

## Le salarié est-il indemnisé ?

Le salarié a droit à une indemnité à la charge de l'employeur. Cette indemnité ne peut pas être inférieure à un mois de salaire brut, sans préjudice des indemnités de licenciement et de préavis.

## Textes de loi et références

Code du travail : articles L1235-1 à L1235-6  
Réintégration ou indemnisation du salarié  
(licenciement abusif ou irrégulier)

Code du travail : articles L1235-10 à L1235-17  
Sanction des irrégularités



**Syndicat National  
des Cadres des  
Industries chimiques  
et parties similaires  
(S.N.C.C.)**

Escalier A  
2<sup>e</sup> étage droite  
94, rue LaFayette  
75010 – PARIS

Téléphone : 01 53 24 66 99  
Télécopie : 01 42 46 72 97

Email : [secretariat@sncc-cfecgc.org](mailto:secretariat@sncc-cfecgc.org)  
[president@sncc-cfecgc.org](mailto:president@sncc-cfecgc.org)  
[sg@sncc-cfecgc.org](mailto:sg@sncc-cfecgc.org)  
[sga@sncc-cfecgc.org](mailto:sga@sncc-cfecgc.org)

Web : [www.sncc-cfecgc.org](http://www.sncc-cfecgc.org)

# Les Fiches Techniques **Licenciement Economique nul, injustifié ou irrégulier**

**Syndicat National des  
Cadres des Industries  
chimiques et parties  
similaires  
(S.N.C.C.)**



Vérifié le 9 février 2022

Lorsqu'un juge remet en cause un licenciement pour motif économique ou la régularité de la procédure de licenciement, les conséquences de sa décision varient selon que le licenciement a été déclaré nul, injustifié ou irrégulier.

## LICENCIEMENT NUL

### Conditions

Le licenciement économique est nul dans les cas suivants :

- Le plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) validé ou homologué par la Dreets est annulé par le juge.
- Le licenciement a été notifié en l'absence de validation ou d'homologation du PSE.
- Le salarié a été licencié en violation d'une liberté fondamentale: Droits primordiaux visant à protéger le salarié dans son emploi contre les restrictions aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives.
- Le salarié a été victime de faits de harcèlement moral ou sexuel.
- Le licenciement est intervenu en application d'une mesure discriminatoire ou à la suite d'une action en justice engagée par le salarié sur la base des dispositions réprimant les discriminations.
- Le licenciement est intervenu à la suite d'une action en justice engagée par le salarié sur la base des dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre hommes et femmes.
- Le salarié a été licencié suite à la dénonciation d'un crime ou d'un délit.
- Le licenciement est intervenu en violation des dispositions relatives aux salariés protégés.
- Le licenciement est intervenu en cas de violation des dispositions relatives à la protection des salariées enceintes, à la protection des salarié(e)s durant les congés liés à la naissance ou l'adoption d'un enfant et à la protection des salariés victimes d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle.

### Le salarié est-il réintégré dans l'entreprise ?

Le salarié peut demander sa réintégration.

L'employeur ne peut pas s'y opposer, sauf dans l'un des cas suivants :

- La réintégration est devenue impossible (notamment du fait de la fermeture de l'établissement ou du site ou de l'absence d'emploi disponible),
- Suite à l'annulation du PSE par le juge, en raison d'une insuffisance de motivation du licenciement, la Dreets prend une nouvelle décision dans un délai de 15 jours à compter de cette annulation. Le seul motif d'insuffisance de motivation est dès lors sans incidence sur la validité du licenciement et ne donne pas lieu à la réintégration du salarié dans l'entreprise.

*Attention : le salarié peut être tenu de rembourser les sommes qu'il a perçues lors de son licenciement.*

### Le salarié est-il indemnisé ?

Si le salarié n'est pas réintégré dans l'entreprise, il perçoit une indemnité. Son montant est déterminé par le juge. Il varie selon le motif d'annulation du licenciement, pour insuffisance des mesures prises dans le PSE ou pour irrégularité de procédure.

### En cas d'insuffisance du PSE

#### Entreprise employant 11 salariés et plus

##### Tableau 1

### En cas d'irrégularité de procédure

Le montant perçu correspond au minimum aux 6 derniers mois de salaire.

### LICENCIEMENT INJUSTIFIÉ

### Conditions

Le licenciement pour motif économique est injustifié (ou sans cause réelle et sérieuse) lorsque le motif économique à l'origine du licenciement est invalidé par le juge.

### Le salarié est-il réintégré dans l'entreprise ?

La réintégration dans l'entreprise est possible, sur

proposition du juge, uniquement dans les conditions cumulatives suivantes :

- Le salarié a au moins 2 ans d'ancienneté.
- L'entreprise emploie au moins 11 salariés.
- Ni l'employeur, ni le salarié ne s'oppose à la réintégration.

