

Licenciement économique nul, injustifié ou irrégulier

Lorsque l'employeur licencie un salarié pour motif économique, il doit préciser le motif du licenciement dans la lettre envoyée au salarié. Le salarié peut **contester le motif économique ou la procédure irrégulière du licenciement**. Pour cela, il doit saisir le conseil de prud'hommes. Le juge peut remettre en cause un licenciement pour motif économique ou décider d'une irrégularité de procédure. 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 .

Le juge peut décider que le **motif** du licenciement n'est **pas valable**. Dans ce cas, le licenciement est **sans cause réelle et sérieuse**. On parle aussi de licenciement ou .

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

Les conséquences de la décision du juge diffèrent selon la situation : licenciement économique déclaré nul, injustifié, ou irrégulier.

Licenciement économique

Procédure de licenciement

Information et consultation obligatoires

Adaptation et reclassement

Entretien préalable

Lettre de licenciement

Préavis de licenciement et fin du contrat

Priorité de réembauche

Licenciement nul, injustifié ou irrégulier

Mesures d'accompagnement

Plan de sauvegarde de l'emploi (PSE)

Contrat de sécurisation professionnelle (CSP)

Accord de performance collective

Allocations

Allocation de sécurisation professionnelle (ASP)

Congés spécifiques

Congé de reclassement

Congé de mobilité

Congé de conversion

Qu'est-ce qu'un licenciement économique nul ?

Le licenciement économique est lorsque le juge annule le licenciement.

Le licenciement **économique** peut être **annulé** dans les situations suivantes :

Nullité du licenciement liée au plan de sauvegarde de l'emploi (PSE)

Autres causes générales de nullité du licenciement (discrimination, violation d'une liberté fondamentale, par exemple).

Le licenciement du salarié peut être annulé dans les cas suivants :

Absence de décision de validation de l'accord majoritaire ou d'homologation du PSE par la Dreets

Refus de la Dreets de valider l'accord majoritaire ou d'homologuer le PSE

Annulation par le juge de la décision de validation ou d'homologation en raison d'une absence ou d'une insuffisance du PSE.

À noter

En cas de redressement ou liquidation judiciaire, le licenciement ne peut **pas** être annulé.

Les cas de nullité prévus par la loi sont, par exemple, 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'undélit 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 d'égalité hommes-femmes

En raison d'une action en justice en matière de discrimination

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 économique nul ?

Oui. Le salarié peut demander sa réintégration dans l'entreprise.

L'employeur peut toutefois **refuser la réintégration** si elle est devenue **impossible** (par exemple, en cas de fermeture de l'établissement ou du site ou de l'absence d'emploi disponible).

Lorsque le juge **annule le PSE pour insuffisance de motivation de la décision administrative de validation ou d'homologation**, le salarié **ne peut pas être réintégré**.

Attention

Le salarié réintégré doit rembourser les sommes reçues lors du licenciement.

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

Oui, le salarié peut, **dans certains cas, recevoir une indemnité**.

Son montant est **déterminé par le juge** et varie selon le motif d'annulation du licenciement :

Les conditions de versement de l'indemnisation varient selon l'effectif de l'entreprise et l'ancienneté du salarié :

L'employeur peut être condamné à verser des **dommages et intérêts** au salarié en fonction du préjudice subi.

Dans les entreprises de 11 salariés et plus, l'indemnité versée au salarié dépend de l'ancienneté dans l'entreprise :

L'employeur peut être condamné à verser des **dommages et intérêts** au salarié **en fonction du préjudice subi**.

Une indemnité d'un **montant minimum de 6 mois de salaire**, sans plafonnement, est versée au salarié.

Après la notification du jugement d'annulation de validation ou d'homologation du PSE à la Dreets, cette dernière prend une **nouvelle décision** suffisamment argumentée **dans le délai de 15 jours**

L'employeur informe le salarié licencié de cette décision.

Le salarié ne reçoit pas **d'indemnité** de la part de l'employeur.

Le salarié qui n'est pas réintégré dans l'entreprise a droit à une **indemnité minimum de 6 mois de salaire, sans condition d'ancienneté**.

Cette indemnité **s'ajoute à l'indemnité légale de licenciement**.

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

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 des avantages acquis dans l'entreprise (par exemple le salaire, l'ancienneté).

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

Oui. Si le salarié n'est pas réintégré, le juge lui accorde une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse. Cette indemnité est payée par l'employeur.

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 en 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

Cette indemnité est cumulable avec l'indemnité légale de licenciement.

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 d'indemnisation obligatoire en cas de licenciement abusif.

Qu'est-ce qu'un licenciement économique irrégulier ?

Le licenciement pour motif économique peut être reconnu **irrégulier** par le juge lorsque la procédure de licenciement n'a pas été respectée (par exemple, en cas d'absence d'entretien préalable, s'il est obligatoire). Toutefois, ce manquement ne suffit pas à annuler le licenciement. Le licenciement peut être irrégulier, mais avoir une cause réelle et sérieuse (c'est-à-dire être justifié).

Le salarié est-il réintégré dans l'entreprise si le licenciement économique 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 économique.

Le salarié est-il indemnisé si le licenciement économique 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 économique 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 à la charge de l'employeur.

Le montant de cette indemnité ne peut pas être supérieur à **1 mois** de salaire.

À noter

L'absence de mise en place du CSE, alors qu'il est obligatoire, et l'absence d'établissement du procès-verbal de carence rendent la procédure de licenciement économique **irrégulière**. Dans cette situation, le salarié a droit à une **indemnité à la charge de l'employeur**. Elle **ne peut pas être inférieure à 1 mois de salaire brut**. Les indemnités de licenciement et de préavis sont également versées.

Questions – Réponses

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

[Toutes les questions réponses](#)

Et aussi...

- Plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) – Licenciement économique
- Licenciement pour motif personnel nul, sans cause réelle et sérieuse 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...

- Plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) – Licenciement économique
- Licenciement pour motif personnel nul, sans cause réelle et sérieuse 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
Principe de non-discrimination (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 L1225-4-2
Protection licenciement suite décès enfant moins de 25 ans ou personne âgée de moins de 25 ans dont le salarié a la charge effective et permanente
- 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 : articles L1235-1 à L1235-6
Réintégration ou indemnisation du salarié (licenciement abusif ou irrégulier)
- 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



**Ville de
Palavas-les-Flots**

Mairie de Palavas-les-Flots

Horaires : Du lundi au vendredi de 8h30 à 12h et de 13h30 à 17h.

Adresse : 16 Boulevard Maréchal Joffre – BP 106 – 34250 Palavas-les-Flots

Tél. : 04 67 07 73 00