DU BLOG IUSTORIA

Licencié par mon employeur : que faire tout de suite et dans les deux mois

> *Licenciement par l'employeur : vérifier le motif et la notification, savoir quand le contrat prend fin, qui a droit à une indemnité de départ, quand agir en justice et demander à temps le chômage.*

L'ÉQUIPE IUSTORIA

5/11/2026 · 10 min de lecture

Le licenciement tombe en général au plus mauvais moment : un vendredi après-midi, dans une salle de réunion, face à la responsable des ressources humaines, avec une feuille qu'il suffirait de « signer juste pour dire que vous l'avez reçue ». À cet instant, la plupart des gens se demandent où ils trouveront un nouvel emploi. D'un point de vue juridique, ce sont pourtant de tout autres choses qui comptent, et certaines d'entre elles sont enfermées dans des délais qui se comptent en jours.

Au cabinet, nous voyons revenir deux erreurs typiques. La première consiste à signer un accord de rupture du contrat de travail (*dohoda o rozvázání pracovního poměru*), proposé par l'employeur à la place d'un licenciement, sans un mot sur le motif, et donc sans indemnité de départ. La seconde, c'est l'attente : le salarié trouve son licenciement injuste, « règle la question » pendant quelque temps avec l'entreprise, et lorsqu'il arrive chez l'avocat, le délai pour agir en justice a déjà expiré.

Voyons ce qu'il faut vérifier sur le papier, quand le contrat de travail prend fin, à quoi vous avez droit, comment contester le licenciement et quand vous rendre à l'Office du travail.

Ce qu'il faut vérifier en premier sur le papier

La forme et la notification. Le licenciement doit être écrit, faute de quoi il est considéré comme inexistant (art. 50, al. 1, du Code du travail tchèque). L'employeur doit vous le remettre en mains propres, sur le lieu de travail ou partout où il vous trouve, ou bien vous le notifier dans votre boîte de données (*datová schránka*, la boîte électronique de l'État réservée aux notifications officielles) ou par la poste (art. 334a, al. 1). Il ne peut recourir à la poste que si la remise sur le lieu de travail est impossible. Par e-mail, seulement si vous y avez consenti au préalable dans une déclaration écrite distincte et si le licenciement est signé au moyen d'une signature électronique reconnue (art. 335).

Vous pouvez sans crainte confirmer l'avoir reçu : vous n'exprimez pas ainsi votre accord avec le licenciement. Refuser de le recevoir ne sert à rien, car il est alors notifié au moment du refus (art. 334a, al. 2). Il en va de même pour la poste. Un pli que vous ne retirez pas dans les 15 jours est réputé notifié le dernier jour de ce délai (art. 336, al. 4). Dans la boîte de données, le licenciement est notifié au moment de la connexion, au plus tard le dixième jour suivant son dépôt (art. 335a). Un licenciement envoyé par e-mail est réputé notifié au plus tard le quinzième jour suivant sa remise, même si vous n'en accusez pas réception (art. 335, al. 2). Nous revenons plus en détail sur la notification réputée faite dans l'article « Je n'ai pas retiré la lettre, donc elle ne m'est pas parvenue. ». Notez le jour de la notification. Tout le reste se calcule à partir de lui.

Le motif. Le salarié peut démissionner sans donner de motif, l'employeur ne peut pas licencier sans motif. Il ne peut le faire que pour l'un des motifs énumérés à l'article 52, et il doit décrire ce motif dans la lettre de licenciement de façon qu'il ne puisse être confondu avec aucun autre. Il ne peut pas le modifier après coup (art. 50, al. 2 et 4). Une simple mention « pour suppression de poste » ou « pour manquement aux obligations » ne suffit généralement pas. En cas de manquement, la lettre doit indiquer ce que vous avez enfreint et quand.

Ce que l'employeur devait faire au préalable dépend lui aussi du motif :

- les **motifs organisationnels** (dissolution ou transfert de l'employeur ou d'une partie de celui-ci, suppression de poste, art. 52, let. a) à c)) supposent une véritable décision de changement organisationnel ;
- des **résultats de travail insuffisants** (art. 52, let. f)) supposent que vous ayez été invité par écrit, au cours des 12 derniers mois, à y remédier et que vous ayez disposé d'un délai raisonnable pour le faire ;
- des **manquements moins graves mais répétés** (art. 52, let. g)) supposent un avertissement écrit sur le risque de licenciement au cours des 6 derniers mois ;
- un licenciement pour manquement aux obligations doit être notifié dans les 3 mois suivant le jour où l'employeur a eu connaissance du motif, et au plus tard dans les 15 mois suivant sa survenance (art. 58, al. 1) ; en cas de manquement particulièrement grave aux règles imposées au salarié en arrêt maladie, dans un délai de 1 mois, et au plus tard dans un délai de 1 an (art. 57, al. 1).

