



Quels sont les droits du salarié en cas de licenciement par temps de crise ?

Fiche pratique publié le 23/12/2020, vu 1512 fois, Auteur : [blog de yohan](#)

Une entreprise, au cours de son activité, peut traverser des périodes difficiles. Dans ces circonstances, il est possible que ses dirigeants se retrouvent dans l'obligation de procéder à un licenciement du personnel.

Une entreprise, au cours de son activité, peut traverser des périodes difficiles. Dans ces circonstances, il est possible que ses dirigeants se retrouvent dans l'obligation de procéder à un licenciement du personnel. Cependant, les employés disposent de droits en cas de licenciement. Quels sont-ils et dans quels cas peuvent-ils être appliqués ?



Les droits relatifs au préavis

Le préavis est la période au cours de laquelle l'employeur et l'employé se préparent à mettre un terme à la relation de travail. Il s'agit d'une période importante puisqu'elle permet à l'employé de s'organiser financièrement et de trouver un autre emploi. Selon le type de contrat et sa durée, vous disposez d'une période de préavis qui doit être maintenue, sauf en cas de faute lourde, de négociations, ou de force majeure. Dans le cas où le préavis n'est pas pris en compte, l'employé licencié peut avoir droit à une indemnisation.

Il est important de préciser que le suivi strict de la procédure vous permet de bénéficier de conditions assez favorables. Afin d'avoir les meilleurs conseils et de profiter d'une procédure assez transparente, la meilleure astuce est de faire appel à un conseiller juridique. Celui-ci vous aidera à maîtriser tous les contours de la procédure de licenciement et à réclamer vos droits. Vous pouvez à cet effet vous rendre sur le site <https://www.droit24.fr>. En plus de donner des informations sur les différentes procédures en droit, cette plateforme dispose d'un annuaire que vous pourrez consulter pour trouver un professionnel près de chez vous.

Les droits relatifs aux indemnisations

La rupture du contrat de travail entraîne pour l'employeur, l'obligation de payer une certaine somme en indemnisations. Pour un contrat à durée indéterminée, il s'agit principalement de l'indemnité de licenciement déterminé selon une formule inscrite dans la loi.

De plus, le montant de cette indemnité varie en fonction de votre ancienneté d'une part et du type de contrat qui régit votre relation de travail. Seules les fautes lourdes ou graves peuvent constituer une raison de non-versement de l'indemnité de licenciement. Ainsi, pour un licenciement en cas de crise il s'agit d'un droit pour vous et d'une obligation pour l'employeur.

En dehors de l'indemnité principale, il peut y avoir, selon la circonstance, les indemnités de préavis, de congés payés et d'obligation de non-concurrence. Enfin, en cas de non suivi de la procédure pour un contrat à durée déterminée ou en cas de licenciement abusif, l'employé devra verser un montant en dommages et intérêts.

Les droits relatifs aux documents de fin de contrat

La procédure de licenciement doit suivre un déroulement préétabli et sanctionné par la remise de certains documents à l'employé. Ces documents vous permettent de justifier votre expérience en entreprise et de donner une base juridique à la fin du contrat. Le dossier est constitué entre autres d'une lettre de licenciement, d'un certificat de travail, d'un reçu du solde de tout compte et d'une attestation Pôle emploi.

Tous ces documents doivent être rédigés dans une grande transparence et vous devez les réclamer, même en cas de crise. Par ailleurs, la lettre de licenciement, le certificat de travail et l'attestation pôle emploi ne doivent pas contenir des mentions qui pourraient vous être préjudiciables.