



Présenter une demande de réintégration 7 ans après un licenciement n'est pas une stratégie gagnante

Jurisprudence publié le **03/02/2021**, vu **1077 fois**, Auteur : Assistant-juridique.fr

Le salarié qui présente de façon abusive sa demande de réintégration tardivement n'a droit, au titre de la nullité de son licenciement, qu'à une rémunération limitée.

Un directeur commercial, licencié en 2011 pour perte de confiance (il s'agissait de comportement critique versus liberté d'expression), présente pour la première fois en 2016 une demande en nullité de son licenciement, avec réintégration et paiement d'une somme équivalente aux salaires qu'il aurait dû percevoir depuis sa date d'éviction.

Il obtient satisfaction : son employeur est condamné au versement d'une indemnité couvrant la période octobre 2011/novembre 2018, c'est-à-dire 7 ans, pour un montant dépassant le million d'euros.

L'employeur, pour échapper à cette lourde condamnation, plaide que si aucun délai n'est imparti au salarié pour demander sa réintégration lorsque son licenciement est nul en raison d'une atteinte à une liberté fondamentale, celui qui présente, de façon abusive, sa demande de réintégration tardivement (en l'espèce plus de 4 ans après le licenciement) ne peut prétendre qu'au paiement de la rémunération qu'il aurait perçue de la date de sa demande de réintégration jusqu'à sa réintégration effective, et non depuis la date de licenciement.

Les juges d'appel considèrent au contraire que la période à prendre en considération pour le calcul de l'indemnisation ne peut être restreinte.

La Cour Suprême a donné raison à l'employeur. Certes, rappelle-t-elle, « en cas de licenciement nul, le salarié qui sollicite sa réintégration a droit au paiement d'une indemnité égale au montant de la rémunération qu'il aurait dû percevoir entre son éviction de l'entreprise et sa réintégration ». Mais elle ajoute que « le salarié qui présente de façon abusive sa demande de réintégration tardivement, n'a droit, au titre de cette nullité, qu'à la rémunération qu'il aurait perçue du jour de sa demande de réintégration à celui de sa réintégration effective ». Ce qui ici réduit à moins de 3 ans au lieu de 7 ans le rappel de salaire.

[Cass. soc., 13 janv. 2021, n° 19?14.050 P+I](#)

Source : actualitesdudroit.fr

Pour plus d'infos : [Que faire en cas de licenciement abusif ?](#)

Voir aussi notre guide : [Saisir le Conseil de Prud'hommes 2020-2021](#)

Articles sur le même sujet :

- [Guide pratique de l'association](#)
- [Guide pratique de la SARL](#)
- [Saisir le Conseil de Prud'hommes](#)
- [Sanctionner un salarié](#)
- [Licencier un salarié pour faute](#)

- [Comment résoudre un conflit avec son employeur ?](#)
- [A qui s'adresser pour régler un litige entre un employeur et son salarié ?](#)
- [Qu'est-ce qu'une transaction ? Comment en conclure une avec son employeur ?](#)
- [Saisir les Prud'hommes : est-il obligatoire de prendre un avocat pour se défendre ?](#)
- [Comment bien saisir le Conseil de Prud'hommes ?](#)
- [Saisir les Prud'hommes : comment remplir le formulaire ?](#)
- [Saisir les Prud'hommes : combien ça coûte ?](#)
- [Comment se défendre aux prud'hommes sans avocat ?](#)
- [Comment rédiger des conclusions devant le Conseil de Prud'hommes ?](#)
- [Saisir les Prud'hommes : qu'est-ce que la procédure de conciliation ?](#)
- [Saisir les Prud'hommes : comment se déroule la phase de jugement ?](#)
- [Saisir les Prud'hommes : comment se déroule la procédure de référé ?](#)
- [Saisir les Prud'hommes : quels sont vos recours face à la décision rendue ?](#)
- [Saisir les Prud'hommes : comment faire exécuter le jugement rendu ?](#)
- [Saisir les Prud'hommes : que faire si votre employeur ne respecte pas la décision rendue ?](#)