# 2. Perte d'emploi et licenciement
## 2.3 La forme et le motif du licenciement

### La forme

La **lettre de congé** doit respecter certaines règles lorsqu'elles ont été prévues par contrat ou convention collective de travail (par exemple être envoyée par recommandé). En cas de doute, il faut se renseigner auprès de son syndicat. **Si la forme du licenciement n'a pas été respectée, le licenciement est nul.** Il faut le signaler par recommandé à l'employeur en lui précisant que l'on reste à son service jusqu'à nouvel avis. S'il ne répond pas, il faut lui impartir un délai pour le faire et l'avertir que, au delà de ce délai, on se réserve le droit de s'adresser au Tribunal des Prud'hommes.

### Le motif

La personne licenciée a le droit de demander à son employeur de motiver par écrit sa décision.

Dans certains cas, **le licenciement est abusif.** En effet, la loi (CO Art. 336. 2) prévoit l'interdiction de licencier pour une série de motifs liés au statut personnel (race – âge – religion…) ou social (membre d'un syndicat – membre d'une commission du personnel…) ou encore à l'activité extra professionnelle du travailleur (armée – protection civile – fonction de juré…). De même, le fait de revendiquer des droits qui résultent du contrat de travail ne peut justifier un licenciement et ce dernier ne peut être donné pour éviter que le travailleur reçoive des avantages sociaux tels que les primes d'ancienneté.

Le travailleur qui entend demander une indemnité pour congé abusif doit contester son congé par écrit auprès de l'employeur au plus tard jusqu'à la fin du délai de congé. Si le rapport de travail n'est pas maintenu, il peut s'adresser aux Prud'hommes dans les 180 jours qui suivent la fin de son contrat.

L'indemnité sera fixée par le juge. elle ne dépassera toutefois pas l'équivalent de 6 mois de salaire.

Le travailleur ne peut pas exiger d'être réintégré dans l'entreprise.

Celui qui pense être victime d'un licenciement abusif devrait s'en assurer auprès du syndicat ou d'une permanence juridique.

Dernière modification: 29.05.2005