

Pas d'indemnités de rupture pour le salarié réintégré !



© 2025 Les Echos Publishing

Le salarié licencié en raison d'une discrimination liée à ses origines, son âge ou encore son état de santé peut obtenir la nullité de la rupture de son contrat de travail en justice. Et il peut également demander à être réintégré dans son emploi ou dans un emploi équivalent. Dans cette situation, le salarié a alors droit à une indemnité dite « d'éviction » correspondant à la rémunération qu'il aurait dû percevoir entre la rupture de son contrat et sa réintégration dans l'entreprise. En revanche, il ne peut pas prétendre à des indemnités de rupture, comme vient de le rappeler la Cour de cassation.

Réintégration vs indemnités de rupture

Dans une affaire récente, un responsable des ventes avait été licencié alors qu'il se trouvait en arrêt de travail à la suite d'un accident de trajet. Il avait saisi la justice afin d'obtenir l'annulation de son licenciement, intervenu, selon lui, en raison de son état de santé, et d'être réintégré au sein de l'entreprise. Les juges d'appel ont fait droit à ses demandes, condamnant l'employeur à lui régler une indemnité d'éviction d'environ 257 440 €.

Mais l'employeur avait saisi la Cour de cassation afin de voir réduire le montant de cette indemnité. Il estimait que les

indemnités de rupture versées au salarié (indemnité de licenciement et indemnité compensatrice de préavis), qui ne lui étaient pas (plus) dues en raison de l'annulation de son licenciement et de sa réintégration, devaient être déduites de ce montant. Une demande à laquelle les juges ont accédé, en rappelant que le salarié réintégré à la suite d'un licenciement nul ne peut pas prétendre à des indemnités de rupture. La Cour de cassation a donc abaissé le montant de l'indemnité d'éviction à environ 168 343 €.

En complément : les revenus de remplacement (comme des allocations chômage) perçus par le salarié entre la rupture de son contrat de travail et l'annulation de son licenciement ne sont pas déduits de la prime d'éviction qui lui est due. En revanche, l'employeur peut être contraint de rembourser à France Travail les allocations de chômage (dans la limite de 6 mois) versées au salarié, ce qui était le cas dans cette affaire.

[Cassation sociale, 9 juillet 2025, n° 23-21863](#)

© 2025 Les Echos Publishing