

Licenciement sans cause réelle et sérieuse : est-ce que je peux réintégrer mon emploi ?

Actualité législative publié le 18/04/2020, vu 604 fois, Auteur : [Autopsie du droit](#)

Lorsque le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse, il est frappé d'illicéité. Le salarié a droit à des indemnités prud'homales, mais parfois, il se peut que le salarié soit de retour à son poste.

Un employeur a le droit de rompre unilatéralement votre contrat de travail dès lors qu'il justifie d'une cause réelle et sérieuse : c'est ce que l'on appelle le licenciement. Cependant, il peut tomber vite sous le coup de l'illicéité dans certaines situations. Notamment, quand l'employeur est incapable de justifier ou encore lorsque le licenciement résulte d'une discrimination (sexe, sexualité, origine, apparence physique etc...). L'employeur est alors condamné à payer une indemnité prud'homale. Cependant, d'autres sanctions existent comme la réintégration à l'emploi. Toutefois, cette situation n'est pas de droit pour le salarié victime d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse. En réalité, en droit, il faut distinguer le licenciement sans cause réelle et sérieuse du licenciement nul.

Une réintégration à l'emploi sous conditions pour un licenciement sans cause réelle et sérieuse

La sanction de principe pour l'employeur, c'est le paiement d'indemnités prud'homales. Peut être assorti, ensuite la réintégration du salarié. Néanmoins, pour qu'elle fonctionne, il faut trois conditions :

1. **Que le juge prud'homal prévoit une réintégration** : s'il ne la prévoit pas, il n'est pas possible de réintégrer le salarié à l'emploi.
2. **Que le salarié soit d'accord pour retourner à l'emploi.**
3. Et enfin, **que l'employeur soit d'accord pour le retour à l'emploi du salarié qu'il a licencié**. Autant dire que cette condition est assez cocasse dans le cas d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse. Néanmoins, un employeur peut parfois être d'accord avec une telle éventualité pour des raisons pécuniaires.

Ainsi, quand le juge prononce un licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse, il doit prévoir dans son jugement l'éventualité d'une réintégration. A défaut, une telle mesure ne semble pas envisageable sans que le juge ne la prévoit. La réintégration dans ce cas n'est pas automatiquement prononcée.

Une réintégration à la libre appréciation du salarié dans le cas d'un licenciement nul

Tous les licenciements dépourvus de cause réelle et sérieuse ne sont pas des licenciements "nuls" au regard du droit. Le licenciement nul est une sanction et un régime différent du licenciement "simplement" sans cause réelle et sérieuse.

Le licenciement nul est prononcé lorsque le Code du travail prévoit expressément la nullité du licenciement dans certains cas. C'est donc dans des cas exceptionnels que le licenciement nul est prononcé alors que le licenciement sans cause réelle et sérieuse s'applique par défaut. Sont notamment visés **les situations de licenciements discriminatoires**, ou encore **le licenciement sans cause réelle et sérieuse de salariés protégés** comme les syndicalistes ou les femmes enceintes.

Dans ce cas, le salarié **a librement le choix entre la voie indemnitaire**, en demandant des indemnités prud'hommales, **ou la voie de la réintégration**. Cependant, cette réintégration s'impose à l'employeur dans le cas d'un licenciement nul. Contrairement au licenciement sans cause réelle et sérieuse, vous comprenez donc que l'employeur n'a pas le choix que de réintégrer le salarié.

Notons que la réintégration doit se faire à un poste d'au moins égale équivalence en terme de rémunération mais aussi de qualification professionnelle.