



AGIR CONTRE UN LICENCIEMENT ABUSIF

Fiche pratique publié le **16/07/2021**, vu **1246 fois**, Auteur : [Maître Anaïs TARONE](#)

PRUD'HOMMES - DROIT DU TRAVAIL – LITIGE SALARIE EMPLOYEUR Un licenciement abusif ou injustifié est au sens de la loi un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Pour être justifié, le licenciement doit reposer sur :

- une cause réelle, c'est-à-dire un fait susceptible de vérification, qui ne sert pas à couvrir un autre motif de licenciement moins avouable (tel que lié à une discrimination ou à la vie privée du salarié),
- une cause sérieuse, c'est-à-dire suffisamment importante pour justifier de se séparer du salarié.

Qu'il soit prononcé pour un motif économique ou pour un motif personnel (licenciement pour faute simple, pour insuffisance professionnelle, ou pour faute grave ou lourde), la cause du licenciement doit donc pouvoir être vérifiée.

La question cruciale de la preuve se pose alors.

S'il doit défendre le bien fondé du licenciement devant un conseil de prud'hommes, l'employeur doit avoir pris la précaution de recueillir des preuves (échanges écrits, témoignages de salariés et de clients de l'entreprise, résultats du salarié, plannings de travail ...).

De la même manière, le salarié qui souhaite attaquer un licenciement devant le conseil de prud'hommes doit démontrer son caractère abusif.

Pour contester un licenciement abusif, le salarié doit saisir le conseil de prud'hommes dans un délai de 12 mois à compter de la notification de son licenciement.

La procédure se déroule en deux temps :

- Une phase de conciliation : devant le bureau de conciliation du conseil de prud'hommes, les parties peuvent tenter de trouver un accord amiable,
- Une phase de jugement : si aucun accord amiable n'a été trouvé entre le salarié et l'employeur, c'est le conseil de prud'hommes qui tranchera au terme d'une audience de jugement.

Si le licenciement est abusif, le juge peut proposer la réintégration du salarié dans l'entreprise si salarié et employeur sont d'accord.

Si la réintégration n'est pas possible, le salarié aura droit à une indemnité pour licenciement abusif.

Le montant de l'indemnité pour licenciement abusif est encadré par le code du travail, qui a prévu un barème prenant en compte l'ancienneté du salarié et la taille de l'entreprise, accessible [ICI](#) .

Le salarié pourra également obtenir, selon les cas, des dommages et intérêts supplémentaires pour le préjudice moral subi du fait du licenciement qui est intervenu dans des circonstances vexatoires.

Je suis à votre disposition pour tout accompagnement, toute information ou action.

Anaïs TARONE

Avocat à Nice

10, rue Tonduiti de l'Escarène

06000 NICE

Tel : 04 93 82 87 60

Email: anaistarone.avocat@gmail.com

www.tarone-avocat-nice.com