La période de protection. L'employeur ne peut pas licencier, entre autres, un salarié en incapacité temporaire de travail, une salariée enceinte ni un parent en congé de maternité, de paternité ou parental (art. 53, al. 1). Cette interdiction connaît des exceptions, typiquement en cas de dissolution de l'employeur ou d'une partie de celui-ci et en cas de licenciement pour manquement aux obligations. Pour un manquement qui ne justifierait pas une résiliation immédiate du contrat de travail (*okamžité zrušení pracovního poměru*), il n'est toutefois possible de licencier ni une salariée enceinte, ni un parent se trouvant dans l'un de ces congés. Pour un motif qui justifierait une résiliation immédiate, une salariée enceinte peut être licenciée ; un parent en congé de maternité ou de paternité ne peut pas l'être, ni un parent en congé parental pendant la période où la mère pourrait bénéficier du congé de maternité (art. 54, let. c) et d)). C'est la situation au jour de la notification qui compte. Si vous tombez malade seulement après la notification du licenciement et que le préavis devait expirer pendant votre arrêt, la durée de l'arrêt n'est pas prise en compte et le contrat de travail ne prend fin qu'à l'expiration de la partie restante du préavis, une fois l'arrêt terminé. Il en va autrement si vous informez l'employeur que vous ne tenez pas à cette prolongation (art. 53, al. 2). Notre guide du droit du travail (en tchèque) résume les mêmes points du point de vue de l'employeur.

Quand le contrat de travail prend fin

Le préavis commence à courir le jour où le licenciement vous a été notifié et prend fin le jour portant le même quantième ; si ce jour n'existe pas dans le dernier mois, il prend fin le dernier jour du mois (art. 51, al. 1). Il dure au moins 2 mois. Pour un licenciement fondé sur l'article 52, let. f) à h), c'est-à-dire pour non-respect des conditions ou des exigences du poste, y compris des résultats insuffisants, pour manquement aux obligations et pour manquement particulièrement grave aux règles imposées au salarié en arrêt maladie, 1 mois suffit (art. 51, al. 2).

Un licenciement pour suppression de poste notifié le mardi 10 novembre 2026 prend donc fin le 10 janvier 2027. Un licenciement pour manquements répétés notifié le même jour prend fin le 10 décembre 2026. Un préavis plus long peut être convenu, mais uniquement par écrit (art. 51, al. 3).

Jusqu'à la fin du préavis, le contrat de travail se poursuit avec tous ses droits et obligations. Cesser de venir au travail parce que vous « partez de toute façon » constitue une absence injustifiée, et vous vous exposez ainsi à une résiliation immédiate pour manquement aux obligations. Si vous souhaitez partir plus tôt, par exemple pour un

nouvel emploi, il vous faut un accord avec l'employeur.

La résiliation immédiate et la rupture pendant la période d'essai ne comportent aucun préavis. La rupture pendant la période d'essai n'a pas à être motivée, et le contrat prend fin le jour de sa notification, sauf si elle indique une date ultérieure (art. 66). L'employeur ne peut toutefois pas y recourir pendant les 14 premiers jours de l'incapacité de travail du salarié. Ces modes de rupture peuvent eux aussi être contestés en justice dans le même délai que le licenciement.

Ce à quoi vous avez droit en partant

L'indemnité de départ (*odstupné*) est due en cas de licenciement pour motifs organisationnels au sens de l'article 52, let. a) à c), ou d'accord de rupture conclu pour ces mêmes motifs. Elle est égale à au moins une fois le salaire mensuel moyen si le contrat de travail a duré moins d'un an, deux fois s'il a duré d'un à deux ans et trois fois s'il a duré au moins deux ans (art. 67, al. 1). La durée inclut aussi un précédent contrat de travail chez le même employeur, si 6 mois au plus se sont écoulés entre les deux (art. 67, al. 2). Un salarié qui a travaillé trois ans dans l'entreprise avec un salaire moyen de 42 000 CZK a droit à au moins 126 000 CZK. La loi ne fixe qu'un minimum ; une convention collective, un règlement interne ou le contrat de travail peuvent accorder davantage.

