosexualité en raison de son orientation sexuelle
- Pour avoir relaté ou témoigné, de bonne foi, de faits constitutifs d'un délit ou d'un crime dont il aurait eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions
- À l'encontre d'un salarié lanceur d'alerte
- En raison d'une action en justice en matière de discrimination
- En raison d'une action en justice en matière d'égalité hommes-femmes
- À l'encontre de victimes ou de témoins de faits de harcèlement moral ou sexuel (sauf mauvaise foi du salarié)
- Sans respecter la protection liée à la maternité ou à la paternité
- Sans respecter la protection liée à l'accident du travail ou à la maladie professionnelle
- Sans respecter la protection accordée à certains salariés (membre du CSE par exemple)
- En méconnaissance de l'exercice du droit de grève
- Contre un salarié ayant témoigné de mauvais traitements ou privations infligés à une personne accueillie dans les établissements ou services sociaux et médico-sociaux (ou relaté de tels agissements)

- Sans respecter la protection liée au décès de l'enfant de moins de 25 ans

- Sans respecter la protection liée au décès d'une personne à charge effective et permanente de moins de 25 ans

Le salarié est-il réintégré dans l'entreprise ?

Le salarié peut demander sa réintégration dans son emploi ou dans un emploi équivalent.

L'employeur peut s'opposer à la réintégration uniquement si elle est impossible (par exemple : le salarié a fait valoir ses droits à retraite ou cessation d'activité de l'entreprise).

À noter

le salarié, qui demande la reconnaissance d'un licenciement nul, ne peut pas être réintégré s'il a fait une demande de résiliation judiciaire.

Le salarié est-il indemnisé ?

Si le salarié est réintégré dans l'entreprise, il a droit au paiement d'une indemnité.
Cette indemnité correspond au maximum aux salaires dont il a été privé au cours de la période qui s'est écoulée entre la rupture du contrat et sa réintégration.
La période entre la rupture du contrat et sa réintégration donne droit aux congés payés.

S'il refuse la réintégration (ou qu'elle est impossible), le salarié a droit aux indemnités suivantes :

- Indemnités de fin de contrat (indemnité de licenciement, indemnités compensatrices de préavis et de congés payés), s'il remplit les conditions y ouvrant droit
- Indemnité à la charge de l'employeur

Cette indemnité ne peut pas être inférieure aux salaires des 6 derniers mois pour les licenciements déclarés nuls dans les cas suivants :

- En raison d'une discrimination
- En violation d'une liberté fondamentale (liberté d'expression, liberté syndicale, liberté religieuse, droit de retrait du salarié)
- En raison d'une action en justice en matière d'égalité hommes-femmes
- À l'encontre de victimes ou de témoins de faits de harcèlement moral ou sexuel (sauf mauvaise foi du salarié)
- Sans respecter la protection liée à la maternité ou à la paternité
- Sans respecter la protection liée à l'accident du travail ou à la maladie professionnelle
- Licenciement d'un salarié protégé (membre du CSE par exemple) en lien avec son mandat
- En méconnaissance de l'exercice du droit de grève

Définition

Le licenciement pour motif personnel est injustifié (ou sans cause réelle et sérieuse) lorsque le motif à l'origine du licenciement n'est pas reconnu valable par le juge.

Le salarié est-il réintégré dans l'entreprise ?

La réintégration dans l'entreprise est possible, sur proposition du juge.

Le salarié est-il indemnisé ?

Le salarié réintégré conserve les avantages acquis avant son licenciement.

Si le salarié ou l'employeur refuse cette réintégration, le juge attribue au salarié une indemnité à la charge de l'employeur.
Le montant de l'indemnisation varie selon l'ancienneté du salarié et le nombre de salariés dans l'entreprise.
Un simulateur permet d'estimer le montant des indemnités pouvant être fixées par le juge :

A noter

pour déterminer le montant de l'indemnité, le juge peut tenir compte des indemnités de licenciement versées à l'occasion de la rupture, à l'exception de l'indemnité légale de licenciement. Si le licenciement est déclaré injustifié et irrégulier, seule l'indemnité pour licenciement injustifié est versée.

Définition

Le licenciement pour motif personnel est irrégulier lorsque la procédure n'a pas été respectée. Toutefois, ce manquement ne suffit pas à annuler le licenciement.

Le licenciement reconnu irrégulier par le juge n'annule pas le licenciement.

Il n'empêche pas que le motif à l'origine du licenciement soit valable. Le licenciement peut alors être irrégulier et avoir une cause réelle et sérieuse (c'est-à-dire être justifié).

Le salarié est-il réintégré dans l'entreprise ?

La loi ne prévoit pas la possibilité de réintégrer le salarié en cas de simple irrégularité de la procédure de licenciement pour motif personnel.

Le salarié est-il indemnisé ?

Lorsque le licenciement est sans cause réelle et sérieuse, seule l'indemnité pour licenciement injustifié est versée.

Lorsque le licenciement à une cause réelle et sérieuse, le juge accorde au salarié une indemnité.
Le montant de cette indemnité (à la charge de l'employeur) ne peut pas être supérieur à un **1 mois** de salaire.

Et aussi...

- Licenciement économique nul, injustifié ou irrégulier
- Indemnité de licenciement du salarié en CDI
- Indemnité compensatrice de préavis (licenciement, démission...)
- Indemnité compensatrice de congés payés

Et aussi...

- Licenciement économique nul, injustifié ou irrégulier
- Indemnité de licenciement du salarié en CDI
- Indemnité compensatrice de préavis (licenciement, démission...)
- Indemnité compensatrice de congés payés

Textes de référence

- Code du travail : articles L1132-1 à L1132-4
Conditions (licenciement nul)
- Code du travail : articles L1235-1 à L1235-6
Conditions, réintégration et indemnisation du salarié
- Code du travail : articles L1235-10 à L1235-17
Sanction des irrégularités
- Code du travail : articles L1225-1 à L1225-6
Protection liée à la maternité
- Code du travail : articles L1226-13 à L1226-17
Protection liée à l'accident de travail ou à la maladie professionnelle
- Code de l'action sociale et des familles : articles L313-24 à L313-27
Protection témoignages à mauvais traitements
- Code du travail : article L1134-4
Licenciement lié à une discrimination
- Code du travail : article L1225-71
Indemnité non respect protection maternité
- Code du travail : article L1144-3
Action en justice pour l'égalité homme femme
- Code du travail : articles L1152-1 à L1152-6
Harcèlement moral
- Code du travail : articles L1153-1 à L1153-6
Harcèlement sexuel
- Code du travail : articles L2411-1 et L2411-2
Liste salariés protégés