

Dernière mise à jour le 29 septembre 2017

Connaissez-vous les conséquences d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse ?

A la suite d'une action prud'homale, il peut arriver qu'un licenciement qui est reconnu non fondé sur une cause réelle et sérieuse, ouvre alors droit au versement d'une indemnité au ...

Sommaire

- Les raisons d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse
- Les raisons d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse : cas particuliers
- Autre cas particulier
- Quels sont les licenciements concernés ?
- Le licenciement est sans cause réelle et sérieuse : les sanctions

A la suite d'une action prud'homale, il peut arriver qu'un licenciement qui est reconnu non fondé sur une cause réelle et sérieuse, ouvre alors droit au versement d'une indemnité au profit du salarié.

Compte tenu des fréquents cas où cette situation se produit, nous avons décidé de vous proposer la présente actualité.

Les raisons d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse

Il existe plusieurs raisons pour lesquelles le licenciement peut être considéré sans cause réelle et sérieuse :

- Lorsque le motif énoncé dans la lettre de licenciement n'est pas valable ;
- Le motif du licenciement repose sur des faits dont l'existence reste douteuse pour les juges ;
- Le motif du licenciement n'est pas suffisamment grave pour rompre le contrat de travail ;
- L'absence de pouvoir du signataire de la lettre de licenciement.

Les raisons d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse : cas particuliers

Selon la Cour de cassation, certaines règles de procédure s'apparentent à des « règles de fond ».

C'est ainsi que des licenciements qui semblent être « irréguliers », et pour lesquels les règles de procédure non respectées sont de très grande importance, deviennent réellement des licenciements sans cause réelle et sérieuse.

Les exemples qui peuvent être proposés sont les suivants :

Le licenciement pour motif disciplinaire est prononcé plus d'un mois après l'entretien préalable

Dans ce cas, c'est l'article L 1332-2 du code du travail qui n'est pas respecté.

Article L1332-2

Modifié par LOI n°2012-387 du 22 mars 2012 - art. 48

Lorsque l'employeur envisage de prendre une sanction, il convoque le salarié en lui précisant l'objet de la convocation, sauf si la sanction envisagée est un avertissement ou une sanction de même nature n'ayant pas d'incidence, immédiate ou non, sur la présence dans l'entreprise, la fonction, la carrière ou la rémunération du salarié.

Lors de son audition, le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

Au cours de l'entretien, l'employeur indique le motif de la sanction envisagée et recueille les explications du salarié.

La sanction ne peut intervenir moins de deux jours ouvrables, ni plus d'un mois après le jour fixé pour l'entretien. Elle est motivée et notifiée à l'intéressé.

La Cour de cassation s'est également prononcée sur cette situation particulière.

Extrait de l'arrêt

Mais attendu que le caractère tardif de la sanction au regard des exigences de l'article L. 122-41 du Code du travail prive le licenciement de cause ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE les pourvois.

Cour de cassation du 16/03/1995, pourvoi 90-41213

Extrait de l'arrêt

Mais attendu que le licenciement prononcé pour motif disciplinaire plus d'un mois après la date de l'entretien préalable est dépourvu de cause ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Cour de cassation du 21/03/2000 pourvoi 98-40345

Notification imprécise du licenciement

Extrait de l'arrêt

Qu'en statuant ainsi, alors que l'employeur n'avait énoncé dans la lettre de notification du licenciement, prononcé à titre disciplinaire, aucun motif précis, ce qui équivalait à une absence de motif, la cour d'appel a violé le texte susvisé

Cour de cassation du 29/11/1990 pourvoi 88-44308

Extrait de l'arrêt

Mais attendu que l'insuffisance des motifs de licenciement énoncés dans la lettre de licenciement ayant pour effet de rendre le licenciement sans cause réelle et sérieuse (...)

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Cour de cassation du 17/01/2001, pourvoi 98-46447

Licenciement « verbal »

Extrait de l'arrêt

Attendu que pour débouter le salarié de ses demandes en paiement d'indemnité de préavis et de congés payés sur préavis, d'indemnité de clientèle de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, de régularisation de points retraite sur le préavis et de remise d'une lettre de licenciement, la cour d'appel a énoncé que le salarié s'était considéré comme licencié, bien qu'il n'ait jamais reçu, comme l'exige la législation française, notification officielle de la rupture et qu'ainsi la rupture a eu lieu à l'initiative du salarié ; Qu'en statuant ainsi, alors qu'elle avait relevé que l'employeur avait notifié verbalement à l'intéressé son licenciement avec effet au 31 décembre 1979, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations ; PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE

Cour de cassation du 30/09/1992 pourvoi 88-44080

Licenciement notifié à la mauvaise adresse

Précisons dans ce cas, que l'erreur commise est du fait de l'employeur.