En cas d'atteinte de l'exposition maximale admissible (art. 52, let. e)), l'indemnité est égale à douze fois le salaire mensuel moyen (art. 67, al. 3). En cas de licenciement pour raisons de santé (art. 52, let. d)), aucune indemnité de départ n'est due. Si la cause en est toutefois un accident du travail ou une maladie professionnelle, le salarié a droit à une indemnité forfaitaire égale à douze fois son salaire mensuel moyen (art. 271ca). En cas de licenciement pour résultats insuffisants ou pour manquement aux obligations, aucune indemnité de départ n'est due.

L'indemnité de départ est versée après la fin du contrat de travail, à la prochaine date de paie, sauf accord écrit différent (art. 67, al. 5).

Vous avez en outre droit :

- au salaire du dernier mois le jour de votre départ, si vous le demandez et si le système de paie le permet (art. 141, al. 5) ;
- au paiement des congés non pris (art. 222, al. 2) ;
- à une attestation d'emploi et, sur demande, à une attestation distincte de votre salaire moyen destinée à l'Office du travail (art. 313). Notre guide de l'attestation d'emploi (en tchèque) précise ce qu'elle doit contenir.

Si vous estimez que le licenciement est nul

Personne n'annulera à votre place un licenciement nul. Il vous faut faire deux choses : informer par écrit l'employeur que vous tenez à continuer à travailler pour lui, et saisir le tribunal à temps.

Informer par écrit l'employeur que vous tenez à continuer à travailler pour lui. Le contrat de travail se poursuit alors, et l'employeur vous doit une indemnité compensatrice de salaire égale à votre salaire moyen, mais seulement **à compter du jour où vous l'en avez informé**, jusqu'à ce qu'il vous permette de travailler ou que le contrat prenne valablement fin (art. 69, al. 1). Vous pouvez envoyer ce courrier dès la notification du licenciement. La loi ne fixe pas de délai pour le faire, mais l'indemnité n'est due qu'à partir du jour où le courrier parvient à l'employeur. Envoyez-le donc de manière qu'il le reçoive au plus tard le dernier jour du préavis. Une courte lettre suffit : elle renvoie au licenciement et indique que vous le considérez comme nul et que vous tenez à ce que l'employeur continue de vous employer. Faites-la parvenir de façon à disposer d'une preuve de la date.

Si la période pour laquelle l'indemnité vous est due dépasse 6 mois, le tribunal peut, à la demande de l'employeur, réduire de manière raisonnable l'indemnité pour la période suivante. Il tient compte de ce que vous avez pu gagner ailleurs entre-temps, mais aussi des raisons pour lesquelles vous n'avez pas repris de travail (art. 69, al. 2). Un nouvel emploi ne vous fait donc pas perdre ce droit, et l'inaction ne vous aidera pas.

Une action en justice dans les deux mois. La nullité d'un licenciement, d'une résiliation immédiate, d'une rupture pendant la période d'essai ou d'un accord de rupture peut être invoquée en justice au plus tard dans les 2 mois suivant le jour où le contrat de travail devait prendre fin (art. 72). Il s'agit d'un délai de déchéance : à son expiration, le droit s'éteint et le licenciement produit ses effets, même s'il était entaché de nombreux vices. Le tribunal le relève d'office, même si l'employeur ne le soulève pas.

Le délai pour agir relève du droit matériel : la demande doit donc parvenir au tribunal au plus tard le dernier jour du délai. La poster ce jour-là ne suffit pas. La Cour suprême l'a affirmé à plusieurs reprises, en dernier lieu dans son arrêt du 10 décembre 2024, n° 21 Cdo 565/2024 (point 16). Pour un licenciement dont le préavis a pris fin le 10 janvier 2027, le dernier jour est le 10 mars 2027. Si le dernier jour du délai tombe un samedi, un dimanche ou un jour férié, le délai expire le premier jour ouvrable suivant (art. 607 du Code civil tchèque) ; la fin du préavis, elle, n'est pas reportée pour autant. Déposez votre demande par la boîte de données ou en personne au greffe du tribunal, avec une marge de plusieurs jours.
Le simple fait de « continuer à négocier » ne prolonge pas le délai. Il est en revanche suspendu, entre autres, lorsque vous êtes convenu avec l'employeur de tenter de régler le litige à l'amiable ; cet accord peut être informel, mais la volonté des deux parties doit en ressortir clairement. Le délai recommence à courir dès que l'une des parties refuse expressément de poursuivre les négociations ; s'il reste alors moins de 5 jours, il n'expire pas avant 10 jours (art. 332 du Code du travail). C'est ainsi que l'a interprété la Cour suprême dans son arrêt du 10 décembre 2024, n° 21 Cdo 565/2024 (points 21 et 22). Prouver un tel accord après coup reste toutefois incertain. Si les négociations ne mènent à rien et que la fin du délai approche, saisissez le tribunal ; vous pourrez continuer à négocier pendant la procédure.

