



**LES CAHIERS JURIDIQUES
DE LA CHAMBRE DES MÉTIERS**

DROIT DU TRAVAIL

Fiche 35

**LICENCIEMENT ABUSIF -
LICENCIEMENT IRRÉGULIER**

Fiche 35 - Licenciement abusif – licenciement irrégulier

Mise à jour : 22.01.2024

1. Le licenciement abusif

Base légale : article L.124-11. du code du travail

« 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. »

Si le licenciement est jugé comme étant abusif, l'employeur sera tenu au paiement de dommages et intérêts afin d'indemniser le salarié et, le cas échéant l'Etat.

1.1. Préjudices & indemnités à l'égard du salarié

Les préjudices et indemnités suivants seront évalués en cas de licenciement abusif.

1.1.1. Le 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.

N.B. 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.

1.1.2. Le 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.

1.1.3. Les indemnités en cas de licenciement immédiat déclaré abusif

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, à savoir :

- Les indemnités compensatrices de préavis correspondant au délai de préavis que l'employeur aurait dû respecter
- L'indemnité de départ

1.2. Préjudice à l'égard 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.

2. Le licenciement irrégulier^[1]

Base légale : article L.124-12(3). du code du travail

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 :

- Non-respect de la procédure de l'entretien préalable
- La lettre de licenciement n'a pas été envoyée par courrier recommandé
- La lettre de licenciement 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.

Cependant, cette indemnité 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.124-12(3).