

Mémento: Résiliation du contrat de travail

Résiliation pendant le temps d'essai (art. 10 et art. 11, al. 1 CCTL)

Selon art. 10 CCTL, les trois premiers mois sont réputés temps d'essai pour les travailleurs au bénéfice d'un contrat de durée indéterminée. Pour les travailleurs sous contrat de durée déterminée, les deux premiers tiers sont réputés temps d'essai, mais au maximum trois mois.

Pendant le temps d'essai, les rapports de travail peuvent être résiliés moyennant préavis de deux jours ouvrables (art. 11, al. 1 CCTL). Les rapports de travail peuvent être résiliés à tout moment en principe, même en cas de maladie, accident, service militaire ou grossesse du/de la collaboratrice: les délais légaux de protection contre les congés ne sont applicables qu'après l'échéance du temps d'essai.

La résiliation peut être notifiée au cocontractant même le dernier jour du temps d'essai. Le délai de résiliation peut cependant aussi ne prendre fin qu'après l'échéance du temps d'essai.

Résiliation après le temps d'essai (art. 11, al. 2 CCTL)

Selon art. 11, al. 2 CCTL, le délai de résiliation de rapports de travail de durée indéterminée est:

- pendant les trois premiers mois: 2 jours ouvrables
- du 4^e au 6^e mois y inclus: 7 jours
- dès le 7^e mois: 1 mois, toujours pour le même jour du mois suivant (et peu importe le nombre d'années de service)

Les rapports de travail de durée déterminée prennent fin en principe à l'échéance de la durée convenue, mais peuvent être résiliés moyennant le même préavis que pour les rapports de durée indéterminée, pour autant que ces délais de congé aient été convenus dans le contrat.

Protection contre les congés (art. 336c CO)

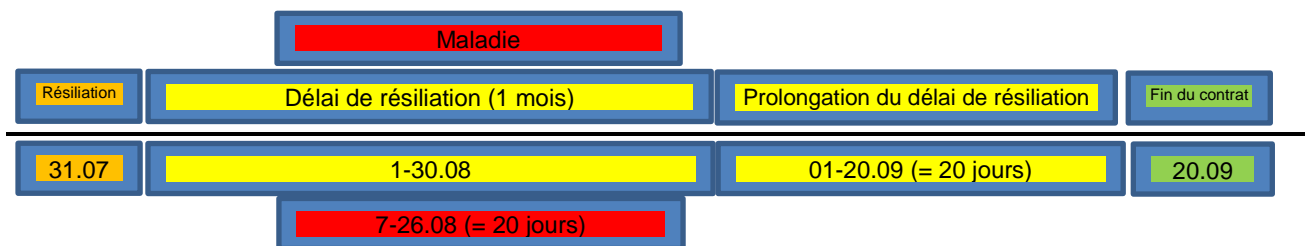
Après le temps d'essai, l'employeur ne peut résilier le contrat selon art. 336c CO:

- a. pendant que le travailleur accomplit un service obligatoire, militaire ou dans la protection civile, ou un service civil, en vertu de la législation fédérale, ou encore pendant les quatre semaines qui précèdent et qui suivent ce service pour autant qu'il ait duré plus de onze jours;
 - b. pendant une incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident non imputables à la faute du travailleur, et cela au plus pendant les durées suivantes:
 - durant la 1^{ère} année de service, pendant 30 jours
 - de la 2^e à la 5^e année de service, pendant 90 jours
 - dès la 6^e année de service, pendant 180 jours
- *A ce sujet, il y a lieu d'observer en particulier les points suivants:*
- *la protection contre les congés déploie ses effets aussi bien en cas d'incapacité de travail totale que partielle*
 - *Si les rapports de travail non résiliés et éventuellement prolongés s'étendent jusqu'à une nouvelle année de service pour laquelle une plus longue période de protection est prévue, c'est cette dernière période de protection qui s'applique*
 - *Plusieurs empêchements de travailler imputables à des maladies ou accidents distincts déclenchent chacun une nouvelle période de protection*

- c. pendant la grossesse et au cours des seize semaines qui suivent l'accouchement. La protection contre les congés existe dès le début de la grossesse, même si la travailleuse n'apprend qu'après coup qu'elle était déjà enceinte au moment de la notification du congé;
- d. pendant que le travailleur participe, avec l'accord de l'employeur, à un service d'aide à l'étranger ordonné par l'autorité fédérale, pendant toute la durée de la participation.

