

Le licenciement abusif

Description

Un licenciement abusif est un licenciement sans cause réelle et sérieuse. C'est un licenciement qui est considéré comme injustifié. Ce type de licenciement ouvre le droit à des indemnités de licenciement pour le salarié car l'employeur ne respecte pas [la procédure de licenciement](#).

En outre, un licenciement est alors abusif lorsqu'il n'est pas régulier et qu'aucun motif légitime ne le justifie.

[Télécharger notre guide complet sur le licenciement \(gratuit\)](#)
[Modèle de lettre de licenciement](#)

Qu'est-ce qu'un licenciement abusif ?

Pour comprendre ce qu'est concrètement un licenciement abusif et le manque de cause réelle et sérieuse qui le caractérise, il faut examiner préalablement ce qu'est un licenciement.

Le licenciement

[Le licenciement](#) peut être défini comme étant la rupture unilatérale du [contrat de travail](#) par l'employeur envers son salarié.

C'est donc **un mécanisme qui permet à l'employeur de congédier son employé**.

Cependant, Il existe plusieurs types de licenciement qui sont les suivants :

- [Le licenciement pour motif personnel](#) : le motif du licenciement est lié à la personne même du salarié et cela doit être justifiée par une cause réelle et sérieuse. Il peut s'agir d'un licenciement disciplinaire (faute) ou d'un licenciement non disciplinaire (inaptitude professionnelle) ;
- [Le licenciement économique](#) : le motif du licenciement est lié aux difficultés financières que l'entreprise rencontrent voire même à une cessation d'activité. Ce licenciement doit également être justifié par un motif réel et sérieux.

A noter : En cas de licenciement classique, le salarié a le droit à des indemnités ainsi

qu'à un délai de préavis pour partir définitivement.

La définition du licenciement abusif

Conformément aux [articles L.1235-1 à L.1235-6 du code du travail](#), un licenciement abusif est [un licenciement sans cause réelle et sérieuse](#) émanant de l'employeur envers le salarié. En d'autres termes, l'employeur décide de licencier le salarié sans [motif de licenciement](#), ce qui constitue une **rupture illégitime et illégale du contrat de travail**.

Par conséquent, l'employeur n'a soit pas respecté les conditions de forme du licenciement soit il n'a pas réussi à justifier la cause réelle et sérieuse du licenciement.

De ce fait, si le salarié estime que son licenciement est abusif, **il peut saisir le Conseil des Prudhomme** pour faire un recours contre la décision de son employeur.

La cause réelle et sérieuse

La cause réelle et sérieuse pour justifier le licenciement **doit être impérativement apportée par l'employeur**.

Cela permet de justifier la rupture unilatérale du contrat de travail une fois la période d'essai terminée.

Cependant, le code du travail ne définit pas ce qu'est une cause réelle et sérieuse mais c'est le Conseil des Prudhommes qui est chargé d'apprécier le caractère réel et sérieux du licenciement au cas par cas.

Dans tous les cas, **certains motifs de licenciement sont interdits de manière constante** par les juges.

Ces motifs sont les suivants :

- Des motifs fondés sur la discrimination envers le salarié : âge, nationalité, sexe, situation familiale, orientation sexuelle, etc ;
- Des motifs relevant du harcèlement ;
- Des motifs fondés sur la dénonciation du salarié de fait de corruption ou d'infraction de l'employeur.

Cependant, **le salarié peut légitimement être licencié en cas de motif personnel pour 3 types de fautes** :

- La faute simple : résulte d'une erreur ou d'une négligence du salarié dans le cadre de son travail ;
- La faute lourde : se caractérise par la violation d'une règle de discipline dans le but de nuire à l'employeur ou à l'entreprise ;
- La faute grave : une attitude négligente ou malveillante de la part du salarié rendant impossible son maintien dans l'entreprise.

A noter : Si le motif allégué n'est pas le motif réel de la [rupture du CDI](#), la rupture est jugée sans cause réelle et sérieuse ([Cass. soc. 20 septembre 2006, n° 04-48.341](#)).

Exemple de licenciement abusif

Voici quelques exemples de licenciement abusif :

- Le licenciement d'un salarié pour absence dès lors que celle-ci ne perturbe pas l'entreprise ([Cass. soc., 27 janvier 2016, n°13-27.979](#)) ;
- L'abus de liberté d'expression du salarié ;
- Le refus par le salarié d'une mission qui porte atteinte à sa vie professionnelle et personnelle ;
- La mise à la retraite d'un salarié à un âge inférieur à l'âge légal ;
- La non-observation des obligations pesant sur l'employeur en matière de reclassement.

