

Droit du travail



Fin des rapports de travail

À quoi faire attention en tant qu'employeur?



Département de la santé, des affaires sociales et de la culture
Service de protection des travailleurs et des relations du travail

Departement für Gesundheit, Soziales und Kultur
Dienststelle für Arbeitnehmerschutz und Arbeitsverhältnisse

CANTON DU VALAIS
KANTON WALLIS

- 4 Contrat à durée indéterminée (CDI)
- 4 Contrat à durée déterminée (CDD)
- 4 Qu'est-ce qu'un délai de protection ?
- 5 Puis-je résilier un contrat à n'importe quel moment ?
- 5 Qu'est-ce que la suspension du délai de congé ?
- 5 Libération de l'obligation de travailler
- 6 Que faire en cas d'abandon de poste ?
- 6 Certificat de travail
- 6 Temps nécessaire pour chercher un autre emploi
- 7 Décompte final
- 7 Prestations des assurances
- 7 Renseignements en matière de droit du travail
- 7 Actions en justice contre un travailleur
- 7 Formalités administratives à remplir au départ du travailleur
- 8 Résiliation
- 10 Liens utiles

Intro

Tout employeur se doit de connaître le droit du travail pour la bonne marche de son entreprise. La plupart des règles se trouvent dans le code des obligations (CO), dans une convention collective (CCT) et dans la loi sur le travail (LTR). La présente brochure reprend les éléments essentiels en matière de droit du travail.

Contrat à durée indéterminée (CDI)

Le travailleur, tout comme l'employeur, peuvent résilier le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée (CDI), en respectant les délais de congé suivants :

- 1 mois la 1^{re} année,
- 2 mois de la 2^e à la 9^e année,
- 3 mois dès la 10^e année d'activité.

Attention, les délais peuvent être différents s'ils sont indiqués dans un contrat individuel écrit, dans une convention collective de travail (CCT) ou dans un contrat-type de travail (CTT).

Temps d'essai : Dans un CDI, le premier mois de travail est considéré comme temps d'essai; cette durée peut être modifiée par accord écrit des parties (réduite ou prolongée jusqu'à trois mois).

Contrat à durée déterminée (CDD)

Le contrat à durée déterminée (CDD) prend fin automatiquement à l'issue de la durée prévue dans le contrat, sans qu'il soit nécessaire de le résilier. Il est possible de fixer une durée maximale du contrat et d'autoriser ainsi la possibilité de le résilier. Il est aussi possible de prévoir un temps d'essai, comme pour le CDI.

Qu'est-ce qu'un délai de protection ?

Après le temps d'essai, un employeur ne peut pas résilier un contrat de travail en « temps inopportun ». Un « délai de protection » est un délai qui empêche de licencier un employé qui serait en service militaire obligatoire, en arrêt maladie ou accident, enceinte ou en congé maternité. L'article 336c du Code des obligations (CO) liste les différents cas de protection :

En cas d'incapacité de travail due à la **maladie** ou à un **accident**, les délais de protection sont de :

- 30 jours pendant la première année de service,
- 90 jours de la 2^e à la 5^e année de service,
- 180 dès la 6^e année de service.

En cas de **service civil ou militaire**, ou encore pendant les 4 semaines qui précèdent et qui suivent ce service pour autant qu'il ait duré plus de onze jours.

Un délai de protection est en vigueur en cas de **grossesse**, puis durant les 16 semaines qui suivent l'**accouchement**.

Ainsi, une résiliation du contrat de travail par l'employeur reçue pendant ce délai de protection est nulle (sans effet et il va falloir renotifier le congé à l'issue du délai de protection). La résiliation reçue avant la protection est valable; toutefois, le délai de congé est suspendu pendant un certain temps selon les années de service.

Puis-je résilier un contrat à n'importe quel moment ?

En principe, tout contrat de travail peut être résilié tant par le travailleur que par l'employeur, mais moyennant le respect des délais de congé. Cependant, il existe des restrictions au droit de résilier dans les situations suivantes :

- congé abusif (p. ex congé-représailles),
- résiliation en temps inopportun (p. e. en cas de congé maternité, de maladie...),
- licenciement collectif (certaines règles sont à respecter selon l'art. 335d CO).

Qu'est-ce que la suspension du délai de congé ?

Lorsqu'une résiliation de contrat est transmise avant le délai de protection, le délai de congé est suspendu. C'est notamment le cas pour un collaborateur qui tomberait malade (p. e.) après avoir été informé de la résiliation de son contrat.

Dans ce cas, le travailleur qui invoque la suspension doit, s'il est toujours empêché de travailler, continuer à informer son employeur sur son état de santé (notamment en continuant à lui adresser des certificats médicaux); s'il est à nouveau apte au travail, il doit reprendre son activité ou offrir de reprendre son activité pendant le délai prolongé.

Libération de l'obligation de travailler

Lors d'une résiliation ordinaire, l'employeur peut libérer définitivement le travailleur de son obligation de travailler. Il peut même lui interdire l'accès à l'entreprise. Il reste néanmoins tenu de continuer à payer le salaire jusqu'à la fin effective des rapports de travail.

Le travailleur libéré doit continuer à respecter ses obligations envers l'employeur, principalement son devoir de fidélité et de diligence : il peut être amené à effectuer des tâches de transmission de dossiers et d'information à son successeur et remettre à son employeur tout ce qui lui a été confié pour les besoins de son activité (p.ex. habits, ordinateur portable, téléphone, etc.).

Sauf convention contraire, le travailleur peut commencer une nouvelle activité professionnelle, pour autant que cette activité ne soit pas concurrente ou cause un dommage à l'employeur. Dans ce cas, l'employeur peut déduire du salaire encore dû les revenus tirés du nouvel emploi.

Comme pour un congé ordinaire l'empêchement de travailler sans faute du travailleur prolonge le délai de congé (cf. « suspension du délai de congé »).

L'employeur peut exiger de son employé libéré de son obligation de travailler qu'il prenne tout ou partie de ses soldes vacances et heures supplémentaires sur cette période. Pour ce faire, il doit également tenir compte de la difficulté pour l'employé à retrouver un travail, de la durée du

délai de congé et de l'ampleur du solde de jours de vacances. Ce qui est donc décisif, c'est le rapport entre la durée de la libération de l'obligation de travailler et le nombre de jours de vacances restant.

L'employeur ne peut compenser les heures de travail supplémentaires par un congé d'équivalence qu'avec l'accord du travailleur, les parties devant s'être mises d'accord sur le moment précis de la compensation.

Que faire en cas d'abandon de poste ?

Si le travailleur abandonne son emploi abruptement et sans motif valable, l'employeur doit le mettre en demeure par écrit de reprendre le travail. Si le travailleur ne revient pas dans l'entreprise dans le délai imparti, l'employeur peut retenir jusqu'à un quart du salaire mensuel. L'employeur peut obtenir une indemnité plus élevée, s'il établit que le dommage occasionné par ce départ est plus élevé.

S'il n'est pas possible de retenir la somme due sur le dernier salaire, l'employeur doit ouvrir des poursuites ou une action judiciaire dans les 30 jours dès l'abandon d'emploi, sous peine de perdre son droit d'agir en justice.

Certificat de travail

L'employeur doit remettre un certificat de travail en tout temps à la demande du travailleur. Le certificat doit porter sur la nature et la durée des rapports de travail, ainsi que sur la qualité du travail et la conduite du travailleur. