



**RUPTURE
DU**

CONTRAT

**INDEMNISATION
DU LICENCIEMENT
IRRÉGULIER**

ORDONNANCES MACRON

SOMMAIRE

Motivation du licenciement

Licenciement économique

L'indemnité de licenciement

Indemnisation du licenciement irrégulier, abusif ou nul

Rupture conventionnelle collective

Congé de mobilité

Le barème d'indemnisation

Le délai de contestation de la rupture passe à 12 mois

Procédure de conciliation devant le conseil de prud'hommes

Le mandat des conseillers prud'homaux

Ord. 2017-1387 du 22-9-2017 art. 2, 3 et 4

L'ordonnance relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail met en place un barème d'indemnisation obligatoire en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse, mesure emblématique de la réforme du Code du travail qui a fait l'unanimité des organisations syndicales contre elle.

L'ordonnance 2017-1387 du 22 septembre 2017 réforme en profondeur les règles d'indemnisation des licenciements sans cause réelle et sérieuse. Elle modifie également les textes du Code du travail relatifs à la réparation de certaines irrégularités et de la nullité de la rupture.

Ces mesures sont applicables aux licenciements prononcés postérieurement à la publication de l'ordonnance (**Ord. 2017-1387 du 22-9-2017 art. 40, I**), c'est-à-dire depuis le **24 septembre 2017**.

Remarque

Il convient de retenir la date de la rupture, qui se situe au jour où l'employeur envoie la lettre de licenciement (**Cass. soc. 28-11-2006 n° 05-42.202 F-PB : RJS 2/07 n° 208**) ou remet (ou tente de remettre) celle-ci en main propre au salarié (**Cass. soc. 16-12-2009 n° 08-42.922 F-D : RJS 3/10 n° 249**).

Un barème d'indemnisation obligatoire en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse

L'article 2, 2° de l'ordonnance 2017-1387 du 22 septembre 2017 met en place un barème d'indemnisation dont l'application s'impose au juge en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Compte tenu de l'instauration de ce barème, est supprimé le **référentiel indicatif** instauré par la **loi 2015-990 du 6 août 2015**. Facultatif pour le juge, à moins que le salarié et l'employeur ne demandent conjointement son application, ce référentiel variait entre 1 mois et 21 mois de salaire, selon l'ancienneté du salarié. **Les alinéas 5 à 7 de l'article L 1235-1 du Code sont abrogés en conséquence (Ord. 2017-1387 du 22-9-2017 art. 2, 1°)**.

Le juge doit appliquer le barème

Le barème s'impose au juge en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse. Ainsi, en cas de litige, si le salarié ou l'employeur refuse la réintégration dans l'entreprise, proposée par le conseil de prud'hommes lorsqu'elle est possible, le juge doit accorder au salarié une indemnité dont le montant, variable, dépend de son ancienneté et s'exprime en mois de salaire brut (**C. trav. art. L.1235-3, al. 1 et 2**).

À noter

Le juge prud'homal conserve le pouvoir d'apprécier le préjudice subi par le salarié qui est abusivement licencié par l'employeur. Il peut notamment tenir compte, pour fixer le montant de l'indemnité, de l'âge du salarié au moment de la rupture, de sa difficulté à retrouver un

emploi, de la perte d'avantages financiers, etc. Mais cette liberté d'appréciation est désormais encadrée par le barème.

Maxima identiques pour toutes les entreprises, minima inférieurs dans les TPE

Si le salarié travaille dans une entreprise employant habituellement **au moins 11 salariés**, l'indemnité est comprise entre le minimum et le maximum. Si le licenciement intervient dans une entreprise employant habituellement **moins de 11 salariés**, le minimum est moins élevé pour les 10 premières années d'ancienneté.

