

Licenciement irrégulier : une forme de licenciement abusif

Description

Le licenciement irrégulier est une forme de [licenciement abusif](#) ne respectant pas les procédures en vigueur. Cette rupture irrégulière du [contrat de travail](#) entraîne différentes sanctions pour l'employeur. Celles-ci varient notamment selon :

- L'ampleur du préjudice ;
- L'ancienneté de l'employé.

Le salarié concerné peut entamer des procédures judiciaires à l'encontre de son employeur. Il dispose d'un trimestre pour faire sa déclaration devant le tribunal du travail.

[Télécharger notre guide sur le licenciement](#)

[Modèle de lettre de licenciement](#)

[Sécurisez vos procédures de licenciement](#)

Qu'est-ce qu'un licenciement irrégulier ?

L'employeur peut rompre unilatéralement le contrat de travail dans le cadre du [licenciement pour motif personnel](#) ou économique. Il est cependant tenu de respecter les législations imposant les procédures de licenciement.

Définition

Le licenciement est irrégulier lorsque la rupture de contrat est non conforme aux [procédures de licenciement](#) en vigueur. Lorsqu'une infraction est constatée, l'employeur est sanctionné selon le degré de l'abus. Cependant, **il n'est pas systématique que le salarié réintègre l'entreprise.**

Ce type de licenciement peut se manifester via des vices de forme.

Différence entre licenciement irrégulier et licenciement injustifié

Pour être légale vis-à-vis de la loi, aucune procédure de licenciement ne peut être enclenchée sans une **cause réelle et sérieuse**. Lorsque cette action ne comporte

aucun motif valide justifiant la décision de l'employeur, elle est considérée comme injustifiée.

Le licenciement irrégulier ne concerne pas le motif du renvoi, mais porte plutôt sur la procédure de licenciement. Il désigne ainsi le **non-respect des formalités de licenciement** par l'employeur. Ces vices de procédure ne peuvent toutefois pas justifier une annulation de la décision prise par l'employeur.

Licenciement irrégulier : causes et conséquences pour l'employé

Un licenciement est dit irrégulier lorsque des **vices de procédure** sont constatés. Ces derniers, volontaires ou non, peuvent se manifester à toutes les étapes du licenciement. Ils concernent autant les ruptures de contrat pour motif personnel que pour motif économique.

Causes d'un licenciement irrégulier

Le licenciement irrégulier concerne uniquement les vices de procédure constatés au niveau des formalités de licenciement. Lors de l'envoi de la convocation de l'employé, **l'oubli des mentions obligatoires constitue notamment une irrégularité.**

Dans le détail, l'omission des informations suivantes peut être considérée comme des **vices de forme** :

- Objet de la convocation ;
- Lieu de l'entretien ;
- Assistance.

Les irrégularités peuvent aussi concerner d'autres défauts liés aux **délais de licenciement ou relatifs aux formes d'entretien préalable.**

Conséquences d'un licenciement irrégulier pour le salarié

Si le salarié est victime d'un licenciement irrégulier, l'employeur s'expose à différentes **sanctions**. Leur degré varie selon **l'erreur commise, la durée de fonction du salarié au sein de l'entreprise et la taille de cette dernière.**

Selon ces variables, le juge peut ordonner la réinsertion du salarié dans son cadre

professionnel. Dans ce cas, les droits et les rémunérations de l'employé demeurent inchangés.

Bon à savoir : le salarié ne perçoit aucune indemnité de licenciement s'il décide de réintégrer son poste.

Quelles sanctions prévues pour l'employeur en cas de licenciement irrégulier ?

L'employé concerné peut **bénéficier de différentes réparations** de la part de l'employeur. Les sanctions prévues contre ce dernier sont différentes selon la dimension de son entreprise et le temps d'occupation du poste par le salarié ayant fait l'objet d'une irrégularité de licenciement.

L'employé a moins de 2 ans d'ancienneté

La réparation obtenue par l'employé doit **être proportionnelle au préjudice subi**. La législation applicable est la même pour un travailleur ayant occupé son poste durant au moins 2 ans ou une société comptant moins de 11 salariés. Si tel est le profil de l'employé, le juge ne peut en aucun cas prononcer son intégration au sein de l'entreprise.

Dans le cas d'un [licenciement sans cause réelle et sérieuse](#) approuvé par le tribunal, l'employé percevra aussi une indemnité. Elle sera octroyée au moment du licenciement au même titre que d'autres indemnités comprenant :

- L'indemnité de licenciement ;
- L'indemnité de congés payés ;
- L'indemnité compensatrice de préavis.

L'employé a plus de 2 ans d'ancienneté

Si l'ancienneté de l'employé est supérieure à 2 ans ou si l'entreprise dispose de plus de 11 salariés, une **indemnité supplémentaire** peut être obtenue par la victime de licenciement irrégulier. Le montant de cette réparation ne peut pas **dépasser la valeur de sa rémunération mensuelle**.

Elle **n'est pas non plus cumulable avec un dédommagement** au titre d'un licenciement nul ou injustifié. Toutefois, elle peut être perçue avec les indemnités de

licenciement, de congés payés et de compensation de préavis.

Si un non-respect du droit à la priorité de la réintégration de l'employé a été constaté, le montant de l'indemnité doit équivaloir à 2 mois de salaire, voire plus. Contrairement au premier, ce type d'indemnité est cumulable avec les sommes perçues lors d'un licenciement injustifié ou nul.

À noter : la date d'envoi de la lettre de licenciement sert de référence pour déterminer l'ancienneté de l'employé au sein de l'entreprise. Pour sa part, l'effectif sera apprécié conformément aux articles [L1111-2](#) et [L1111-3](#) du Code du travail.

Quel recours pour le salarié en cas de licenciement irrégulier ?

Quand un employé veut contester la rupture de son contrat, il est en droit de faire appel au Conseil de prud'hommes (CPH). Cette instance peut être saisie pendant une durée d'un an à compter de la réception de la lettre notifiant le [licenciement](#).

Le règlement à l'amiable

Le Conseil de prud'hommes saisi doit être celui ayant une compétence dans le milieu professionnel de l'employé. Il doit aussi être en mesure d'agir dans la région du siège social de l'entreprise. La demande doit être adressée au greffe de cette instance via une lettre recommandée ou non. Elle doit contenir le [Cerfa n° 15586*03](#) relatif à la requête à la saisine du CPH dûment rempli.

Après réception de cette requête, le CPH convoque les deux parties en vue d'une résolution du litige à l'amiable. Cette phase obligatoire se déroule dans le bureau de conciliation de cette instance.

La procédure judiciaire

La procédure judiciaire est la dernière phase de la contestation d'un licenciement irrégulier. Elle ne peut être enclenchée que sous certaines conditions. C'est notamment le cas lorsque **le règlement à l'amiable n'a pas permis de trouver un accord commun entre les parties concernées.**

Lorsqu'une poursuite judiciaire est entamée, un juge de prud'hommes sera saisi. Il évaluera la légalité des procédures de licenciement, déterminera les raisons réelles ou sérieuses du licenciement et appréciera les indemnités selon les préjudices subis.