

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

Le conseil de prud'hommes peut juger qu'un licenciement est sans cause réelle et sérieuse : c'est ce que l'on appelle un licenciement abusif . Il peut aussi annuler un licenciement : dans ce cas, le licenciement est nul . Quand le salarié a perçu des allocations chômage entre le licenciement et la décision du juge, l'employeur doit dans certains cas les rembourser. Le salarié peut également être obligé de rembourser les allocations perçues. Nous faisons un point sur la réglementation.

La réglementation varie selon l'ancienneté du salarié dans l'entreprise et le nombre de salariés dans l'entreprise :

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

La réglementation varie également selon que le licenciement est jugé sans cause réelle et sérieuse ou .

L'employeur doit-il rembourser les allocations chômage perçues par le salarié si le licenciement est abusif ?

Non, l'employeur ne doit pas rembourser les allocations chômage versées au salarié.

Le salarié doit-il rembourser les allocations chômage qu'il a perçues si le licenciement est abusif ?

Non, le salarié ne doit pas rembourser les allocations chômage qu'il a perçues.

L'employeur doit-il rembourser les allocations chômage que le salarié a perçues si le licenciement est nul ?

Oui, l'employeur doit rembourser à France Travail (anciennement Pôle emploi) tout ou partie des allocations chômage versées au salariés quand le licenciement a été déclaré nul dans les situations suivantes :

Licenciement pour un motif discriminatoire (par exemple, un salarié licencié suite à l'exercice de son droit de grève)

Licenciement du salarié suite à **son action en justice** concernant le respect du principe de non-discrimination

Licenciement suite à **son action en justice** concernant le respect du principe de **l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

Licenciement du salarié victime de **harcèlement moral** ou ayant relaté ou témoigné sur de tels actes

Licenciement du salarié victime de **harcèlement sexuel** ou ayant relaté ou témoigné sur de tels actes.

Le conseil de prud'hommes ordonne le remboursement par l'employeur des allocations chômage versées au salarié licencié.

France Travail est informé du jugement et se charge durecouvrement des allocations auprès de l'employeur.

L'employeur doit rembourser à France travail les allocations chômage versées au salarié **entre la date de son licenciement et la date du jugement déclarant le licenciement nul**.

Le remboursement est toutefois limité à 6 mois d'allocation.

Le salarié doit-il rembourser les allocations chômage qu'il a perçues si le licenciement est nul ?

Selon que le salarié est **salarié protégé** (par exemple ancien membre élu au CSE , conseiller du salarié, conseiller prud'hommes) ou non, il peut lui être demandé de rembourser les allocations chômage qu'il a perçues :

Non, le salarié ne doit pas rembourser les allocations chômage qu'il a perçues.

Oui, le salarié protégé doit rembourser les allocations chômage qu'il a perçues si toutes les conditions suivantes sont réunies :

Licenciement déclaré nul en raison de l'absence d'autorisation de l'inspection du travail

Réintroduction du salarié dans l'entreprise

Condamnation de l'employeur à verser au salarié une somme correspondante aux **salaires qu'il aurait dû percevoir** entre son licenciement et sa réintroduction.

Le conseil de prud'hommes ordonne le remboursement par le salarié des allocations chômage qu'il a perçues après son licenciement.

France Travail est informé du jugement et se charge durecouvrement des allocations auprès du salarié.

Le salarié doit rembourser à France travail la **totalité des allocations chômage** qu'il a perçues **entre la date de son licenciement et la date de sa réintroduction dans l'entreprise**.

La réglementation varie selon que le licenciement est jugé sans cause réelle et sérieuse ou .

L'employeur doit-il rembourser les allocations chômage perçues par le salarié si le licenciement est abusif ?

En fonction de l'**ancienneté** du salarié, le juge peut ordonner à l'employeur de rembourser les allocations chômage perçues par le salarié après son licenciement :

Non, l'employeur **ne doit pas rembourser** les allocations chômage versées au salarié.

Oui, le conseil de prud'hommes **peut ordonner le remboursement par l'employeur** des allocations chômage versées au salarié entre la date de son licenciement et la date du jugement déclarant le licenciement abusif.

À savoir

Le montant du remboursement est fixé par le conseil de prud'hommes. Il **est limité à 6 mois** d'allocation chômage.

Le salarié doit-il rembourser les allocations chômage qu'il a perçues si le licenciement est abusif ?

Non, le salarié **ne doit pas rembourser** les allocations chômage qu'il a perçues.

L'employeur doit-il rembourser les allocations chômage que le salarié a touchées si le licenciement est nul ?

Oui, l'employeur **doit rembourser** à France Travail (anciennement Pôle emploi) tout ou partie des allocations chômage versées au salariés quand le licenciement a été déclaré nul dans les situations suivantes :

Licenciement pour **un motif discriminatoire** (par exemple, un salarié licencié suite à l'exercice de sondroit de grève)

Licenciement du salarié suite à **son action en justice** concernant le respect du principe de non-discrimination

Licenciement suite à **son action en justice** concernant le respect du principe de **l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

Licenciement du salarié victime de **harcèlement moral** ou ayant relaté ou témoigné sur de tels actes

Licenciement du salarié victime de **harcèlement sexuel** ou ayant relaté ou témoigné sur de tels actes.

Licenciement prononcé en **l'absence de décision de validation ou d'homologation du plan de sauvegarde de l'emploi** ou de son annulation pour insuffisance du plan de sauvegarde de l'emploi, dans une entreprise employant **au moins 50 salariés**.

Le conseil de prud'hommes **ordonne le remboursement par l'employeur** des allocations chômage versées au salarié licencié.

France Travail est informé du jugement et se charge durecouvrement des allocations auprès de l'employeur.

L'employeur doit rembourser à France travail les allocations chômage versées au salariée entre **la date de son licenciement et la date du jugement déclarant le licenciement nul**.

Le remboursement est **limité à 6 mois** d'allocation.

Le salarié doit-il rembourser les allocations chômage qu'il a perçues si le licenciement est nul ?

Selon que le salarié est **salarié protégé** (par exemple élu au CSE, conseiller du salarié, conseiller prud'hommes) ou non, il peut lui être demandé de rembourser les allocations chômage qu'il a perçues.

Non, le salarié **ne doit pas rembourser** les allocations chômage qu'il a perçues.

Oui, le salarié protégé **doit rembourser** les allocations chômage qu'il a perçues si **toutes les conditions suivantes sont réunies** :

Licenciement déclaré nul en raison de l'absence d'autorisation de l'inspection du travail

Réintégration du salarié dans l'entreprise

Condamnation de l'employeur à verser au salarié une somme correspondante aux **salaires qu'il aurait dû percevoir** entre son licenciement et sa réintégration.

Le **conseil de prud'hommes** ordonne le remboursement par le salarié des allocations chômage qu'il a perçues après son licenciement.

France Travail est informé du jugement et se charge durecouvrement des allocations auprès du salarié.

Le salarié doit rembourser à France travail **la totalité des allocations chômage** qu'il a perçues entre **la date de son licenciement et la date de sa réintégration dans l'entreprise**.

Et aussi...

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

Et aussi...

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

Textes de référence

- Code du travail : articles L1235-1 à L1235-6
Contestations et sanctions des irrégularités du licenciement



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