Le tableau ci-dessous indique les montants minimaux et maximaux prévus par le barème obligatoire (**C. trav. art. L.1235-3, al. 3**) :

Ancienneté du salarié dans l'entreprise (en années complètes)	Indemnité minimale (en mois de salaire brut)	Indemnité maximale (en mois de salaire brut)
0	Sans objet	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
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

A noter

L'article L.1235-3 du Code du travail, dans sa rédaction antérieure à l'ordonnance, prévoyait, en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse, une indemnité au moins égale aux salaires des 6 derniers mois, au bénéfice des salariés ayant au moins 2 ans d'ancienneté dans une entreprise de 11 salariés et plus et ne fixait pas de montant maximal. Le barème obligatoire est donc moins favorable puisqu'il ne prévoit qu'un minimum de 3 mois de salaire à partir de 2 années d'ancienneté dans une entreprise d'au moins 11 salariés.

Exemple

Un salarié comptant 5 ans d'ancienneté et dont le licenciement était jugé sans cause réelle et sérieuse pouvait auparavant prétendre à une indemnisation minimale de 6 mois de salaire. Désormais, l'indemnité à laquelle il peut prétendre est comprise entre 3 et 6 mois de salaire.

Le tableau ci-dessous indique l'indemnité minimale prévue en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse survenu dans une entreprise employant habituellement **moins de 11 salariés, pour les 10 premières années d'ancienneté (C. trav. art. L.1235-3, al. 4 et 5)**.

Ancienneté du salarié dans l'entreprise (en années complètes)	Indemnité minimale (en mois de salaire brut)
0	Sans objet
1	0,5
2	0,5
3	1
4	1
5	1,5
6	1,5
7	2
8	2
9	2,5
10	2,5

À noter

L'article L.1235-5 du Code du travail, dans sa rédaction antérieure à l'ordonnance, s'appliquant au licenciement d'un salarié ayant moins de 2 années d'ancienneté et/ou survenu dans une entreprise de moins de 11 salariés, réparait le licenciement abusif par une indemnité correspondant au préjudice subi. Il n'existait donc ni montant minimal d'indemnisation ni montant maximal.

La condamnation de l'employeur à rembourser les allocations de chômage, dans la limite de 6 mois d'indemnisation, est toujours prévue pour les licenciements sans cause réelle et

sérieuse et dans certains cas de licenciement nul (**C. trav. art. L.1235-4**). Cette sanction n'est pas applicable pour les licenciements concernant les salariés ayant moins de 2 ans d'ancienneté et les entreprises de moins de 11 salariés, comme c'était déjà le cas (**C. trav. art. L.1235-5**).

Tableau avant/après

Le tableau ci-dessous récapitule les règles d'indemnisation du licenciement sans cause réelle et sérieuse selon que la rupture a été notifiée avant le ou à partir du 24 septembre 2017.

	Licenciement prononcé avant le 24-9-2017	Licenciement prononcé à partir du 24-9-2017
Salarié ayant au moins 2 ans d'ancienneté dans une entreprise d'au moins 11 salariés	Indemnité minimale égale aux salaires des 6 derniers mois Pas d'indemnité maximale	Indemnités minimale et maximale selon le barème obligatoire
Salarié ayant moins de 2 ans d'ancienneté dans une entreprise de moins de 11 salariés	Indemnité évaluée par le juge en fonction du préjudice subi	Indemnités minimales dérogatoires et maximales selon le barème obligatoire
Salarié ayant au moins 2 ans d'ancienneté dans une entreprise de moins de 11 salariés	Indemnité évaluée par le juge en fonction du préjudice subi	Indemnités minimales dérogatoire et maximale selon le barème obligatoire
Salarié ayant moins de 2 ans d'ancienneté dans une entreprise d'au moins 11 salariés	Indemnité évaluée par le juge en fonction du préjudice subi	Indemnités minimale et maximale selon le barème obligatoire

Calcul de l'indemnité

Concernant la base de calcul de l'indemnité, **l'article L.1235-3 du Code du travail**, dans son ancienne rédaction, faisait référence aux « *salaires des 6 derniers mois* ». Le barème obligatoire, instauré par l'ordonnance, est exprimé en « *mois de salaire brut* », sans préciser la période à prendre en considération. On peut penser que le juge retiendra une assiette correspondant à une moyenne calculée sur les salaires des derniers mois, conformément à la jurisprudence de la Cour de cassation.