Les conditions du licenciement abusif



Une absence de
cause réelle

+



Une absence de
cause sérieuse

LegalPlace.

Zoom : Dans le cadre d'un licenciement, il est impératif pour l'employeur de joindre une lettre de licenciement au salarié. Pour faciliter vos démarches, LegalPlace met à votre disposition un [modèle de lettre de licenciement](#). Il vous suffit de remplir un questionnaire pour obtenir une lettre rédigée.

Quelle est la différence entre un licenciement abusif, nul, injustifié et irrégulier ?

Le licenciement abusif est à différencier du licenciement nul, injustifié ou encore irrégulier. Cependant, ce sont des notions qui se rejoignent et se complètent sur certains points.

Un licenciement nul

Un licenciement nul est un licenciement dont le juge annule la décision.

De ce fait et dans ce cas, **le licenciement ne porte pas ses effets.**

D'après [l'article L1235-3-1 du code du travail](#), [la nullité du licenciement](#) peut être invoqué par le juge dans les cas suivants :

- Violation d'une liberté fondamentale ;
- Harcèlement moral ou sexuel ;
- Licenciement discriminatoire ;
- Licenciement consécutif à une action en justice en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- Licenciement d'un salarié protégé ;
- Licenciement d'un salarié en méconnaissance des protections mentionnées aux articles [L. 1225-71](#) et [1226-13 du Code du travail](#).

Bon à savoir : Le licenciement peut également être qualifié de nul lorsque la [protection particulière de l'employé](#) n'est pas prise en compte au cours de la procédure de licenciement.

Un licenciement injustifié

Ensuite, un licenciement est jugé injustifié quand le motif énoncé (économique ou personnel) par l'employeur pour justifier du licenciement **n'est pas suffisamment sérieux**. Dans une telle conjoncture, c'est alors au juge de déterminer si le motif est suffisamment sérieux ou non.

En conséquence, **le licenciement doit toujours être motivé par une cause réelle et sérieuse**.

Le cas échéant, il pourra être qualifié de licenciement injustifié.

Un licenciement irrégulier

Enfin, [un licenciement irrégulier](#) est un licenciement où il y a un vice de forme dans la procédure.

En effet, **il y a eu un non-respect dans la procédure de licenciement**.

De ce fait et dans certains cas, l'employeur peut être poursuivi pour licenciement abusif si dans le licenciement irrégulier, il manque la cause réelle et sérieuse.

Ainsi, un licenciement irrégulier peut être un licenciement abusif (sans cause réelle et sérieuse) comme un licenciement injustifié ou nul.

Le juge sanctionne les irrégularités de procédure ou les vices de forme suivantes :

- Défaut des mentions obligatoires dans la convocation à l'entretien préalable (assistance, objet de l'entretien, adresse du lieu de l'entretien) ;
- Défaut dans les délais (de la convocation à l'entretien préalable, entre l'entretien et le licenciement) ;
- Défaut dans les formes de l'entretien préalable.

Quelles sont les conséquences d'un licenciement abusif ?

En cas de licenciement abusif, le salarié licencié peut faire des recours pour faire annuler la décision. De même que des sanctions sont attachées au licenciement abusif.

Les recours du salarié

A la suite d'un licenciement abusif, le salarié peut faire des recours.

Pour commencer, **le salarié peut initier un règlement amiable de règlement des conflits**. De ce fait, 3 procédures sont souvent privilégiées:

- La conciliation : le conciliateur peut entendre toute personne dont l'audition est utile ;
- La médiation : processus par lequel les parties tentent de parvenir à un accord avec l'aide d'un médiateur (professionnel impartial) ;
- La procédure participative : les parties s'engagent par une convention formulée par écrit à œuvrer conjointement et de bonne foi à la résolution amiable de leur litige.

Le règlement amiable des conflits permet alors de trouver une solution dans un cadre confidentiel et permet d'éviter un procès civil.

Quand cela n'est pas possible, **le salarié peut aller devant le conseil des Prud'hommes pour contester son licenciement**.

Bon à savoir : Le Conseil de prud'hommes est la juridiction compétente pour les litiges relatifs à l'exécution ou à la rupture du contrat de travail entre employeurs et salariés de droit privé.

En cas de licenciement avec préavis, **le délai de saisine est de 3 mois.**

En revanche, il n'est que d'un mois s'il s'agit d'un [licenciement immédiat pour faute grave](#).