Extrait de l'arrêt

Attendu que l'employeur par ses représentants légaux fait grief à l'arrêt attaqué (Paris, 20 mars 2002) d'avoir décidé que le licenciement était sans cause réelle et sérieuse, alors, selon le moyen, que la notification constitue seulement une inobservation de la procédure, qui ne dispense pas les juges d'apprécier la réalité et le sérieux des motifs qu'il contient ;

Mais attendu que la cour d'appel, qui a constaté que le salarié n'avait pas reçu notification de la lettre de licenciement en raison d'une erreur de l'employeur quant à son adresse, a légalement justifié sa décision ;

Que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Cour de cassation du 7/07/2004 pourvoi
02-43100

Le non-respect de certaines procédures conventionnelles

Concrètement, sont visées certaines procédures prévues par la convention collective applicable dans l'entreprise.

La Cour de cassation considère alors qu'il ne s'agit pas d'une irrégularité de procédure (dans ce cas, le licenciement serait considéré comme irrégulier) mais bel et bien d'un licenciement prononcé sans cause réelle et sérieuse.

Les exemples sont nombreux, nous vous proposons les références suivantes :

- Cour de cassation du 5/03/2010, pourvoi 08-42844 ;
- Cour de cassation du 21/10/2008, pourvoi 07-42170 ;
- Cour de cassation du 18/05/2011, pourvoi 09-72787 ;
- Cour de cassation du 27/03/2013, pourvoi 11-20737.

Le non-respect de l'engagement de l'employeur lors d'un licenciement économique

La Cour de cassation vient de se prononcer à ce sujet, très récemment.

L'affaire concernait un salarié qui avait adhéré à une convention de congé de reconversion après avoir signé un protocole d'accord stipulant qu'un cabinet de reclassement devait proposer au minimum 3 offres d'emploi valables par salarié.

Licencié au terme du congé de conversion, sans avoir eu d'offres d'emploi, le salarié saisit la juridiction prud'homale.

La Cour de cassation considère que le licenciement est alors dépourvu de cause réelle et sérieuse.

Cour de cassation du 30/09/2013 pourvoi
12-13439

Autre cas particulier

La Cour de cassation s'est prononcée sur le cas d'un salarié licencié en raison de l'action en justice qu'il avait menée sur le fondement d'une violation du principe « à travail égal, salaire égal ».

Le licenciement est alors considéré sans cause réelle et sérieuse et non pas nul comme le demandait le salarié en l'occurrence.

Extrait de l'arrêt :

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt d'avoir rejeté sa demande en nullité du licenciement, alors, selon le moyen, qu'est nul et de nul effet le licenciement d'un salarié faisant suite à une action en justice engagée par ce salarié ou en sa faveur sur la base des dispositions du présent code relatives aux discriminations, lorsqu'il est établi que le licenciement n'a pas de cause réelle et sérieuse et constitue en réalité une mesure prise par l'employeur à raison de l'action en justice ; qu'en rejetant la demande d'annulation du licenciement au motif qu'aucune disposition légale n'a prévu la nullité du licenciement pour cause de discrimination salariale, la cour d'appel a violé les articles L. 120-2 et L. 123-5 du code du travail, ensemble le principe à travail égal, salaire égal ;

Mais attendu qu'hors le cas visé à l'article L. 123-5 du code du travail, le licenciement sans cause réelle et sérieuse d'un salarié intervenu en raison de l'action en justice qu'il a introduite sur le fondement d'une violation du principe à travail égal, salaire égal, n'encourt pas la nullité ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE les pourvois ;

Cour de cassation du 20/02/2008 pourvois
06-40085 06-40615

Quels sont les licenciements concernés ?

Tous les licenciements sont concernés, à savoir :

- Le licenciement économique ;
- Le licenciement pour motif personnel et disciplinaire ;
- Le licenciement pour motif personnel et non disciplinaire.

Le licenciement est sans cause réelle et sérieuse : les sanctions

Les sanctions varient selon la taille et l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

On distingue ainsi 2 situations :

- Le salarié a moins de 2 ans d'ancienneté et/ou se situe dans une entreprise de moins de 11 salariés ;
- Le salarié justifie d'une ancienneté d'au moins 2 ans et l'entreprise compte 11 salariés et plus.

Précision concernant l'ancienneté

L'ancienneté du salarié s'apprécie à la date d'envoi de la lettre de licenciement.

Extrait de l'arrêt

Mais attendu que l'ancienneté du salarié s'apprécie au jour où l'employeur envoie la lettre recommandée de licenciement, date à laquelle se situe la rupture du contrat de travail ; que la cour d'appel qui a constaté, par motifs propres et adoptés, que la lettre avait été expédiée avant que le salarié n'ait acquis deux ans d'ancienneté dans l'entreprise, a légalement justifié sa décision ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE les pourvois ;

Cour de cassation du 26/09/2006, pourvoi 05-43841

Précision concernant l'effectif de l'entreprise

Concernant l'effectif de l'entreprise, c'est bien l'effectif « habituel » qu'il faut retenir et non celui en vigueur au moment où se produit le licenciement.