Pour calculer l'indemnité due en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse, le juge retient actuellement, outre le salaire fixe, les éléments composant le salaire sur les mois précédant la rupture du contrat de travail : rémunération variable en plus du fixe (**Cass. soc. 10-4-1991 n° 87-41.433 D**), primes et avantages en nature (**Cass. soc. 3-12-1992 n° 91-45.617 D : RJS 1/93 n° 29**), par exemple les indemnités de dépaysement, de double foyer, une prime d'embarquement, ou un 14^e mois (**Cass. soc. 14-5-2014 n° 12-27.928 FS-PB : RJS 7/14 n° 56**), ou bien encore les heures supplémentaires effectuées sur les 6 derniers mois (**Cass. soc. 21-9-2005 n° 03-43.585 F-D : RJS 12/05 n° 1194**).

Le juge peut tenir compte, dans la fixation du montant de l'indemnité, des indemnités de licenciement versées à l'occasion de la rupture (**C. trav. art. L1235-3, al. 6**). **Il s'agit d'une possibilité pour le juge et non d'une obligation.**

À noter

L'introduction de cette précision dans le Code du travail est étonnante, car l'indemnité de licenciement et les dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse n'ont pas le même objet. Mais le juge restera libre de fixer le montant des dommages-intérêts, dans la limite des montants prévus par le barème.

Cumul d'indemnités

L'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse reste cumulable, dans la limite des montants maximaux fixés par le barème obligatoire, avec les indemnités suivantes, prévues en cas de violation des règles applicables aux licenciements pour motif économique (**C. trav. art. L.1235-3, al. 7**) :

- **indemnité en fonction du préjudice subi** en cas de non-respect par l'employeur des procédures de consultation des représentants du personnel ou d'information de l'autorité administrative (**C. trav. art. L.1235-12**) ;
- **indemnité minimale d'un mois de salaire** en cas de non-respect de la priorité de réembauche (**C. trav. art. L.1235-13**) ;
- **indemnité minimale égale à un mois de salaire** en l'absence de représentants du personnel alors que l'entreprise est assujettie à cette obligation et qu'aucun procès-verbal de carence n'a été établi (**C. trav. art. L.1235-15**).

Il s'agit là d'une reprise de la jurisprudence pour ces 3 types d'indemnités (respectivement **Cass. soc. 5-2-1992 n° 90-40.273 D : RJS 3/92 n° 270 ; Cass. soc. 5-10-1995 n° 94-40.093 D : RJS 3/96 n° 265 ; Cass. soc. 2-6-2009 n° 08-42.101 F-D**).

Exemple

Un salarié ayant 3 ans d'ancienneté dans une entreprise de 11 salariés est licencié sans cause réelle et sérieuse et en violation des règles sur la priorité de réembauche. Compte tenu du barème applicable, il aura droit à 5 mois de salaire, au maximum, pour l'indemnisation des 2 préjudices. En application des règles antérieures à l'ordonnance, il aurait obtenu au minimum 8 mois de salaire : 6 mois pour le licenciement sans cause réelle et sérieuse puisqu'il a plus de 2 ans d'ancienneté et 2 mois au titre de la violation de la priorité de réembauche.

L'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse devrait également pouvoir se cumuler avec les dommages et intérêts que peut attribuer le juge au salarié qui a été licencié dans des conditions brutales ou vexatoires. La Cour de cassation reconnaît en effet, de longue date, ce préjudice qui est distinct de celui causé par le licenciement, et qui peut justifier l'attribution de dommages et intérêts en plus de l'indemnisation du licenciement sans cause réelle et sérieuse (**Cass. soc. 27-11-2001 n° 99-45.163 FS-P : RJS 2/02 n° 153 ; Cass. soc. 21-11-2012 n° 11-23.699 F-D : RJS 2/13 n° 170**).

