



# Le licenciement vexatoire

**Fiche pratique** publié le **04/12/2019**, vu **6974 fois**, Auteur : [CEDRIC DENIZE](#)

**La jurisprudence admet qu'un salarié licencié puisse demander réparation du préjudice résultant de procédés vexatoires dans la mise en œuvre ou des circonstances de son licenciement.**

La jurisprudence admet qu'un salarié licencié puisse demander réparation du préjudice résultant de procédés vexatoires dans la mise en œuvre ou des circonstances de son licenciement.

Si son licenciement n'est pas justifié par une cause réelle et sérieuse, et que son employeur a commis une faute dans les circonstances entourant celui-ci, le salarié pourra alors cumuler les deux indemnités

Celle pour absence de cause réelle et sérieuse et celle résultant caractère vexatoire du licenciement.

Si son licenciement est justifié par une cause réelle et sérieuse, mais intervenu dans des conditions vexatoires, le salarié pourra obtenir réparation de ce dernier préjudice (Cass. soc., 10 juill. 2013), et ce quand bien même il aurait été licencié pour faute grave (Cass. soc., 19 juill. 2000)

Il s'agira alors la plupart du temps d'un préjudice moral, dont le salarié pourra demander réparation.

Le caractère vexatoire sera alors totalement détaché de l'analyse de la cause réelle et sérieuse du licenciement ou du respect de la procédure de licenciement.

Le juge retiendra les conditions dans lesquelles le licenciement intervient.

A titre d'exemple un licenciement brusque pourra être considéré comme vexatoire mais toujours en raison de conditions particulières.

Notamment, quand un salarié licencié de manière brusque pour absence injustifiée n'avait jamais encouru aucun reproche et faisait preuve d'un grand sérieux, ce qui selon les juges aurait dû inciter l'employeur à faire preuve de plus grandes précautions avant de prendre une mesure aussi grave qu'un licenciement. (Cass. soc., 27 janv. 2000)

Ou, quand le licenciement est associé à une remise en cause injustifiée des qualités professionnelles du salarié. (Cass. soc., 10 janv. 2001) ou est assorti de pressions de la part de l'employeur afin de mettre le salarié devant le fait accompli (Cass. soc., 30 mai 1995), voire d'injures (Cass. soc., 21 mars 1995)

A noter aussi, qu'un licenciement économique peut, sous certaines conditions être aussi vexatoire (CA Caen, 27 sept. 1999, Sté SKF c/Guillon)

Le caractère vexatoire s'appréciera au regard de la situation du salarié licencié et de ses états de

service.

Les mesures vexatoires doivent engendrer un préjudice distinct et complémentaire de celui né d'un éventuel licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Pour résumer, un employeur peut licencier un salarié pour un motif réel et respecter la procédure de licenciement, mais il devra aussi veiller à agir avec précautions et respect, on peut le dire, lorsque ce dernier licencie un salarié sous peine d'être condamné à lui payer des dommages et intérêts.

Le juge saisi de la question devra vérifier si les conditions vexatoires sont caractérisées, eu égard à la faute commise par le salarié.

Cependant, si tel n'est pas le cas, le salarié sera débouté de sa demande, comme le rappelle la Cour de cassation dans un arrêt du 11 avril 2018.

Enfin, une dernière précision, si l'employeur a le droit de licencier un salarié pour un juste motif, il ne doit pas ultérieurement dénigrer ce salarié dans le cadre de sa recherche d'emploi.

A défaut, l'employeur s'exposera à des dommages-intérêts (Cass. soc., 3 juill. 1996)