



Nullité du licenciement et indemnisation

Actualité législative publié le **22/05/2014**, vu **14474 fois**, Auteur : [Maitre JALAIN, AVOCAT AU BARREAU DE BORDEAUX](#)

Il existe plusieurs cas de nullité du licenciement en droit français. Lorsque le salarié refuse sa réintégration, conséquence première de la nullité très rarement mise en oeuvre, il perçoit des indemnités en conséquence.

1. LES CAS DE LICENCIEMENT NUL

Un licenciement peut être frappé de nullité dans les cas suivants :

- le **licenciement sans autorisation de l'Inspection du travail d'un salarié protégé** tel que celui titulaire d'un mandat représentatif tel que délégué du personnel (DP), délégué syndical(DS), membre du CHSCT, membre du CE ou candidat aux élections professionnelles ou encore conseillers prud'hommes (liste complète à l'article L. 2411-1 du Code du travail) ;
- le **licenciement d'une salariée enceinte** durant l'intégralité de sa grossesse ainsi que durant son congé maternité et jusqu'à quatre semaines après l'expiration de celui-ci (L. 1225-71 Code du travail) ;
- le **licenciement d'un salarié fondé sur un motif discriminatoire** tel que l'âge, le sexe, l'état de santé, etc. (liste complète à l'article L. 1132-1 Code du travail);
- le **licenciement d'un salarié dont le contrat de travail est suspendu suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle (ATMP)** (L. 1226-13 Code du travail);
- le **licenciement d'un salarié pour motif économique dans le cadre d'un licenciement collectif** (entreprises de plus de 50 salariés et licenciements de plus de 10 salariés sur une période de 30 jours) lorsque le Plan de sauvegarde de l'emploi est insuffisant ou inexistant ou qu'il n'y a pas eu ni validation ni homologation des décisions (L.1235-10 Code du travail).

2. LES INDEMNITES DUES

a) Au salarié demandant sa réintégration

Lorsque le salarié **licencié sans autorisation administrative est réintégré**, il a droit au versement des salaires dus pour la période d'éviction de l'entreprise (du premier jour de son absence à sa réintégration effective).

Lorsque la **demande de réintégration du salarié licencié à l'appui d'une décision administrative ultérieurement annulée a été refusée**, il a droit au versement d'une indemnité réparant l'intégralité du préjudice subi durant la période d'éviction (il s'agira d'un complément de salaire accompagné des cotisations afférentes).

Pour tous les **autres salariés protégés**, l'indemnisation doit être égale au préjudice subi durant la période d'éviction sans toutefois dépasser les salaires qu'il aurait perçu.

b) Au salarié ne sollicitant pas sa réintégration

- Cas des salariés protégés

Le salarié **licencié sans autorisation administrative** a droit au versement de l'intégralité des salaires qu'il aurait perçu durant la totalité de la période de protection soit **la durée restante du mandat augmentée de 6 mois** pour les DP, membres du CE, du CHSCT, conseillers prud'hommes, représentants syndicaux assimilés DP **ou 12 mois à compter de l'éviction pour les DS**.

Le salarié **licencié à l'appui d'une autorisation ultérieurement annulée** pourra de droit être réintégré en vertu de l'article L. 2422-1 du Code du travail outre le bénéfice d'une **indemnisation du préjudice subi depuis son licenciement et jusqu'à deux mois après son licenciement**.

Dans ces deux cas, le salarié peut solliciter **une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse** au moins équivalente à celle prévue par l'article L. 1235-3 du Code du travail (salaire des 6 derniers mois).

- Cas des autres salariés

Ils ont droit au minimum aux **indemnités de rupture ainsi qu'à une indemnité en réparation du préjudice** subi prévue à l'article L. 1235-3 du Code du travail (soit **6 mois** de salaire au minimum) sans condition d'ancienneté.

Le salarié licencié pour motif économique dans les cas prévus à l'article L. 1235-10 du Code du travail ou celui licencié durant la période de suspension faisant suite à un ATMP, a droit au bénéfice d'une indemnité égale à au moins **12 mois** de salaire (L. 1235-11 du Code du travail).

Concernant la salariée enceinte, elle peut prétendre à une indemnité équivalente à la **période couverte par la nullité** (L. 1225-71 du Code du travail).

PLUS D'INFOS : www.avocat-jalain.fr

Maître JALAIN - Avocat en droit du travail

contact@avocat-jalain.fr