Au moins 6 mois de salaire en cas de licenciement nul

Le barème de l'indemnité prévu en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse n'est pas applicable lorsque le juge constate que le licenciement est nul.

La sanction est la suivante : si le salarié ne demande pas la poursuite de l'exécution de son contrat de travail ou si la réintégration est impossible, il a droit à une indemnité au moins égale aux salaires des 6 derniers mois.

Cette indemnité se cumule avec le salaire en cas de violation d'un statut protecteur (notamment en application de **l'article L.1225-71**, en cas de violation de la protection accordée à la salariée enceinte). Le salaire versé est celui qui aurait été perçu pendant la période couverte par la nullité.

L'indemnité s'ajoute, le cas échéant, à l'indemnité de licenciement légale, conventionnelle ou contractuelle (**C. trav. art. L.1235-3-1**).

Remarque

Le rappel de salaire sera-t-il dû dans tous les cas de nullité visés par **l'article L.1235-3-1**, et non pas uniquement en cas de violation d'un statut protecteur ? En effet, dans sa rédaction antérieure, **l'article L.1235-3-1 du Code du travail** prévoyait la possibilité d'obtenir un rappel de salaire pour la période couverte par la nullité dans les cas suivants : licenciement discriminatoire (**C. trav. art. L.1132-1**), lié à des faits de harcèlement sexuel (**C. trav. art. L.1153-2**) ou à la maternité (**C. trav. art. L.1125-4 et L.1125-5**).

La sanction est applicable en cas de licenciement nul :

- dont a été victime un salarié pour avoir subi ou refusé de subir des agissements de harcèlement ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés, qu'il s'agisse de harcèlement moral (**C. trav. art. L.1152-3**) ou sexuel (**C. trav. art. L.1153-4**) ;
- faisant suite à une **action en justice** engagée par un salarié ou en sa faveur, sur le fondement des dispositions des **articles L.1132-1 à L.1132-4 du Code du travail** prohibant les 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 en raison de cette action en justice (**C. trav. art. L.1134-4**) ;
- lié à un motif discriminatoire (**C. trav. art. L.1132-4**) ;
- consécutif à une action en justice en matière d'égalité professionnelle entre femmes et hommes (**C. trav. art. L.1144-3**) ;
- lié à la dénonciation d'un crime ou d'un délit (**C. trav. art. L.1132-3-3**) ;
- lié à l'exercice d'un mandat par un salarié protégé visé aux **articles L.2411-1 à L.2411-25 du Code du travail** (représentants du personnel, mais aussi notamment conseillers prud'hommes ou conseillers du salarié lors de l'entretien préalable) ;
- prononcé en méconnaissance des dispositions protectrices relatives à la grossesse, la maternité, la paternité, l'adoption et l'éducation des enfants (**C. trav. art. L.1225-71**) ;
- prononcé en violation de la protection dont bénéficient les victimes d'accidents du travail et de maladies professionnelles pendant les périodes de suspension de leur contrat de travail (**C. trav. art. L.1226-13**) ;
- prononcé en violation d'une liberté fondamentale.

À noter

La nullité du licenciement en cas de violation d'une liberté fondamentale est une création de la jurisprudence (**Cass. soc. 13-3-2001 n° 99-45.735 FS-P : RJS 5/01 n° 590**). Il en a été jugé ainsi dans les cas suivants :

- violation de la liberté fondamentale de témoigner, pour un salarié licencié en raison du contenu d'une attestation établie pour un collègue, sauf mauvaise foi de son auteur (**Cass. soc. 29-10-2013 n° 12-22.447 FS-PB : RJS 1/14 n° 9**) ;
- atteinte à la liberté d'expression, en particulier au droit pour les salariés de signaler les conduites ou actes illicites constatés par eux sur leur lieu de travail et susceptibles de caractériser des infractions pénales (**Cass. soc. 30-6-2016 n° 15-10.557 FS-PBRI : RJS 10/16 n° 612**) ;
- exercice légitime du droit de retrait en cas de danger grave et imminent pour la santé et la sécurité, dès lors que l'un des reproches formulés par l'employeur dans la lettre de rupture repose sur l'exercice de ce droit (**Cass. soc. 25-11-2015 n° 14-21.272 FS-PB : RJS 2/16 n° 126**).