A noter : Le salarié dispose d'un délai d'un an à partir de la date de réception de la lettre de licenciement pour contester la rupture du contrat devant le Conseil de prud'hommes. Passé ce délai de prescription, aucune action ne pourra être réalisée.

Les sanctions

Ensuite, comme un préjudice a été commis par l'employeur, des sanctions sont prévues dans ce cas.

En effet, **le juge peut ordonner la réintégration du salarié** si celui-ci a au moins 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise et que l'entreprise compte au moins 11 salariés.

De plus, le juge peut donner des indemnités financières au salarié. Un [barème des indemnités en cas de licenciement abusif](#) a été mis en place pour calculer ces indemnités. Dans ce cas, **le juge donne les indemnités au salarié** si celui-ci refuse de réintégrer l'entreprise dans laquelle il a été licencié.

Enfin, ce sont des indemnités cumulables c'est-à-dire que c'est une indemnité qui peut être versée en plus d'une autre indemnité comme l'indemnité légale de licenciement par exemple.

Bon à savoir : On parle alors d'indemnité prud'homale et ces dernières dépendent du préjudice subi, de la taille de l'entreprise ainsi que du nombre de salariés dans l'entreprise.

Quelles sont les indemnités en cas de licenciement abusif ?

Les [indemnités en cas de licenciement abusif](#) sont calculées selon un barème dit "barème de Macron".

Fixé à l'article [L1235-5 du code du travail](#), ce barème permet d'évaluer le préjudice.

Bon à savoir : De plus, c'est un barème jugé conforme au droit international du travail selon la [Cour de cassation dans une décision du 11 mai 2022](#).

En principe, **le montant minimum d'une indemnité pour licenciement abusif est compris entre 15 jours et 3 mois de salaire brut.**

De plus, selon le barème de Macron, les dommages et intérêts correspondant à l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse est soumis à un plancher minimum et maximum que le juge ne peut pas dépasser.

Ce plancher **dépend notamment de l'ancienneté du salarié** et s'il est dans une entreprise de plus en 11 salariés ou non :

Tableau indemnité du salarié licencié dans une entreprise d'au moins 11 salariés :

Ancienneté du salarié	Plafond minimal (en mois de salaire brut)	Plafond maximal (en mois de salaire brut)
1 an	1 mois de salaire	2 mois de salaire
2 ans	3 mois de salaire	3,5 mois de salaire
3 ans	3 mois de salaire	4 mois de salaire
4 ans	3 mois de salaire	5 mois de salaire
5 ans	3 mois de salaire	6 mois de salaire

Par exemple, au regard du tableau ci-dessus, un salarié ayant 3 ans d'ancienneté dans une entreprise d'au moins 11 salariés, pourra obtenir des dommages et intérêts pour licenciement abusif à hauteur de 3 mois de salaire minimum et de 4 mois de salaire maximum.

Tableau des indemnités du salarié licencié dans une entreprise de moins de 11 salariés :

Ancienneté du salarié	Plafond minimal (en mois de salaire brut)
1 an	15 jours
2 ans	15 jours
3 ans	1 mois de salaire
4 ans	1 mois de salaire

5 ans

1 mois et demi de salaire

A la différence des indemnités dans les entreprises de plus de 11 salariés, ici un plafond uniquement minimal est prévu. Cependant, une dérogation au plafond minimal exposé ci-dessus est possible.

A noter : Les indemnités dues pour licenciement abusif ou irrégulier se cumulent avec toutes les autres les autres indemnités de rupture du contrat de travail.

FAQ

Comment savoir si un licenciement est abusif ?

Un licenciement est abusif lorsqu'il est sans cause réelle et sérieuse. Ce critère permet de constater la régularité ou non du licenciement. En cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse, le licenciement est abusif et le salarié peut engager des recours.

Quels sont les motifs d'un licenciement abusif ?

Il existe plusieurs motifs qualifier un licenciement d'abusif comme notamment le manque de cause réelle et sérieuse. Mais également un licenciement pour motif discriminatoire, un licenciement fondé sur l'origine de la personne ou son âge par exemple.

Est ce qu'on peut refuser un licenciement ?

En principe, un licenciement ne peut pas être contesté s'il est justifié par des raisons valables et légales. Néanmoins, si le licenciement est considéré comme abusif, dans ce cas, le salarié pourra saisir le juge du Conseil des Prudhommes afin de contester son licenciement.