

Particuliers

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

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

Lorsque l'employeur licencie un salarié, il doit préciser le motif du licenciement dans la lettre envoyée au salarié. Le salarié peut contester le motif de son licenciement. Pour cela, il doit saisir le conseil de prud'hommes. Le juge peut remettre en cause un licenciement pour motif personnel. Nous faisons le point sur la réglementation.

Le juge peut **annuler** le licenciement lorsque celui-ci est **interdit** par la loi (licenciement d'une salariée en congé de maternité par exemple) : dans ce cas, le licenciement est **nul**.

Le juge peut décider que le **motif du licenciement n'est pas valable** : dans ce cas, le licenciement est .

Lorsque la **procédure** de licenciement **n'a pas été respectée** (absence de convocation à l'entretien préalable par exemple), le juge peut décider que le licenciement est .

Les conséquences de la décision du juge varient selon la situation : licenciement nul, injustifié ou irrégulier :

Licenciement d'un salarié du secteur privé pour motif personnel

Déroulement

Motifs du licenciement

Procédure de licenciement

Préavis de licenciement d'un salarié

Licenciement nul, injustifié ou irrégulier

Indemnités

Indemnité de licenciement du salarié en CDI

Indemnité compensatrice de préavis (licenciement, démission...)

Indemnité compensatrice de congés payés

Protections spécifiques

Licenciement pour maladie

Représentants du personnel

Femme enceinte ou en congé maternité

Qu'est-ce qu'un licenciement nul ?

Le licenciement pour motif personnel est **nul** lorsque le juge annule le licenciement.

Les cas de nullité prévus par la loi sont notamment les licenciements prononcés dans **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 par le salarié d'une mutation géographique dans un pays 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 le salarié 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 peut-il être réintégré dans l'entreprise après un licenciement nul ?

Oui, 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 (le salarié a fait valoir ses droits à la retraite par exemple).

À noter

Le salarié ne peut pas être réintégré dans l'entreprise s'il a fait une demande de résiliation judiciaire.

Le salarié est-il indemnisé si le licenciement est nul ?

Oui, le salarié peut être indemnisé. L'indemnisation est différente suivant la réintégration ou non du salarié dans l'entreprise :

Si le salarié est réintégré dans l'entreprise, il **adroit 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.

Si le salarié refuse sa réintégration ou si celle-ci est impossible, il **adroit 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.

Qu'est-ce qu'un licenciement injustifié ?

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 si le licenciement est injustifié ?

Oui, la réintégration du salarié dans l'entreprise est possible **sur proposition du juge**.

Le salarié est-il indemnisé si le licenciement est injustifié ?

Oui, le salarié peut être indemnisé si le licenciement est injustifié. L'indemnisation est différente suivant la réintégration ou non du salarié dans l'entreprise :

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 :

À 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.

- Estimer le montant des indemnités pour licenciement abusif

Qu'est-ce qu'un licenciement irrégulier ?

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, car le motif à l'origine du licenciement peut être justifié.

Dans ce cas, le licenciement peut être irrégulier mais avoir une cause réelle et sérieuse.

Le salarié est-il réintégré dans l'entreprise si le licenciement est irrégulier ?

Non. 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 si le licenciement est irrégulier ?

Oui, le salarié peut être indemnisé si le licenciement est irrégulier. L'indemnisation du salarié diffère si le licenciement est sans cause réelle et sérieuse ou non.

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

Lorsque le licenciement a une cause réelle et sérieuse, le juge accorde au salarié une indemnité.

Le montant de cette indemnité ne peut pas être supérieur à un **1 mois** de salaire. Cette indemnité est à la charge de l'employeur.

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

Services en ligne

- Estimer le montant des indemnités pour licenciement abusif
Simulateur

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 : article L1134-4
Licenciement lié à une discrimination
- Code du travail : article L1144-3
Action en justice pour l'égalité hommes femmes
- 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 L1225-1 à L1225-6
Protection liée à la maternité
- Code du travail : article L1225-71
Indemnité non respect protection maternité
- Code du travail : articles L1226-13 à L1226-17
Protection liée à l'accident de travail ou à la maladie professionnelle
- Code du travail : article L1232-1
Cause réelle et sérieuse de licenciement pour motif personnel
- 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 L2411-1 et L2411-2
Liste salariés protégés
- Code de l'action sociale et des familles : articles L313-24 à L313-27
Protection liée aux témoignages de mauvais traitements



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