A l'inverse, la méconnaissance par l'employeur du droit du salarié à une action de formation professionnelle après un congé parental d'éducation ne caractérise pas la violation d'une liberté fondamentale justifiant une annulation du licenciement (**Cass. soc. 5-3-2014 n° 11-14.426 FS-PB : RJS 5/14 n° 409**).

Des ajustements sur la sanction des irrégularités de procédure

L'indemnisation des irrégularités de procédure ne peut pas être supérieure à un mois de salaire, comme c'était déjà le cas. Sont concernées, de manière non exhaustive, les irrégularités liées aux règles de convocation, de déroulement et d'assistance du salarié à l'entretien préalable au licenciement, aussi bien dans le cadre d'un licenciement pour motif personnel (**C. trav. art. L.1232-2, L.1232-3 et L.1232-4**) que dans celui d'un licenciement pour motif économique, individuel ou de moins de 10 salariés sur 30 jours (**C. trav. art. L.1233-11, L.1233-12 et L.1233-13**) (**C. trav. art. L.1235-2, al. 5**).

À noter

Concernant les salariés ayant moins de 2 ans d'ancienneté et/ou travaillant dans une entreprise de moins de 11 salariés, **l'article L.1235-5 du Code du travail**, dans sa rédaction antérieure à l'ordonnance, excluait l'application de **l'article L.1235-2** relatif à l'indemnisation des irrégularités de procédure. Les intéressés étaient indemnisés en fonction du préjudice subi. Ce texte est désormais applicable. Par exception, la règle de l'indemnité maximale d'un mois de salaire s'appliquait, pour ces salariés, uniquement pour l'irrégularité liée à l'assistance du salarié à l'entretien préalable au licenciement, qu'il s'agisse d'un licenciement pour motif personnel ou d'un licenciement collectif économique de moins de 10 salariés sur 30 jours.

L'article 4, III de l'ordonnance 2017-1387 du 22 septembre 2017 met un terme à une règle jurisprudentielle concernant le non-respect des dispositions conventionnelles ou statutaires qui prévoient la consultation d'une instance préalablement au licenciement

(conseil ou commission de discipline, par exemple). De telles garanties étaient considérées par la jurisprudence comme des garanties de fond dont la violation rendait le licenciement sans cause réelle et sérieuse (par exemple, **Cass. soc. 28-3-2000 n° 97-43.411 PB : RJS 5/00 n° 530 ; Cass. soc. 17-12-2014 n° 13-10.444 FS-PB : RJS 3/15 n° 181**). Désormais, une telle irrégularité sera sanctionnée comme une irrégularité de procédure ouvrant droit à une indemnité d'un montant maximal d'un mois de salaire (**C. trav. art. L.1235-2, al. 5**).

A noter

La jurisprudence selon laquelle il convient de distinguer entre violation de règles de forme, sanctionnée au titre des irrégularités de procédure, et violation de règles de fond, rendant le licenciement sans cause réelle et sérieuse, n'est pas remise en cause pour les règles conventionnelles et statutaires autres que celles relatives à la consultation préalable d'une instance. Par exemple, le fait pour l'employeur de devoir notifier au salarié par écrit, antérieurement à l'entretien préalable au licenciement pour motif disciplinaire, les motifs de la mesure qu'il envisage, est une garantie de fond selon la Cour de cassation (**Cass. soc. 9-1-2013 n° 11-25.646 FS-PB : RJS 3/13 n° 201**). Une telle garantie, n'étant pas une « *procédure de consultation préalable au licenciement* » visée par l'ordonnance, devrait continuer à être sanctionnée comme une irrégularité de fond

Certaines sanctions spécifiques sont coordonnées avec les règles générales de réparation

Outre des rectifications concernant les sanctions de certaines irrégularités dans les licenciements pour motif économique, **l'ordonnance 2017-1387 du 22 septembre 2017** modifie les textes du Code du travail relatifs à la sanction de la violation, par l'employeur, de la protection accordée à certains salariés, afin de les coordonner avec les règles générales de sanction des licenciements sans cause réelle et sérieuse ou nuls.