Extrait de l'arrêt

Attendu que pour fixer l'indemnité due au salarié pour licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse à un montant inférieur à 6 mois de salaire, en application de l'article L. 122-14-6 du Code du travail, l'arrêt a énoncé qu'au 15 avril 1986, date du licenciement, la société employait moins de onze salariés ;

Qu'en statuant ainsi sans préciser, ainsi que cela lui était demandé, si l'effectif au 15 avril 1986 correspondait à l'effectif habituel de l'entreprise, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision ;

PAR CES MOTIFS et sans qu'il y ait lieu de statuer sur le premier moyen :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il a fixé le montant des dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, l'arrêt rendu le 27 janvier 1989, entre les parties, par la cour d'appel de Paris ; remet, en conséquence, quant à ce, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de

Rouen

Cour de cassation du 27/05/1992, pourvoi 89-42593

Le salarié a moins de 2 ans d'ancienneté et/ou se situe dans une entreprise de moins de 11 salariés

- Pas de réintégration possible

Dans ce cas, les juges sont dans l'impossibilité de proposer la réintégration du salarié licencié dans l'entreprise.

Article L1235-5

Ne sont pas applicables au licenciement d'un salarié de moins de deux ans d'ancienneté dans l'entreprise et au licenciement opéré dans une entreprise employant habituellement moins de onze salariés, les dispositions relatives :

1° Aux irrégularités de procédure, prévues à l'article L. 1235-2 ;

2° A l'absence de cause réelle et sérieuse, prévues à l'article L. 1235-3 ;

3° Au remboursement des indemnités de chômage, prévues à l'article L. 1235-4.

Le salarié peut prétendre, en cas de licenciement abusif, à une indemnité correspondant au préjudice subi.

Toutefois, en cas de méconnaissance des dispositions des articles L. 1232-4 et L. 1233-13, relatives à l'assistance du salarié par un conseiller, les dispositions relatives aux irrégularités de procédure prévues à l'article L. 1235-2 s'appliquent même au licenciement d'un salarié ayant moins de deux ans d'ancienneté et au licenciement opéré dans une entreprise employant habituellement moins de onze salariés.

- Paiement d'une indemnité

Dans ce cas, le salarié peut obtenir le paiement d'une indemnité dont le montant est fixé souverainement par le juge.

Il n'existe pas de valeur minimale ou maximale.

En tout état de cause, le salarié ne peut prétendre au paiement d'une indemnité, dont la valeur minimale correspondrait à 6 mois de salaires.

Extrait de l'arrêt

Et sur le moyen unique du pourvoi du salarié :

Attendu que, pour des motifs tirés d'un manque de base légale au regard des articles L. 122-14-4 et L. 122-14-5 du code du travail, le salarié fait grief à l'arrêt de lui avoir alloué des dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse d'un montant inférieur aux salaires des six derniers mois ;

Mais attendu que l'ancienneté du salarié s'apprécie au jour où l'employeur envoie la lettre recommandée de licenciement, date à laquelle se situe la rupture du contrat de travail ; que la cour d'appel qui a constaté, par motifs propres et adoptés, que la lettre avait été expédiée avant que le salarié n'ait acquis deux ans d'ancienneté dans l'entreprise, a légalement justifié sa décision ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE les pourvois

Cour de cassation du 26/09/2006, pourvoi 05-43841

- Remboursement allocations chômage ?

Alors que cela peut être envisageable pour un salarié justifiant de 2 ans d'ancienneté dans une entreprise qui compte 11 salariés et plus, le remboursement des allocations chômage n'est pas envisageable dans le cas présent.

Extrait de l'arrêt

Attendu que l'arrêt attaqué ordonne le remboursement par M. X... aux organismes concernés des indemnités de chômage versées à Mme Y..., du jour de son licenciement sans cause réelle et sérieuse au jour du jugement prud'homal, dans la limite de six mois d'indemnités de chômage ;
Qu'en statuant ainsi, sans rechercher si l'entreprise comptait plus de dix salariés, la cour d'appel a privé sa décision de base légale ;
PAR CES MOTIFS et sans qu'il y ait lieu de statuer sur les autres moyens qui ne seraient pas de nature à permettre l'admission du pourvoi :
CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il a condamné l'employeur au remboursement aux organismes concernés des indemnités de chômage versées à la salariée, l'arrêt rendu le 25 octobre 2007, entre les parties, par la cour d'appel de Colmar ; remet, en conséquence, sur

ce point, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Metz ;

Cour de cassation du 27/05/2009 pourvoi 07-45582

Le salarié a au moins 2 ans d'ancienneté et l'entreprise compte 11 salariés et plus

- Réintégration possible

Dans ce cas, le Code du travail prévoit la possibilité pour le salarié de réintégrer l'entreprise qui vient de le licencier.

