

La nullité du licenciement

Description

La nullité du [licenciement](#) est exclusivement décidée par un juge. Un licenciement est nul s'il a été motivé par l'une des causes prévues par la loi. En voici quelques exemples :

- Discrimination ;
- Harcèlement moral ou sexuel ;
- Témoignage d'un geste de corruption ;
- Témoignage d'une privation ou d'un mauvais traitement.

Dans une telle situation, le licenciement est annulé et le salarié a la possibilité de réintégrer l'entreprise ainsi que de toucher des indemnités. Dans certains cas particuliers, c'est la jurisprudence qui permet de trancher.

[Télécharger notre guide complet sur le licenciement](#)

[Modèle de lettre de licenciement](#)

[Sécurisez vos procédures de licenciement](#)

Quels sont les motifs engendrant la nullité d'un licenciement ?

Les motifs pour lesquels une rupture de contrat est considérée comme nulle sont expressément énoncés dans **plusieurs articles du Code du travail**, à l'instar des [articles L1132-1 à L1132-4](#), ou encore des articles [L1153-2](#) à [L1153-4](#).

En fonction de ces conditions, le juge dispose d'un pouvoir souverain qui lui permet d'apprécier librement et de se prononcer sur la nullité d'un licenciement. La nullité d'un acte **entraîne sa disparition de manière rétroactive**, lorsque les conditions nécessaires n'ont pas été remplies. Elle est toujours d'ordre judiciaire.

Bon à savoir : le licenciement nul est différent du licenciement injustifié, abusif ou irrégulier du fait qu'il a été entamé pour des raisons illégales et illicites.

Nullités prévues par la loi

Par principe, un [licenciement pour cause réelle et sérieuse](#) met fin à la collaboration entre l'employeur et l'employé. Cependant, il est possible de prononcer sa nullité dès lors que les textes de loi en prévoient les motifs. Ainsi, il revient à celui qui pense avoir subi un préjudice de le prouver auprès des instances judiciaires. Par ailleurs, la loi dispose que le licenciement ne peut être annulé que s'il y a eu **atteinte à un droit fondamental de l'employé**.

La loi prévoit plusieurs motifs qui peuvent conduire à la nullité d'un licenciement. Ce sont principalement des **raisons discriminatoires définies dans le Code du travail (article L1132-1 et suivants)**. Pour l'employé, il s'agit notamment des distinctions liées aux éléments suivants :

- Origines (appartenance à une ethnie, une race...) ;
- Particularités génétiques ;
- Genre ou ses préférences sexuelles ;
- Us et coutumes, ses traditions ainsi que sa religion ;
- Âge ([50 ans ou plus](#)) ;
- Particularités physiques ;
- Situation familiale ;
- Grossesse ;
- Précarité financière ;
- Opinions personnelles ou politiques ;
- Mandat électoral au sein d'une localité ;
- Activités au niveau d'un syndicat ou d'une mutuelle ;
- Nom ;
- Lieu de résidence ;
- Choix quant à la banque pour domicilier son salaire ;
- État de santé, son handicap ou sa dépendance envers une autre personne ;
- Faculté à parler une autre langue que le français ;
- Fonctions de juré ou d'assesseur.

À titre d'exemple, constitue un acte discriminatoire le fait que l'employé, en raison de ses préférences sexuelles, soit renvoyé de son travail. S'il est licencié car il a refusé d'être affecté dans une autre localité géographique connue pour ses actes contre les homosexuels, **le licenciement peut alors être considéré comme nul**.

Par ailleurs, le Code du travail prévoit la nullité du licenciement si l'employé :

- A été victime de harcèlement qu'il soit d'ordre moral ou sexuel, ou encore s'il a témoigné contre une personne qui a perpétré ces actes ([articles L1152-2 et L1152-3](#))

);

- A fait appel à la justice pour dénoncer un acte discriminatoire ou pour faire régner l'égalité des sexes ([article L1144-3](#)) ;
- A eu recours à son droit d'expression ([article L2281-3](#)) ;
- Souffre d'une maladie professionnelle ou a subi un accident du travail ([article L1226-13](#)) ;
- Bénéficie du statut de salarié protégé et que son licenciement n'a pas respecté les règles de procédures administratives (articles [L2411-1](#) et [L2422-1](#)). Il se peut aussi que l'autorisation ait été invalidée plus tard.

