### **Situation juridique**

Un contrat de travail peut prendre fin à l’expiration de la durée du contrat (contrat de durée déterminée), par un accord de rupture, au décès de l’employé ou, sous certaines conditions, de l’employeur, ainsi que - comme dans la plupart des cas - par une résiliation du contrat. La résiliation est une déclaration unilatérale de volonté, sujette à réception, par laquelle une partie procède à une modification juridique sans que l’autre partie n’ait de possibilité d’influence. La résiliation est irrévocable. L’indication d’un motif matériel (c’est-à-dire prévu spécialement par la loi) du licenciement n’est pas nécessaire pour que celui-ci soit valable. Un licenciement qui respecte le délai de résiliation contractuel ou légal est un licenciement ordinaire.

En principe, le droit suisse garantit la liberté de résilier. Certaines dispositions légales limitent toutefois cette liberté, notamment quant aux motifs invoqués et en imposant le respect de délais contraignants.

1. Limitations dans le temps

Selon la loi, un licenciement ne peut être donné à n’importe quel moment (il existe des délais de résiliation et des termes de congé). En présence de certaines circonstances particulières, le licenciement est même totalement impossible (délais de protection).

# 1.1 Délais de résiliation et termes de congé

Lors d’un licenciement, il convient de respecter des délais de résiliation et des termes de congé. Le courrier de résiliation doit parvenir au destinataire avant le début du délai. L’objectif des délais de résiliation et des termes de congé est de permettre aux partenaires contractuels de se préparer à la nouvelle situation. L’employeur doit pouvoir chercher un nouvel employé et l’employé une nouvelle place de travail.

# Résiliation pendant le temps d’essai

Selon l’art. 335b al. 1 du Code suisse des obligations (CO), le contrat de travail peut être résilié à tout moment pendant le temps d’essai moyennant un délai de congé de sept jours. Est considéré comme temps d’essai le premier mois de travail. Des dispositions différentes peuvent être prévues par accord écrit, contrat-type de travail ou convention collective. Le temps d’essai ne peut toutefois pas dépasser trois mois (art. 335b al. 2 CO).

# Résiliation après le temps d’essai

Selon l’art. 335c al. 1 CO, le contrat peut être résilié pour la fin d’un mois moyennant un délai de congé d’un mois pendant la première année de service, de deux mois de la deuxième à la neuvième année de service, de trois mois ultérieurement. Ces délais peuvent être modifiés par accord écrit, contrat-type de travail ou convention collective. Des délais inférieurs à un mois ne peuvent toutefois être fixés que par convention collective et uniquement pour la première année de service (art. 335c al. 2 CO).

**1.2. Résiliation en temps inopportun par l’employeur (art. 336*c* CO)**

Après le temps d’essai, l’employeur ne peut pas résilier le contrat:

a) Pendant que l’employé 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 précédent et qui suivent ce service pour autant qu’il ait duré plus de onze jours;

b) Pendant une incapacité de travail totale ou partielle résultant d’une maladie ou d’un accident non imputables à la faute de l’employé, et cela, durant 30 jours au cours de la première année de service, durant 90 jours de la deuxième à la cinquième année de service et durant 180 jours à partir de la sixième année de service;

c) Pendant la grossesse et au cours des seize semaines qui suivent l’accouchement;

cbis) avant le terme du congé de maternité prolongé conformément à l’art. 329*f*, al. 2;

cter) tant que dure le droit au congé de prise en charge visé à l’art. 329*i*, pour une période maximale de six mois à compter du jour où le délai-cadre commence à courir;

d) Pendant que l’employé participe, avec l’accord de l’employeur, à un service d’aide à l’étranger ordonné par l’autorité fédérale.

La protection contre les congés assurée par ces délais de protection n’est valable qu’après le temps d’essai. Le congé donné pendant la période de prohibition est nul (art. 336c al. 2 CO). Dans ce cas, les rapports de travail continuent. Si le contrat de travail doit être résilié après l’échéance de la période de protection, une nouvelle résiliation est alors nécessaire.

Si la résiliation est notifiée avant le début de la période de prohibition, elle est valable. Toutefois, si le délai de congé n’a pas expiré au début de la période de protection, ce délai est suspendu et peut reprendre son cours à l’échéance de ladite période (art. 336c al. 2 CO). Si l’employé est à nouveau en incapacité de travail pour l’une des raisons mentionnées (p. ex. nouvelle maladie) pendant le délai de congé prolongé, le travailleur a droit à une nouvelle suspension du délai jusqu’à épuisement de la période prévue par la loi.

