



DROIT DU
TRAVAIL

Fiche 35.

LE LICENCIEMENT ABUSIF
OU IRRÉGULIER



Fiche 35.

LE LICENCIEMENT ABUSIF OU IRRÉGULIER

35.1. Le licenciement abusif

« Est abusif et constitue un acte socialement et économiquement anormal, le licenciement qui est contraire à la loi ou qui n'est pas fondé sur des motifs réels et sérieux liés à l'aptitude ou à la conduite du salarié ou fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service. »¹

Si le licenciement est jugé comme étant abusif, l'employeur sera tenu au paiement de dommages et intérêts afin d'indemniser les préjudices suivants.

A. Le préjudice du salarié

1) L'indemnisation du préjudice matériel

L'employeur devra dédommager le salarié de la perte de son salaire pendant une période jugée raisonnable pour retrouver un nouvel emploi, qui sera fixée par le tribunal.

Cette période est appelée période de référence.

Si le salarié n'établit pas qu'il a fait les efforts nécessaires pour retrouver un nouvel emploi, le juge pourra réduire la période de référence, voir exclure les dommages et intérêts pour un préjudice matériel.

2) L'indemnisation du préjudice moral

L'employeur devra indemniser le salarié pour ce préjudice d'atteinte à la dignité causé par le licenciement abusif et que le salarié se trouve confronté à un avenir incertain.

3) Le paiement des autres indemnités auxquelles le salarié a droit

En cas de licenciement immédiat pour motif grave déclaré abusif, les indemnités dues dans le cadre d'un licenciement avec préavis seront dues par l'employeur (indemnités compensatrices de préavis correspondant au délai de préavis, et les indemnités de départ).

B. Le préjudice de l'État

L'employeur devra également indemniser l'État du fait des indemnités de chômage versées au salarié à la suite du licenciement durant la période de référence.

35.2. Le licenciement irrégulier²

En cas d'inobservation par l'employeur d'une formalité jugée substantielle, le tribunal doit rechercher si le licenciement n'est pas abusif.

Exemples d'inobservations constitutives d'irrégularité d'un licenciement :

- l'employeur ne respecte pas la procédure de l'entretien préalable ;
- la lettre de licenciement n'a pas été envoyée par courrier recommandé, ou n'a pas fait l'objet d'un accusé de réception moyennant contresignature du salarié.

Si le licenciement n'est pas abusif, l'employeur peut être condamné à verser au salarié une indemnité qui ne peut être supérieure à un mois de salaire pour réparation de l'irrégularité de formelle.

Si le licenciement est jugé comme étant abusif, l'indemnité pour irrégularité ne sera pas accordée, mais sera absorbée par le caractère abusif du licenciement.

¹ Article L.124-11.

² Article L.124-12[3].