↳ Licenciement pour motif économique

Lorsqu'un licenciement économique est nul du fait du défaut de validation ou d'homologation d'un plan de sauvegarde de l'emploi, le salarié ne demandant pas sa réintégration a droit à une indemnité. Le montant de celle-ci, égal jusqu'à présent à 12 mois de salaire, est réduit à 6 mois de salaire (**C. trav. art. L.1235-11**).

Quant à l'indemnité réparant le préjudice lié au non-respect par l'employeur de la priorité de réembauche, son plancher est abaissé de 2 mois à 1 mois de salaire (**C. trav. art. L.1235-13**).

Par ailleurs, en cas de licenciement d'un salarié de moins de 2 ans d'ancienneté, ou de licenciement dans une entreprise employant habituellement moins de 11 salariés, la règle relative à la réparation du préjudice subi du fait du non-respect par l'employeur des procédures de consultation des représentants du personnel et d'information de l'autorité administrative est désormais applicable. Jusqu'à présent, l'application de **l'article L.1235-12 du Code du travail** relatif à l'indemnisation de ce type de préjudice était exclue dans ces cas-là (**C. trav. art. L.1235-14, 2° abrogé**).

↳ Discrimination ou violation du principe d'égalité

Dès lors que le licenciement d'un salarié n'a pas de cause réelle et sérieuse, mais constitue en réalité une mesure prise par l'employeur à la suite d'une action en justice intentée par l'intéressé pour discrimination ou violation du principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes, il est nul. La réintégration du travailleur est alors de droit (**C. trav. art. L.1134-4 et L.1144-3**). Ces articles sont modifiés afin de tenir compte de la nouvelle rédaction de **l'article L.1235-3-1 du Code du travail**. Ils précisent désormais qu'en cas de refus du salarié de réintégrer l'entreprise l'employeur est passible d'une indemnité dont le montant est fixé au minimum à 6 mois de salaire, comme c'était déjà le cas avant la réforme.

↳ Violation de la protection de la maternité et de la paternité

L'article L.1225-71 du Code du travail, relatif à la sanction du non-respect des règles relatives à la maternité, la paternité, l'adoption et l'éducation des enfants, est réécrit afin de tenir compte de la modification de **l'article L.1235-3-1** relatif à la sanction de la nullité de la rupture.

Ainsi, en cas d'inobservation par l'employeur de ses obligations à l'égard du salarié, le juge peut lui attribuer une indemnité d'au moins 6 mois de salaire brut, cumulable avec les indemnités de rupture, ainsi qu'avec le salaire qui aurait été perçu pendant la période couverte par la nullité. La sanction est donc identique à celle appliquée avant l'ordonnance par les juges en cas de violation de la protection des salariées enceintes ou ayant accouché.

↳ Violation de la protection des victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle

Le salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle bénéficiait, avant l'entrée en vigueur de **l'ordonnance 2017-1387** et en vertu de **l'article L.1226-15 du Code du travail**, d'une indemnité d'au moins 12 mois de salaire brut lorsque son licenciement est abusif en raison d'un manquement de l'employeur :

- à son obligation de réintégration de l'intéressé dans son précédent emploi ou, à défaut, dans un emploi équivalent à l'issue de l'arrêt de travail ;
- à son obligation de reclassement après que le salarié a été déclaré physiquement inapte à son emploi par le médecin du travail.

Pour les licenciements notifiés **depuis le 24 septembre 2017**, le montant de l'indemnité susceptible d'être allouée par le juge est déterminé conformément aux dispositions de **l'article L.1235-3-1 du Code du travail (C. trav. art. L.1226-15 modifié)**. Cela signifie qu'elle est ramenée à un minimum de 6 mois de salaire brut, au lieu de 12 mois auparavant.