Et si vous ne souhaitez pas retourner dans l'entreprise ? Si vous n'informez pas l'employeur que vous tenez à continuer à travailler pour lui, le contrat de travail est réputé avoir pris fin d'un commun accord à l'expiration du préavis. Si c'est une résiliation immédiate ou une rupture pendant la période d'essai qui est nulle, vous avez alors droit à une indemnité compensatrice de salaire pour la durée du préavis (art. 69, al. 3). Même dans ce cas, la nullité doit cependant être constatée par un tribunal saisi à temps.

L'accord de rupture au lieu du licenciement : quand signer et quand s'abstenir

Les employeurs proposent souvent un accord de rupture du contrat de travail. Le contrat prend alors fin à la date que vous convenez, sans préavis (art. 49). Pour le salarié, ce peut être une bonne solution, par exemple s'il a déjà un nouvel emploi. Mais il y a trois pièges.

Premièrement, l'indemnité de départ n'est due que si l'accord a été conclu pour des motifs organisationnels au sens de l'article 52, let. a) à c), ou en raison de l'atteinte de l'exposition maximale admissible (art. 67, al. 1 et 3). Si le motif n'est pas indiqué, le droit à l'indemnité est difficile à prouver. Si le motif est réellement une suppression de poste, exigez qu'il figure dans l'accord. Deuxièmement, l'interdiction de licencier pendant la période de protection ne s'applique pas à l'accord : en signant, le salarié malade ou la salariée enceinte perd la protection dont il ou elle bénéficierait face à un licenciement. Troisièmement, l'accord ne peut pas être retiré unilatéralement. Il ne peut être contesté que pour nullité, et dans le même délai de deux mois (art. 72).

Vous n'êtes tenu de rien signer sur-le-champ ; emportez le projet chez vous et faites-le vérifier. De meilleures conditions, par exemple une indemnité de départ plus élevée, se négocient précisément à ce moment-là, tant que l'employeur tient à un départ rapide et sans heurts. Nous traitons plus en détail de l'accord de rupture dans notre guide consacré à ce sujet (en tchèque).

L'Office du travail et l'allocation de chômage

Si vous n'avez pas de nouvel emploi dès le premier jour suivant la fin de votre contrat, inscrivez-vous à l'Office du travail comme demandeur d'emploi et demandez immédiatement l'allocation. Celui qui la demande au plus tard dans les 3 jours ouvrables suivant la fin de son emploi la perçoit dès le lendemain de cette fin (art. 42, al. 4, de la loi tchèque sur l'emploi). Celui qui la demande plus tard ne la perçoit qu'à compter du jour de sa demande (art. 42, al. 1).

Vous y avez droit si vous avez cotisé au moins 12 mois à l'assurance retraite au cours des 2 dernières années au titre d'un emploi ou d'une autre activité lucrative (art. 39, al. 1, et art. 41, al. 1). L'allocation est versée pendant 5 mois, pendant 8 mois après 52 ans et pendant 11 mois après 57 ans (art. 43, al. 1). Jusqu'à 52 ans, elle s'élève à 80 % du salaire mensuel net moyen pendant les 2 premiers mois, à 50 % pendant les 2 mois suivants et à 40 % pour le reste de la période ; après 52 ans, elle est de 80 % pendant les 3 premiers mois et de 50 % pendant les 3 mois suivants. L'allocation est plafonnée à 0,8 fois le salaire moyen dans l'économie nationale (art. 50, al. 3 et 6).

Que le contrat de travail ait pris fin par licenciement ou par accord n'a aucune incidence sur le montant de l'allocation. Seul n'y a pas droit celui dont l'employeur a rompu le contrat de travail au cours des 6 derniers mois pour un manquement particulièrement grave à ses obligations (art. 39, al. 2). Si le tribunal juge ultérieurement que cette rupture était nulle, l'Office du travail accorde l'allocation rétroactivement et verse l'arriéré (art. 54, al. 1). L'indemnité de départ n'a d'incidence ni sur le droit à l'allocation, ni sur la date à laquelle elle commence. Vous pouvez percevoir l'allocation même pendant le litige sur la nullité du licenciement. Si le tribunal juge le licenciement nul et que le contrat de travail se poursuit, vous devez la rembourser ; l'employeur vous verse pour cette période l'indemnité compensatrice de salaire (art. 56, al. 1, let. a), de la loi sur l'emploi).

