



Conséquences d'un licenciement irrégulier

Fiche pratique publié le 21/04/2015, vu 826 fois, Auteur : Assistant-juridique.fr

L'employeur doit impérativement respecter les règles de licenciement fixées par la loi et par la convention collective applicable. A défaut, il devra verser au salarié des dommages-intérêts et, dans certains cas, le licenciement sera considéré sans cause réelle et sérieuse, voire nul.

Un licenciement est [irrégulier](#) lorsque la procédure requise n'a pas été respectée. Cependant, l'irrégularité de procédure ne suffit pas, à elle seule, à annuler ou à priver de cause réelle et sérieuse le licenciement.

2 ans d'ancienneté et entreprise de 11 salariés minimum

En dehors du non-respect de la procédure, il faut s'attacher à l'appréciation des motifs du licenciement :

- le juge considère le licenciement fondé sur une cause réelle et sérieuse. Si l'employeur n'a pas respecté la procédure prévue, le salarié a droit à une indemnité pouvant aller jusqu'à un mois de salaire brut, même s'il n'en fait pas la demande ;
- le juge considère le licenciement sans cause réelle et sérieuse. Le salarié pourra uniquement prétendre à l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, soit au moins les six derniers mois de salaire brut ;
- le juge déclare le licenciement nul. Le salarié a droit à l'indemnité pour non-respect de la procédure.

Moins de 2 ans d'ancienneté ou entreprise de moins de 11 salariés

Dans ces deux cas, le non-respect de la procédure lui donne droit à une indemnité dont le montant varie en fonction de son préjudice. Elle est cumulable avec :

- les dommages et intérêts dus au titre d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse ;
- l'indemnité prévue en cas d'omission, dans la convocation, de la possibilité pour le salarié de se faire assister par un conseiller extérieur (s'il n'y a pas de représentant du personnel) lors de l'[entretien préalable](#) ;
- et, la réparation d'un licenciement nul.