



# ASSEMBLÉE NATIONALE

11ème législature

## licenciement irrégulier ou abusif

Question écrite n° 40405

### Texte de la question

M. Jean-Michel Boucheron attire l'attention de Mme la ministre de l'emploi et de la solidarité sur le montant de l'indemnité octroyée aux employés licenciés sans cause réelle et sérieuse. Actuellement, comme le prévoit l'article L. 122-14-4 du code du travail, en cas de licenciement abusif, le tribunal octroie au salarié une indemnité minimale égale aux six derniers mois de salaire. Cette indemnité est dérisoire pour les salariés ayant beaucoup d'ancienneté et peu dissuasive pour l'employeur. Il lui demande si cette indemnité ne pourrait pas être augmentée d'un mois par année d'ancienneté. Cela permettrait d'indemniser de façon plus juste le préjudice subi, voire de dissuader certains employeurs de procéder à des licenciements abusifs.

### Texte de la réponse

L'honorable parlementaire a appelé l'attention de Mme la ministre de l'emploi et de la solidarité sur le montant de l'indemnité octroyée aux employés licenciés sans cause réelle et sérieuse. Il lui demande si cette indemnité ne pourrait pas être augmentée d'un mois par année d'ancienneté afin d'indemniser de façon plus juste le préjudice subi, voire de dissuader certains employeurs de procéder à des licenciements abusifs. L'article L. 122-14-4 du code du travail prévoit, en cas de licenciement survenant pour une cause qui n'est pas réelle et sérieuse, une indemnité qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois. Cette indemnité est une indemnité minimale qu'il appartient au juge de fixer en fonction du préjudice subi. Les sommes allouées au titre des dommages et intérêts peuvent atteindre des montants allant jusqu'à quinze mois de salaire, notamment quand la mesure atteint un salarié âgé confronté à des difficultés particulières de reclassement (Cass. Soc. 27 février 1980) appréciées au jour de la décision du juge. Cette indemnité se cumule avec l'indemnité légale de licenciement, prévue à l'article L. 122-9 du code du travail, qui est due à tout salarié qui compte deux ans d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur. L'indemnité légale de licenciement constitue un minimum auquel se substitue, lorsqu'elle est plus favorable, l'indemnité prévue par la convention collective, le contrat de travail ou les usages. En outre, la Cour de cassation admet la possibilité d'un cumul entre les dommages et les intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et l'indemnité réparant le préjudice résultant de procédés vexatoires dans la mise en oeuvre ou les circonstances du licenciement (Cass. Soc. 17 juillet 1996). Des dommages et intérêts peuvent également être alloués au salarié en raison du préjudice subi par lui postérieurement au licenciement en raison du dénigrement dont il est l'objet de la part de son employeur (Cass. Soc. 3 juillet 1996). Enfin, la loi prévoit le remboursement par l'employeur fautif des allocations chômage versées au salarié par les Assedic dans la limite de six mois. Dès lors, le dispositif législatif et jurisprudentiel s'avère protecteur des intérêts des salariés et dissuasif pour l'employeur.

### Données clés

**Auteur :** [M. Jean-Michel Boucheron](#)

**Circonscription :** Ille-et-Vilaine (1<sup>re</sup> circonscription) - Socialiste

**Type de question :** Question écrite

**Numéro de la question :** 40405

**Rubrique** : Travail

**Ministère interrogé** : emploi et solidarité

**Ministère attributaire** : emploi et solidarité

Date(s) clé(s)

**Question publiée le** : 24 janvier 2000, page 419

**Réponse publiée le** : 28 août 2000, page 5068