Le congé donné pendant l'une des périodes prévues ci-dessus est nul, autrement dit, il ne produit aucun effet juridique et doit être notifié à nouveau après la fin de la période de protection, moyennant respect du délai de congé ordinaire.

Le congé notifié avant la période de protection est valable. Cette période interrompt cependant le délai de résiliation et celui-ci ne recommence à courir au plus tôt qu'après le retour du travailleur à son poste ou au plus tard après le délai de protection contre les congés. En d'autres termes, le délai de résiliation du contrat peut donc se prolonger pendant des semaines ou des mois en raison d'empêchements de travailler et de périodes de protection contre les congés. Le terme prévu pour la fin des rapports de travail est différé à raison de la durée de l'empêchement, mais au plus aussi longtemps que dure la période légale de protection contre les congés.



Exemple:

la résiliation des rapports de travail est remise en mains propres au travailleur qui la contresigne en date du 31 juillet 2016, moyennant préavis d'un mois, pour le 30 août 2016. Comme le collaborateur est malade du 7 au 26 août 2016, une période de protection contre les congés de 20 jours est applicable. La résiliation est donc valable parce qu'elle a été notifiée avant la période de protection. Le délai de résiliation, qui aurait pris fin sans maladie à fin août, se prolonge donc de ces 20 jours et les rapports de travail prennent fin le 20.09.

La réglementation sur la période de protection ne s'applique toutefois pas:

- en cas de fin de rapports de travail de durée déterminée
- pendant le temps d'essai
- en cas de résiliation par le travailleur
- en cas de résiliation immédiate
- en cas de cessation des rapports de travail par entente mutuelle

Forme de la résiliation du contrat de travail

Sous quelle forme un bailleur de services doit-il résilier le contrat pour que le congé soit légal? Est-ce qu'un e-mail suffit par exemple?

- A titre de déclaration de volonté, le congé ne nécessite, à défaut de règle contraire, aucune forme spéciale. Il peut donc être notifié verbalement, par e-mail, par SMS ou déposé dans

la combox du téléphone mobile (TC GR, JAR 2007, 453) ou encore par un comportement nettement concluant.

- Si la forme écrite a été convenue pour la résiliation du contrat, elle est alors selon toute vraisemblance une exigence pour la validité du congé (art. 16, al. 1 CO; ATF 128 III 224, ss).
- La règle prévue dans le contrat, selon laquelle le congé doit être notifié sous pli recommandé, sert uniquement à faciliter les moyens de preuve et n'est pas une condition de validité, sauf stipulation contraire.

Le congé doit parvenir à l'autre partie au plus tard le dernier jour précédant le début du délai de résiliation. Quiconque notifie le congé doit prouver que celui-ci a été porté à temps à la connaissance de l'autre partie au contrat.

Admissibilité d'une résiliation immédiate

Quand une résiliation immédiate est-elle justifiée?

Il n'est pas possible de répondre de façon générale à la question de savoir si une résiliation immédiate est justifiée ou non. Ce sont toujours les circonstances concrètes du cas qui sont décisives. A titre de mesure la plus sévère prévue par le droit du travail, la résiliation selon art. 337 CO ne peut être notifiée qu'à condition qu'existe un juste motif.

Selon la doctrine et la jurisprudence, font notamment partie des critères d'examen essentiels:

- Gravité du manquement
- Faute
- Action unique ou répétée
- Avec ou sans avertissement préalable (sans avertissement, l'obstacle est encore plus grand!)
- Poste de confiance particulier ou fonction de cadre
- Age du collaborateur
- Antécédents dans l'entreprise
- Attitude compréhensive ou incorrigible
- Durée du délai de résiliation ordinaire

Plus le délai ordinaire est bref, plus est-on en droit d'attendre raisonnablement de l'employeur qu'il occupe encore le travailleur jusqu'à l'échéance du délai de résiliation. Comme les délais de résiliation sont très courts dans la location de services (en particulier durant les six premiers mois), il faut donc à cet égard des motifs d'autant plus justes pour pouvoir licencier immédiatement un collaborateur (autrement dit tout de suite, sans respect d'un délai).

Sur ce point, il est également important que le congé immédiat soit notifié tout de suite (autrement dit au maximum dans les 2 à 3 jours ouvrables). Si un grave manquement est constaté et si l'employeur reste sans agir pendant plusieurs semaines, son "droit" de notifier une résiliation immédiate se périmé.

Dübendorf, en mars 2017

Si vous avez des questions, notre service juridique est à votre disposition: <http://www.swissstaffing.ch/fr/Service/Service-juridique/Contact-conditions.php>