

LES EFFETS DU LICENCIEMENT

LE PRÉAVIS : L1234-1	LES INDEMNITÉS DE LICENCIEMENT
<p><u>Dispense en cas de :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Dispense par l'employeur → Versement indemnité compensatrice de préavis sauf en cas de faute grave. - En cas de licenciement pour faute grave ou lourde. - En cas de licenciement pour inaptitude d'origine non professionnelle. 	<ul style="list-style-type: none"> • L'indemnité légale et conventionnelle de licenciement : L1234-9 du CDT <ul style="list-style-type: none"> - Le salarié doit avoir au moins 8 mois d'ancienneté. - Le salarié ne doit pas être licencié pour faute grave ou lourde. <p>Le décret du 25/09/2017 prévoit que l'indemnité de licenciement ne peut être inférieure à une somme calculée par année de service de l'entreprise (R1234-1).</p> • L'indemnité en cas de non-respect de la procédure de licenciement : L1235-2 dernier alinéa. <ul style="list-style-type: none"> ⇒ Cette indemnité vaut dès lors qu'il y a une irrégularité de procédure mais pour autant, le licenciement a une cause réelle et sérieuse. = Ne peut être supérieure à 1 mois de salaire. • L'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse (si le L est déclaré sans cause réelle et sérieuse, le juge peut proposer la réintégration du salarié dans l'entreprise avec maintien des avantages acquis mais le salarié doit la demander et l'employeur l'accepter). <ul style="list-style-type: none"> ⇒ Si l'une des parties refuse, indemnité à la charge de l'employeur, L1235-3 : Un plancher / un plafonnement (barème Macron). ⇒ Pas certain que ce plafonnement soit conforme avec la convention OIT n°158 • L'indemnité pour licenciement nul <ul style="list-style-type: none"> - <u>L1235-3-1 précise que le licenciement est nul en cas de :</u> <ul style="list-style-type: none"> ⇒ Violation d'une liberté fondamentale (liberté syndicale, liberté d'expression, religieuse) etc. <ul style="list-style-type: none"> ▪ Si la lettre de licenciement fait mention de l'action en justice exercée contre son salarié : nul. ▪ Si la lettre de licenciement ne fait pas mention de l'action en justice du salarié, le salarié devra prouver le lien entre son licenciement et son action en justice. ⇒ Faits de harcèlement moral / sexuel (L1152-3 et L1153-4) ⇒ Licenciement discriminatoire dans les conditions prévues par L1134-4 et L1132-4. ⇒ Une action en justice, en matière égalité homme / femme.
<p>LE CONGÉ PAYÉ : L3141-28</p>	

⇒ En cas de dénonciation de crimes et délits.

⇒ Ou à l'exercice d'un mandat protégé.

- **Les conséquences du licenciement nul :**

⇒ Réintégration du salarié (de droit) : Paiement égal au montant de la rémunération qu'il aurait dû percevoir entre son éviction de l'entreprise et sa réintégration.

Toutefois, 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 au jour de sa demande de réintégration à celui de sa réintégration effective (**Soc. 13 janvier 2021 n°19-14.050**).

- Si la nullité du licenciement ne résulte pas de la violation d'une liberté fondamentale : Déduction des revenus de remplacement perçus.
- Si la nullité du licenciement est prononcée pour violation d'un droit ou d'une liberté garantie par la constitution : Ø lieu de déduire de l'indemnisation les revenus perçus par le salarié entre son licenciement et sa réintégration.
= Vaut pour l'action en justice (**DDHC 1789**) / licenciement discriminatoire en raison de la grossesse (**Soc. 29 janvier 2020, atteinte à l'égalité entre l'homme et la femme par le préambule de la Constitution de 1946**).

⇒ En l'absence de réintégration :

- Depuis les ordonnances du 22/09/2017 : L1235-3, indemnité qui ne peut être inférieure aux 6 derniers mois de salaires. Cette indemnité peut néanmoins être réduite (**L1235-2-1**) : En cas de pluralité de motifs.

• **L'indemnité pour licenciement vexatoire**

Si un licenciement est prononcé dans des conditions vexatoires, donne lieu à des DI en réparation du préjudice subi (indemnité distincte, elle peut donc s'ajouter à d'autre).