À noter : selon une décision rendue par la Chambre sociale de la Cour de Cassation en date du 16 janvier 2019, un salarié ne pourra se prévaloir de son statut protecteur que s'il fait savoir son mandat à son employeur.

Nullités en cas d'atteinte à la liberté fondamentale de l'employé

En France, les libertés fondamentales trouvent leurs sources dans plusieurs textes. Il s'agit notamment du document portant sur la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen (DDHC) de 1789. La Constitution de 1958 ainsi que les textes prévus par son préambule en sont aussi à l'origine.

À ce titre, la DDHC énumère un certain nombre de points liés à la liberté individuelle. Les plus courants étant la liberté d'expression, la libre circulation ou encore le droit d'intenter une action en justice. En conséquence, la nullité du licenciement peut être prononcée du moment que **l'un des droits et libertés fondamentaux de l'employé a été violé** :

- Droit de grève ;
- Liberté d'expression ;
- Droit de retrait ;
- Liberté syndicale ;
- Droit de témoigner et d'ester en justice...

Bon à savoir : le salarié ne pourra pas se prévaloir de la nullité du licenciement s'il a utilisé ses libertés fondamentales de manière abusive. Il en sera aussi privé au cas où il aurait fait preuve de mauvaise foi.

Quelles sont les conséquences d'un licenciement nul ?

L'annulation du licenciement par le juge entraîne l'impossibilité d'appliquer les effets de la [procédure de licenciement](#). Celle-ci est donc considérée comme n'ayant jamais existé. Une fois le jugement prononcé, **le salarié peut avoir droit à une indemnisation**, à titre de réparation du préjudice subi. Ce dernier peut être d'ordre moral ou matériel.

De même, l'employé peut solliciter sa **réinsertion au sein de l'entreprise**.

Les indemnités obligatoires

Que le salarié ait demandé sa réintégration dans l'entreprise ou non, l'employeur est tenu de lui verser une indemnité. **Il appartient au juge de fixer le montant de cette réparation** en vertu des dispositions du Code de travail. Cependant, la totalité des dommages et intérêts versés doit être supérieure au salaire perçu par l'employé durant les 6 derniers mois.

À noter : l'indemnité de réparation est due par l'employeur, indépendamment de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

En cas de réintégration du salarié, les dommages et intérêts correspondent à l'ensemble des préjudices subis. Le délai pris en compte est celui qui court depuis la période du licenciement jusqu'à la reprise des fonctions au sein de l'entreprise. Néanmoins, le montant est plafonné à la hauteur des rémunérations qu'il n'a pas perçues.

La possible réintégration du salarié

La nullité du licenciement a pour conséquence principale la **reprise de l'exécution du contrat de travail**. Dans ce contexte, le salarié peut réclamer son maintien au sein de l'entreprise, au même poste, avec les mêmes responsabilités, ou dans une fonction équivalente. Ce droit est valable si le précédent emploi n'existe plus au sein de la structure.

Bon à savoir : si le salarié a déjà perçu des indemnités de chômage, ces dernières seront déduites de la totalité des réparations qu'il percevra.

Conditions de réintégration

Pour qu'il y ait une réintégration effective, la demande doit **émaner obligatoirement du salarié**. Si elle est possible, l'employé conserve tous ses droits acquis auparavant.

Il s'agit, par exemple, de son ancienneté, son salaire ainsi que ses titres professionnels lors de l'emploi initial.

L'employé doit être réintégré dans une fonction qui se situe dans la même circonscription géographique que la précédente. Dans certaines circonstances, la réintégration est considérée comme matériellement impossible. C'est le cas si **l'établissement a fermé ses portes**.