L'indemnité octroyée par le juge reste cumulable avec les indemnités spécifiques de rupture dont bénéficie le salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle en vertu de **l'article L.1226-14 du Code du travail**, à savoir :

- l'indemnité compensatrice d'un montant égal à celui de l'indemnité compensatrice de préavis ;
- l'indemnité spéciale de licenciement qui, sauf dispositions conventionnelles plus favorables, est égale au double de l'indemnité légale de licenciement

TEXTES

Art. L.1225-71 modifié du Code du travail

« L'inobservation par l'employeur des dispositions des articles L 1225-1 à L 1225-28 et L 1225-35 à L 1225-69 peut donner lieu, au profit du salarié, à l'attribution d'une indemnité déterminée conformément aux dispositions de l'article L 1235-3-1 ».

Art. L.1235-3-1 modifié du Code du travail

« L'article L 1235-3 n'est pas applicable lorsque le juge constate que le licenciement est entaché d'une des nullités prévues au deuxième alinéa du présent article. Dans ce cas, lorsque le salarié ne demande pas la poursuite de l'exécution de son contrat de travail ou que sa réintégration est impossible, le juge lui octroie une indemnité, à la charge de l'employeur, qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois.

Les nullités mentionnées à l'alinéa précédent sont celles qui sont afférentes à la violation d'une liberté fondamentale, à des faits de harcèlement moral ou sexuel dans les conditions mentionnées aux articles L 1152-3 et L 1153-4, à un licenciement discriminatoire dans les conditions prévues aux articles L 1134-4 et L 1132-4 ou consécutif à une action en justice, en matière d'égalité professionnelle entre hommes et femmes dans les conditions mentionnées à l'article L 1144-3 et en cas de dénonciation de crimes et délits, ou à l'exercice d'un mandat par un salarié protégé mentionné au chapitre I^{er} du titre I^{er} du livre IV de la deuxième partie, ainsi qu'aux protections dont bénéficient certains salariés en application des articles L 1225-71 et L 1226-13.

L'indemnité est due sans préjudice du paiement du salaire, lorsqu'il est dû en application des dispositions de l'article L 1225-71 et du statut protecteur, qui aurait été perçu pendant la période couverte par la nullité et, le cas échéant, de l'indemnité de licenciement légale, conventionnelle ou contractuelle. »

Art. L.1235-5 modifié du Code du travail

« 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 au remboursement des indemnités de chômage, prévues à l'article L 1235-4, en cas de méconnaissance des articles L 1235-3 et L 1235-11 ».

Art. L.1235-11 modifié du Code du travail

« Lorsque le juge constate que le licenciement est intervenu alors que la procédure de licenciement est nulle, conformément aux dispositions des deux premiers alinéas de l'article L 1235-10, il peut ordonner la poursuite du contrat de travail ou prononcer la nullité du licenciement et ordonner la réintégration du salarié à la demande de ce dernier, sauf si cette réintégration est devenue impossible, notamment du fait de la fermeture de l'établissement ou du site ou de l'absence d'emploi disponible.

Lorsque le salarié ne demande pas la poursuite de son contrat de travail ou lorsque la réintégration est impossible, le juge octroie au salarié une indemnité à la charge de l'employeur qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois ».

Art. L.1235-13 modifié du Code du travail

« En cas de non-respect de la priorité de réembauche prévue à l'article L 1233-45, le juge accorde au salarié une indemnité qui ne peut être inférieure à un mois de salaire ».

Art. L.1235-14 modifié du Code du travail

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

1° De la nullité du licenciement, prévues à l'article L 1235-11 ;

2° (supprimé) ;

3° Du non-respect de la priorité de réembauche, prévues à l'article L 1235-13. Le salarié peut prétendre, en cas de licenciement abusif, à une indemnité correspondant au préjudice subi. »