Notez le jour même la date à laquelle le licenciement vous a été notifié et calculez deux dates : la fin du préavis et, deux mois plus tard, le dernier jour pour agir en justice.
Vous voulez contester le licenciement ? Informez immédiatement l'employeur par écrit que vous tenez à continuer à travailler pour lui. L'indemnité compensatrice de salaire ne vous est due qu'à partir de ce courrier.
Ne signez pas un accord de rupture sur place. Si le motif est une suppression de poste ou la dissolution d'une partie de l'entreprise, exigez qu'il figure dans l'accord ; sinon, l'indemnité de départ sera difficile à obtenir.

En bref

Question	Réponse	Disposition
Pour quels motifs l'employeur peut licencier	Uniquement pour les motifs énumérés par la loi, décrits par des faits précis dans la lettre de licenciement	Art. 50, al. 2 et 4, et art. 52 du Code du travail
Quand le préavis commence et combien de temps il dure	Le jour de la notification ; au moins 2 mois, au moins 1 mois pour les motifs de l'article 52, let. f) à h)	Art. 51 du Code du travail
Licenciement pendant un arrêt maladie ou une grossesse	Interdit, sauf exceptions (dissolution de l'employeur, manquement aux obligations ; plus restreintes pour les salariées enceintes et les parents en congé)	Art. 53 et 54 du Code du travail
Indemnité de départ	Pour motifs organisationnels, une à trois fois le salaire mensuel moyen selon la durée du contrat de travail	Art. 67 du Code du travail
Indemnité compensatrice de salaire en cas de licenciement nul	À compter de l'information écrite de l'employeur que vous tenez à continuer à travailler pour lui	Art. 69, al. 1, du Code du travail
Délai pour agir en nullité	2 mois à compter de la date de fin prévue ; la demande doit parvenir au tribunal au plus tard le dernier jour	Art. 72 du Code du travail ; 21 Cdo 565/2024
À partir de quand l'allocation est versée	Dès le lendemain de la fin de l'emploi si vous la demandez dans les 3 jours ouvrables ; sinon à compter du jour de la demande	Art. 42 de la loi sur l'emploi

Vous avez reçu une lettre de licenciement ou un projet d'accord de rupture et ne savez pas s'il tiendra ? Envoyez-nous la lettre de licenciement, votre contrat de travail et la date de notification. Nous vous dirons si le licenciement peut être contesté, à quoi vous avez droit et dans quel délai il faut agir. Nous représentons aussi bien les salariés que les employeurs dans le cadre de notre pratique en droit du travail. Écrivez-nous.

Conclusion

La loi protège assez bien les salariés, mais seulement ceux qui se manifestent par écrit et à temps. Si vous avez un doute sur un licenciement, venez donc nous voir dans les premiers jours, et non pendant la dernière semaine du délai de deux mois.

Sources

- Loi n° 262/2006 Rec., Code du travail, art. 49 à 54, 57, 58, 66, 67, 69, 72, 141, 222, 271ca, 313, 332 et 334a à 336 (version en vigueur à partir du 1er novembre 2026).
- Loi n° 435/2004 Rec. sur l'emploi, art. 39, 41 à 43, 50, 54 et 56 (version en vigueur à partir du 1er juillet 2026).
- Loi n° 89/2012 Rec., Code civil, art. 605, 607 et 647.
- Arrêt de la Cour suprême du 12 juin 2018, n° 21 Cdo 343/2018.
- Arrêt de la Cour suprême du 10 décembre 2024, n° 21 Cdo 565/2024.

Cet article a un caractère informatif et ne constitue pas un conseil juridique. Il repose sur l'état du droit à la date de publication ; la validité d'un licenciement donné dépend de sa formulation exacte, de son motif et de son mode de notification.

Licencié par mon employeur : que faire tout de suite et dans les deux mois

L'équipe IUSTORIA · Publié 5/11/2026

https://www.iustoria.cz/fr/blog/licencie-par-son-employeur-que-faire-maintenant/

Ce texte est protégé par le droit d'auteur. Le partage du document entier et non modifié est bienvenu ; la reprise d'extraits dans d'autres textes suppose la citation de la source. © IUSTORIA, advokátní kancelář, s.r.o.