À noter : la Cour de cassation n'admet pas une impossibilité de réintégration dans le cas où l'emploi aurait été confié à un prestataire externe.

Si l'employeur fait partie d'un groupe, il est obligé de procéder à la réintégration du salarié parmi les effectifs. Cette action est à réaliser dans l'une de ses entreprises affiliées. L'employeur étant tenu de réintégrer l'employé dès que ce dernier en fait la demande, nonobstant le recours formé à l'encontre de la décision d'annulation.

Délai légal de réintégration

Dès lors que la décision du juge ou de l'autorité compétente ayant statué sur la rupture du contrat est connue, le salarié peut demander sa réintégration. Pour ce faire, **il dispose de 2 mois**. Selon les dispositions du Code du travail, cette condition s'applique aux personnes qui détiennent un mandat spécifique comme :

- Un délégué syndical ;
- Un médecin du travail.

Les indemnités de rupture

Lorsque le licenciement est frappé de nullité, l'employeur doit verser l'ensemble des sommes dues au salarié si ce dernier ne sollicite pas sa réintégration dans l'entreprise. Dans ce cas, il est en droit de recevoir une réparation, mais aussi des indemnités de rupture de contrat.

Indemnité de licenciement

Cette indemnité est due lorsque la nullité du licenciement est prononcée, indépendamment des motifs de rupture. Ne sont pas pris en compte la faute lourde et le cas spécifique prévu par le Code du travail. L'employeur a l'obligation de la régler **en un seul paiement** dès lors que la procédure est terminée, qu'elle soit ou non caduque. Son mode de calcul a été modifié à partir du 26 septembre 2017.

Bon à savoir : après la décision d'annulation, le salarié ne peut plus aspirer à aucune autre indemnité de licenciement si celle-ci a déjà été octroyée au moment de la rupture du contrat.

Indemnité compensatrice de préavis

Le [préavis de licenciement](#) se définit comme le temps qui reste au salarié pour exécuter sa prestation au sein de l'entreprise avant son départ. Il varie en fonction de l'ancienneté et de la catégorie professionnelle. Que la rupture soit à l'initiative de l'employé ou de l'employeur, **le préavis est obligatoire**. Cependant, les deux parties peuvent décider d'un commun accord de s'en libérer, selon les conditions prévues par les textes.

L'indemnité compensatrice est la somme due par l'entreprise lorsqu'elle demande à l'employé de ne pas terminer son préavis. Dès l'annulation du licenciement, l'employeur doit verser le montant prévu, quel que soit le motif de la rupture.

À noter : le délai de préavis peut varier selon l'entreprise ou d'une branche d'activité à l'autre. Tout dépend des conventions collectives ou des accords d'entreprise.

Indemnité de congés payés

Selon les dispositions légales, le travailleur bénéficie de **2,5 jours de congés payés par mois** au cours d'une année. Si l'employé n'a pas consommé ses congés, il a la possibilité de les utiliser pour écourter la durée de son préavis. Au terme de cette période, le salarié perçoit une indemnité de congés payés.

Selon les termes du Code du travail, en cas de licenciement, le travailleur a droit à cette compensation. Son octroi intervient indépendamment des motifs de la rupture. Le montant de l'indemnité est calculé selon un mode bien défini. Cependant, la somme ne peut **être inférieure à la valeur des salaires durant les congés** si l'employé occupait toujours son poste.

Bon à savoir : sur le plan fiscal, les indemnités de congés payés sont régies par les mêmes dispositions que le salaire. Elles doivent être déclarées et sont également soumises aux diverses charges sociales ainsi qu'à l'impôt sur le revenu.

Allocations chômage

Suite à la perte d'un emploi, le salarié a le droit de solliciter une aide pour compenser sa source de revenus perdue. Elle est connue sous le nom de **prestation de chômage ou Aide au retour à l'emploi**

(ARE). En France, elle est versée par France Travail (anciennement pôle emploi).

Si la nullité du licenciement est prononcée, le salarié ne pourra pas demander ces allocations. En effet, il ne peut pas les cumuler avec les diverses indemnités.

