



Connaître les nouvelles règles de licenciement



L'ordonnance* relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail ne modifie pas la procédure de licenciement, mais les sanctions en cas d'erreur.

Les règles de procédure



Si l'employeur commet une **erreur de procédure** ou ne **respecte pas les délais**, mais peut justifier d'un motif réel et sérieux de licenciement



Indemnités égales à **1 mois de salaire maximum** pour le salarié

Le motif de licenciement

La décision de l'employeur doit être justifiée par une cause réelle et sérieuse. La lettre de licenciement doit énoncer le motif et l'imputer au salarié. Il peut être :

Économique : mutation technologique, nécessité de sauvegarder la compétitivité de l'entreprise, cessation d'activité ou difficultés économiques, comme la baisse des commandes ou du CA, des pertes d'exploitation ou la dégradation de la trésorerie pendant plusieurs mois.

Personnel : insuffisance professionnelle, abandon de poste, fautes graves ou lourdes.



Si le salarié veut contester le motif de licenciement : à réception de la lettre, il doit **demandeur des explications** ou des précisions directement par courrier à son employeur**.



L'**employeur répond**, mais le salarié estime que le motif n'est pas réel et sérieux. L'affaire est soumise à l'appréciation des juges.

Code du travail

Le juge applique le **barème d'indemnisation** prévu par la loi (de **0,5 mois à 20 mois de salaire** en fonction de l'ancienneté). Sauf en cas de licenciement discriminatoire, notamment.

! Pour appliquer le barème, le juge peut prendre en compte les indemnités légales ou conventionnelles déjà perçues par le salarié.

* Ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017.

** Le salarié n'ayant pas demandé des explications percevra une indemnité d'un mois de salaire maximum, si le motif de licenciement n'a pas été clairement défini.