Lorsque le contrat de travail arrive à échéance à un terme tel que la fin d’un mois ou d’une semaine de travail et que celui-ci diffère de la fin du délai de résiliation convenu, le délai est prolongé jusqu’au prochain terme. Pendant cette prolongation, aucune nouvelle période de protection ne peut être invoquée.

L’obligation de verser le salaire est déterminée dans tous les cas par les dispositions régissant l’empêchement des prestations de travail (art. 324*a* CO).

**2. Limitations quant à la motivation avancée**

Il y a des motifs sur la base desquels il n’est pas permis de résilier un contrat de travail. La loi énumère ces «motifs abusifs» à l’art. 336 CO. Le congé est abusif s’il est donné pour des motifs qui ne sont pas dignes de protection, soit:

- raisons inhérentes à la personnalité (p. ex. licenciement en raison de la nationalité, de la couleur de peau, de l’âge)

- exercice d’un droit constitutionnel (p. ex. participation à une manifestation), à moins que l’exercice de ce droit ne viole une disposition du contrat de travail

- prévention de prétentions juridiques découlant du contrat de travail (p. ex. lorsqu’un employeur licencie un employé uniquement pour éviter de devoir lui verser la gratification pour ancienneté de service à laquelle il aurait droit)

- afin d’empêcher un employé de faire valoir des prétentions résultant du contrat de travail (p. ex. lorsqu’un collaborateur est licencié parce qu’il exige une compensation de ses heures supplémentaires.)

- accomplissement d’une obligation légale (p. ex. service militaire obligatoire ou protection civile)

- appartenance ou non-appartenance à une organisation de travailleurs ou exercice conforme au droit d’une activité syndicale de la part de l’employé

- rôle de représentant élu des travailleurs, membre d’une commission d’entreprise lorsqu’il n’existe aucun motif justifié de licenciement

- licenciements collectifs sans respecter la procédure de consultation prévue à l’art. 335 f CO.

Si le contrat de travail est résilié pour l’un des motifs énumérés à l’art. 336 CO, le licenciement est abusif. Néanmoins, le caractère abusif de la résiliation n’est pas constaté d’office, mais la partie qui a reçu le congé doit le faire valoir. Si celle-ci ne fait pas usage de son droit, la résiliation est valable et le contrat de travail résilié.

En cas de licenciement abusif, la partie qui a reçu le congé peut revendiquer auprès de l’autre partie une indemnité s’élevant à six mois de salaire au maximum.

### **Procédé**

La résiliation n’est soumise à aucune forme particulière, c’est-à-dire qu’elle peut aussi être communiquée oralement (même par téléphone). Afin de disposer d’une preuve, il est toutefois conseillé de recourir à la forme écrite. La résiliation doit parvenir au partenaire contractuel, c’est-à-dire que celui-ci doit avoir la possibilité d’en prendre connaissance. La résiliation ne déploie donc son effet qu’une fois reçue par le partenaire contractuel, p. ex. après réception du courrier de résiliation recommandé (attention: si le courrier de résiliation recommandé n’est pas récupéré à la poste par son destinataire, il est réputé avoir été distribuée à votre domicile si l’avis de passage indique qu’elle peut être retirée au bureau de poste. Seule condition: que vous soyez en mesure d’aller la chercher)

*Entreprise Modèle*

*Rue Modèle 11*

*6000 Ville Modèle*

**Recommandé**

*Monsieur*

François Modèle

*Chemin Modèle 22*

###### 6004 Village Modèle

*Ville Modèle*, le \_\_\_\_\_\_

##### Résiliation ordinaire du contrat de travail

Monsieur,

Par la présente, nous vous informons que nous résilions votre contrat de travail pour le \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ en respectant le délai de résiliation ordinaire contractuel fixé à \_\_\_\_\_\_.

[Indication: Les délais de résiliation sont fixés par accord écrit entre les partenaires, par contrat-type de travail , par convention collective ou par le droit des obligations.]

Ce licenciement est dû à des raisons commerciales/économiques.

[Indication: L’indication du motif de la résiliation n’est pas nécessaire pour que la résiliation soit valable. Cependant, la partie qui reçoit la résiliation (employé ou employeur) a le droit d’exiger une motivation écrite (art. 335, al. 2 CO).]

Nous avons constaté que vous aviez encore un solde de vacances de \_\_\_\_\_\_ jours. Ces jours de vacances devront être pris encore avant la fin des rapports de travail.

De plus amples informations vous seront transmises en temps voulu. Un certificat de travail ainsi qu’un décompte final vous seront également fournis prochainement.

Tout en vous remerciant de prendre bonne note de ce qui précède et en vous souhaitant plein succès pour le futur, nous vous prions d’agréer, Monsieur, nos salutations distinguées.

*Entreprise Modèle*