À noter : si le licenciement est déclaré nul, il ne sera pas demandé au salarié de restituer les allocations de chômage. Toutefois, cela reste possible si la rupture a pour cause des raisons discriminatoires. Il en est de même si le licenciement va à l'encontre de l'exercice du droit d'ester en justice.

Cas particuliers et jurisprudence

Outre les cas prévus par les dispositions légales, les décisions de justice ont permis de combler certains vides juridiques. Elles offrent également la possibilité de trancher d'innombrables litiges quand la loi reste silencieuse en la matière.

Bon à savoir : auparavant, le régime juridique de la nullité du licenciement a toujours été prévu par la jurisprudence. Depuis 2017, il est désormais subordonné par des textes.

Période de grossesse et congé parental

Le licenciement est nul et de nul effet s'il a été décidé après la connaissance de la grossesse d'une salariée. Ainsi, dans un arrêt du 16 juillet 1987, pourvoi [n° 84-45052](#), la Cour de cassation a condamné l'employeur au :

- Paiement des rémunérations que l'employée aurait dû percevoir à partir de la date de licenciement ;
- Règlement des dommages et intérêts. Il appartient aux juges de statuer sur le sujet. Ils tranchent également sur le montant des réparations à attribuer.

Bon à savoir : même si l'employée a retrouvé un nouvel emploi, elle a toujours droit aux salaires dont elle a été privée. Cela fait suite au licenciement entaché de nullité (Cour de cassation, Chambre sociale, 7 juillet 1976, pourvoi [n° 75-4004](#)).

Cette décision de la Cour est principalement due à **la violation du principe de protection de la femme enceinte au niveau de l'entreprise**. Pour bénéficier de ce statut, elle doit fournir un acte médical attestant son état. Cette protection a lieu d'être dès la présentation du document jusqu'à la fin de son congé de maternité.

Durant cette période de protection, l'employée ne peut faire l'objet d'un licenciement

que pour faute lourde et grave. La salariée congédiée a également droit à une indemnité compensatrice de préavis, malgré les motifs de la rupture du contrat de travail.

Le salarié en congé parental ne bénéficie pas d'une protection particulière et peut faire l'objet d'un licenciement. Toutefois, les motifs de la rupture ne peuvent être en aucun cas le départ au congé parental.

À noter : le licenciement d'une salariée à cause de sa grossesse engendre des sanctions civiles pour l'employeur, mais également des amendes et des peines pénales.

Licenciement économique

La rupture du contrat de travail pour des raisons économiques n'est admise que si l'employeur présente un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE). Si la réintégration est impossible, l'entreprise doit verser au salarié une **somme équivalente aux rémunérations des 12 mois qui précèdent la mesure**. Le montant octroyé au salarié doit couvrir les préjudices moraux et matériels subis.

Bon à savoir : le salarié ne pourra demander la nullité d'un [licenciement économique](#) que s'il occupe une fonction dans l'entreprise depuis 2 ans ou plus.

Les salariés protégés

Le Code du travail prévoit que certains employés bénéficient d'un statut particulièrement protégé par rapport à d'autres, leur situation étant liée aux mandats qu'ils exercent. C'est le cas des **représentants du personnel** comme :

- Les délégués (syndicaux, personnels... etc.) ;
- Les personnes faisant partie du Comité d'entreprise ;
- Les représentants de l'ensemble du personnel au sein des différents comités (d'hygiène ou environnemental).

Le licenciement des salariés protégés en vertu d'une décision administrative postérieurement annulée entraîne le règlement de leurs droits par l'employeur. L'employé protégé peut requérir le paiement d'une indemnité de licenciement sans une véritable cause sérieuse s'il ne souhaite plus réintégrer l'entreprise.

Bon à savoir : les salariés protégés ont droit à une indemnité de réparation pour tous les dommages subis. Cet octroi intervient après que le juge a statué sur la nullité du licenciement. Comme dans les autres cas d'indemnisation, le montant à verser est

laissé à la libre appréciation du juge.