Le salarié réintégré conserve les avantages acquis avant son licenciement.

### Le salarié est-il indemnisé ?

Si le salarié n'est pas réintégré, il a droit aux indemnités suivantes :

- Indemnités de fin de contrat (indemnité de licenciement, indemnités compensatrices de préavis et de congés payés), s'il remplit les conditions y ouvrant droit.
- Indemnité à la charge de l'employeur dont le montant, déterminé par le juge, est compris entre les montants minimaux et maximaux fixés dans les conditions suivantes :

### Entreprise employant moins de 11 salariés

#### Tableau 2

#### Entreprise employant 11 salariés et plus

#### Tableau 3

### LICENCIEMENT IRRÉGULIER

### Conditions

Le licenciement pour motif économique est irrégulier lorsque la procédure n'a pas été respectée. Toutefois, ce manquement ne suffit pas à annuler ou à priver le licenciement de cause réelle et sérieuse.

### Le salarié est-il réintégré dans l'entreprise ?

La loi ne prévoit pas la possibilité de réintégrer le salarié en cas de simple irrégularité de la procédure de licenciement économique.

# Tableau 1

Conditions permettant de déterminer le montant de l'indemnité à la charge de l'employeur : entreprise employant 11 salariés et plus		
Ancienneté dans l'entreprise (années complètes)	Indemnité minimale (en mois de salaire brut)	Indemnité maximale (en mois de salaire brut)
0	-	1
1	1	2
2	3	3,5
3	3	4
4	3	5
5	3	6
6	3	7
7	3	8
8	3	8
9	3	9
10	3	10
11	3	10,5
12	3	11
13	3	11,5
14	3	12

Conditions permettant de déterminer le montant de l'indemnité à la charge de l'employeur : entreprise employant 11 salariés et plus		
Ancienneté dans l'entreprise (années complètes)	Indemnité minimale (en mois de salaire brut)	Indemnité maximale (en mois de salaire brut)
15	3	13
16	3	13,5
17	3	14
18	3	14,5
19	3	15
20	3	15,5
21	3	16
22	3	16,5
23	3	17
24	3	17,5
25	3	18
26	3	18,5
27	3	19
28	3	19,5
29	3	20
30 et au-delà	3	20

## Tableau 2

Conditions permettant de déterminer le montant de l'indemnité à la charge de l'employeur : entreprise employant moins de 11 salariés		
Ancienneté dans l'entreprise (années complètes)	Indemnité minimale (en mois de salaire brut)	Indemnité maximale (en mois de salaire brut)
0	-	1
1	0,5	2
2	0,5	3,5
3	1	4
4	1	5
5	1,5	6
6	1,5	7
7	2	8
8	2	8
9	2,5	9
10	2,5	10
11	3	10,5
12	3	11
13	3	11,5
14	3	12
15	3	13
16	3	13,5
17	3	14
18	3	14,5

Conditions permettant de déterminer le montant de l'indemnité à la charge de l'employeur : entreprise employant moins de 11 salariés		
Ancienneté dans l'entreprise (années complètes)	Indemnité minimale (en mois de salaire brut)	Indemnité maximale (en mois de salaire brut)
19	3	15
20	3	15,5
21	3	16
22	3	16,5
23	3	17
24	3	17,5
25	3	18
26	3	18,5
27	3	19
28	3	19,5
29	3	20
30 et au-delà	3	20

**Tableau 3**

Conditions permettant de déterminer le montant de l'indemnité à la charge de l'employeur : entreprise employant 11 salariés et plus		
Ancienneté dans l'entreprise (années complètes)	Indemnité minimale (en mois de salaire brut)	Indemnité maximale (en mois de salaire brut)
0	-	1
1	1	2
2	3	3,5
3	3	4
4	3	5
5	3	6
6	3	7
7	3	8
8	3	8
9	3	9
10	3	10
11	3	10,5
12	3	11
13	3	11,5
14	3	12

Conditions permettant de déterminer le montant de l'indemnité à la charge de l'employeur : entreprise employant 11 salariés et plus		
Ancienneté dans l'entreprise (années complètes)	Indemnité minimale (en mois de salaire brut)	Indemnité maximale (en mois de salaire brut)
15	3	13
16	3	13,5
17	3	14
18	3	14,5
19	3	15
20	3	15,5
21	3	16
22	3	16,5
23	3	17
24	3	17,5
25	3	18
26	3	18,5
27	3	19
28	3	19,5
29	3	20
30 et au-delà	3	20