



La sélection d'une langue déclenchera automatiquement la traduction du contenu de la page.

Français ▼

Licenciement pour motif personnel nul, injustifié ou irrégulier

Vérfifié le 31 juillet 2020 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre)

Autres cas ? [Licenciement économique nul, injustifié ou irrégulier \(https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F31618\)](https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F31618)

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, injustifié ou irrégulier.

Licenciement nul

Conditions

Dans certaines situations, le juge pourra prononcer 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** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F19448>)
- En violation d'une **liberté fondamentale** (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R48975>) (liberté d'expression, liberté syndicale, liberté religieuse, droit de retrait du salarié)
- En lien avec l'exercice des fonctions de **juré** (<http://www.justice.gouv.fr/organisation-de-la-justice-10031/tout-savoir-sur-le-role-du-jure-d-assises-26119.html>) ou de citoyen **assesseur** (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R54662>)
- 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** (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R49229>) ou d'un **crime** (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R49230>) dont il aurait eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions
- À l'encontre d'un salarié **lanceur d'alerte** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F32031>)
- En raison d'une action en justice en matière de **discrimination** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F19448>)
- 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** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2354>) ou **sexuel** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1043>) (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 sinon 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).

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.

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

- Indemnités de fin de contrat (**indemnité de licenciement** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F987>), **indemnités compensatrices de préavis** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F24660>) et **de congés payés** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F24661>)), s'il remplit les conditions y ouvrant droit
- Indemnité à la charge de l'employeur, dont le montant ne peut pas être inférieur aux salaires des 6 derniers mois (cette indemnité n'est pas plafonnée)

Licenciement injustifié (sans cause réelle et sérieuse)

Conditions

Le licenciement pour motif personnel est injustifié (ou sans cause réelle et sérieuse) lorsque le motif (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2835>) 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 réintégré conserve les avantages acquis avant son licenciement.

Le salarié est-il indemnisé ?

Le montant de l'indemnisation varie selon l'ancienneté du salarié et le nombre de salariés dans l'entreprise.

Si le salarié ou l'employeur refuse cette réintégration, le juge attribue au salarié une indemnité à la charge de l'employeur.


Son montant ne peut pas être inférieur à un montant minimum ni supérieur à un montant maximum fixé dans les conditions suivantes :

Calculer les indemnités pour licenciement abusif

Direction de l'information légale et administrative (Dila) - Premier ministre

Accéder au simulateur ↗

(<https://www.service-public.fr/simulateur/calcul/bareme-indemnite-prudhomales>)

 **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**. (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F987>)

Si le licenciement est déclaré injustifié et irrégulier, seule l'indemnité pour licenciement injustifié est versée.

Licenciement irrégulier (procédure non respectée)

Conditions

Le licenciement pour motif personnel est irrégulier lorsque la procédure n'a pas été respectée. Toutefois, ce manquement ne suffit pas à annuler ou à priver le licenciement de cause réelle et sérieuse.


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 ?

Si le licenciement d'un salarié survient sans que la procédure requise ait été observée, mais pour une cause réelle et sérieuse, le juge accorde au salarié une indemnité.

Le montant de l'indemnité (à la charge de l'employeur) pour licenciement irrégulier mais justifié ne peut pas être supérieur à un **1 mois** de salaire.

 **A noter** : si le licenciement est déclaré injustifié et irrégulier, seule l'indemnité pour licenciement injustifié est versée.

Textes de référence

- Code du travail : articles L1132-1 à L1132-4 ↗ (<https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGISCTA000006177836/>)
Conditions (licenciement nul)
- Code du travail : articles L1235-1 à L1235-6 ↗ (<http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006189445&cidTexte=LEGITEXT000006072050>)
Conditions, réintégration et indemnisation du salarié
- Code du travail : articles L1235-10 à L1235-17 ↗ (<http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006195633&cidTexte=LEGITEXT000006072050>)
Sanction des irrégularités
- Code du travail : articles L1225-1 à L1225-6 ↗ (<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006195590&cidTexte=LEGITEXT000006072050>)
Protection liée à la maternité
- Code du travail : articles L1226-13 à L1226-17 ↗ (<https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGISCTA000006195604/>)
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 ↗ (<http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006174407&cidTexte=LEGITEXT000006074069>)
Protection témoignages à mauvais traitements
- Code du travail : article L1134-4 ↗ (<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000018766960>)
Licenciement lié à une discrimination
- Code du travail : article L1225-71 ↗ (<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000035643521&cidTexte=LEGITEXT000006072050>)
Indemnité non respect protection maternité
- Code du travail : article L1144-3 ↗ (<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000018766966>)
Action en justice pour l'égalité homme femme

- Code du travail : articles L1152-1 à L1152-6 [↗](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006177845&cidTexte=LEGITEXT000006072050) (https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006177845&cidTexte=LEGITEXT000006072050)
Harcèlement moral
 - Code du travail : articles L1153-1 à L1153-6 [↗](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006177846&cidTexte=LEGITEXT000006072050) (https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006177846&cidTexte=LEGITEXT000006072050)
Harcèlement sexuel
 - Code du travail : articles L2411-1 et L2411-2 [↗](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGISCTA000006189584/) (https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGISCTA000006189584/)
Liste salariés protégés
-