

Particuliers

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

Licenciement abusif : quelles sont les conséquences pour le salarié ?

Un salarié licencié par son employeur peut contester son licenciement en saisissant le conseil de prud'hommes (CPH). Le juge peut reconnaître que ce licenciement est abusif (sans cause réelle et sérieuse) lorsque le motif du licenciement n'est pas valable. Nous vous présentons les informations à retenir.

Qu'est-ce qu'un licenciement abusif ?

Un licenciement abusif est un licenciement dont le motif est considéré par le juge comme injustifié. On dit aussi que le licenciement est sans cause réelle et sérieuse.

Le salarié peut-il être réintégré dans l'entreprise si le licenciement est jugé abusif ?

Oui, le salarié peut être réintégré dans l'entreprise si les 2 conditions suivantes sont respectées :

Proposition de la réintégration par le juge

Accord de l'employeur et du salarié pour cette réintégration.

Le salarié réintégré conserve le maintien de ses avantages acquis (par exemple le salaire, l'ancienneté).

Le salarié perçoit-il une indemnité pour licenciement abusif ?

Oui, si la réintégration du salarié n'est pas possible, le juge attribue au salarié une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse. Cette indemnité est payée par l'employeur.

Comment est déterminé le montant de l'indemnité pour licenciement abusif ?

Le montant de l'indemnité varie en fonction de la taille de l'entreprise et de l'ancienneté du salarié à la date d'envoi de la lettre de licenciement. Le juge détermine le montant.

Un simulateur permet d'indiquer les montants minimum et maximum de l'indemnité pour licenciement abusif :

- Estimer le montant des indemnités pour licenciement abusif

À noter

Pour fixer le montant de l'indemnité pour licenciement abusif, le juge peut tenir compte des indemnités de licenciement conventionnelles ou contractuelles déjà perçues par le salarié.

L'indemnité pour licenciement abusif est-elle cumulable avec d'autres indemnités ?

Oui, elle est cumulable avec l'indemnité légale de licenciement.

Lors d'un licenciement pour motif économique, l'indemnité est également cumulable avec les indemnités suivantes :
Non-respect par l'employeur des procédures de consultation des représentants du personnel ou d'information de la DDETS

Non respect de la priorité de réembauche

Absence de mise en place d'un comité social et économique (CSE) dans une entreprise devant respecter cette obligation.

Attention

Les indemnités dues dans le cadre d'un licenciement économique et l'indemnité pour licenciement abusif se cumulent dans **la limite du montant maximum** prévu par le barème.

L'indemnité pour licenciement abusif est-elle imposable ?

L'indemnité pour licenciement abusif n'est pas soumise à l'impôt sur le revenu.

L'indemnité pour licenciement abusif est-elle exonérée de cotisations sociales ?

L'indemnité pour licenciement abusif peut être exonérée, sous certaines conditions, de cotisations sociales.

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

Questions – Réponses

- Licenciement abusif ou nul : l'employeur ou le salarié doit-il rembourser les allocations chômage ?

Toutes les questions réponses

Et aussi...

- Saisir le conseil de prud'hommes (CPH)
- Licenciement pour motif personnel nul, sans cause réelle et sérieuse ou irrégulier
- Licenciement économique nul, injustifié ou irrégulier

Services en ligne

- Estimer le montant des indemnités pour licenciement abusif
Simulateur

Textes de référence

- Code du travail : articles L1235-1 à L1235-6
Contestation et sanctions des irrégularités du licenciement
- Code du travail : articles L1235-10 à L1235-17
Cumul des indemnités



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