



Deux erreurs de l'employeur dans le licenciement ouvrent droit à une seule indemnité

Fiche pratique publié le **02/06/2017**, vu **864 fois**, Auteur : Assistant-juridique.fr

La Cour de cassation exclut, en l'absence de réintégration du salarié, le cumul de l'indemnité de 12 mois de salaire prévue en cas de manquement aux dispositions relatives au reclassement du salarié inapte avec une autre indemnité sanctionnant un autre manquement de l'employeur.

Après avoir jugé un licenciement sans cause réelle et sérieuse, les juges du fond avaient notamment condamné l'employeur :

-au paiement d'une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, en raison de la motivation insuffisante de la lettre de licenciement (au moins 6 mois de salaire) (c. trav. [art. L. 1235-3](#)) ;

-au paiement d'une indemnité pour défaut de consultation des délégués du personnel sur la proposition de reclassement (au moins 12 mois de salaire) (c. trav. [art. L. 1226-15](#)).

Le cumul de ces 2 indemnités a été censuré par la Cour de cassation (Cass. soc. 23 mai 2017, n° [16-10580](#) FSPB). Celle-ci relève que l'omission de la formalité substantielle de consultation des délégués du personnel et la méconnaissance des dispositions relatives à la motivation de la lettre de licenciement du salarié déclaré inapte ne peuvent être sanctionnées que par une seule et même indemnité, au moins égale à 12 mois de salaire.

En pratique, dans un tel contexte, deux erreurs de l'employeur (ex. : inobservation de la procédure de licenciement, défaut de consultation des DP, absence de recherche de reclassement) ne peuvent ouvrir droit qu'à une seule indemnité de 12 mois de salaire minimum.

[Licenciement sans cause réelle et sérieuse, nul ou irrégulier : conséquences](#)

- [Licencier un salarié pour faute](#) **NOUVEAU**
- [Sanctionner un salarié](#)
- [Contester un licenciement non économique](#)
- [Rupture conventionnelle : mode d'emploi](#)
- [Rompre un CDD](#)
- [Donner sa démission](#)
- [Se défendre devant les prud'hommes](#)