Article L1235-3

Si le licenciement d'un salarié survient pour une cause qui n'est pas réelle et sérieuse, le juge peut proposer la réintégration du salarié dans l'entreprise, avec maintien de ses avantages acquis. (...)

Cette réintégration est totalement facultative, laissant ainsi la possibilité pour l'employeur ou le salarié de la refuser.

Cour de cassation du 14/04/2010 pourvoi 08-45247

- Paiement d'une indemnité

Lorsque la réintégration n'a pas lieu, le salarié peut prétendre alors au paiement d'une indemnité dont la valeur minimale est fixée 6 mois de salaires (plus précisément, salaires bruts des 6 derniers mois).

Article L1235-3

Si le licenciement d'un salarié survient pour une cause qui n'est pas réelle et sérieuse, le juge peut proposer la réintégration du salarié dans l'entreprise, avec maintien de ses avantages acquis.

Si l'une ou l'autre des parties refuse, le juge octroie une indemnité au salarié. Cette indemnité, à la charge de l'employeur, ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois. Elle est due sans préjudice, le cas échéant, de l'indemnité de licenciement prévue à l'article L. 1234-9.

A ce sujet, la Cour de cassation précise que le salaire de

référence doit comprendre :

- Le salaire de base ;
- Les primes et avantages en nature versés au salarié pendant cette période.

Cour de cassation du 3/12/1992, pourvoi
90-43818

Concernant le régime fiscal et social de l'indemnité versée, les entreprises doivent respecter les règles suivantes :

- Indemnité totalement exonérée d'impôt sur le revenu ;

Article 80 duodecies

Modifié par LOI n°2010-1657 du 29 décembre 2010 - art. 199 (V)

1. Toute indemnité versée à l'occasion de la rupture du contrat de travail constitue une rémunération imposable, sous réserve des dispositions suivantes.

Ne constituent pas une rémunération imposable :

1° Les indemnités mentionnées aux articles L. 1235-2, L. 1235-3 et L. 1235-11 à L. 1235-13 du code du travail ;

- Indemnité exonérée de cotisations sociales dans la limite de 2 fois le PASS (il convient de prendre en compte la totalité des sommes versées, à savoir l'indemnité de licenciement+ l'indemnité versée dans le cadre du licenciement prononcée sans cause réelle et sérieuse et absence de réintégration du salarié);
- Cotisations CSG et CRDS : assujettissement au-delà des montants légaux ou conventionnels. A ce sujet, l'administration dans une circulaire du 14/04/2011 précise qu'il convient de confronter le cumul du montant minimal de l'indemnité de rupture avec le montant minimal légal des dommages et intérêts avec les sommes réellement perçues par le salarié. Précision importante, la fraction soumise aux cotisations CSG/CRDS ne peut en aucun cas être inférieure au

montant assujetti aux cotisations de sécurité sociale.

Extrait de la circulaire du 14/04/2011

la fraction soumise à la CSG et à la CRDS ne peut être inférieure au montant assujetti aux cotisations de sécurité sociale.(...)

Pour apprécier la limite d'exclusion d'assiette, il doit être fait masse de l'ensemble des indemnités versées au salarié dans le cadre des dispositions de l'article 80 duodecies du code général des impôts y compris les indemnités transactionnelles.

CIRCULAIRE INTERMINISTÉRIELLE N°

DSS/SD5B/2011/145 du 14 avril 2011 relative aux modalités d'assujettissement aux cotisations et contributions de sécurité sociale des indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail ou de la cessation forcée des fonctions de mandataires sociaux, dirigeants et personnes visées à l'article 80 ter du code général des impôts.

- Remboursement allocations chômage

Circonstance aggravante, l'employeur peut être condamné à rembourser tout ou partie des allocations chômage versées au salarié depuis le licenciement jusqu'au jugement, dans la limite de 6 mois.

Article L1235-4

Dans les cas prévus aux articles L. 1235-3 et L. 1235-11, le juge ordonne le remboursement par l'employeur fautif aux organismes intéressés de tout ou partie des indemnités de chômage versées au salarié licencié, du jour de son licenciement au jour du jugement prononcé, dans la limite de six mois d'indemnités de chômage par salarié intéressé.

Ce remboursement est ordonné d'office lorsque les organismes intéressés ne sont pas intervenus à l'instance ou n'ont pas fait connaître le montant des indemnités versées.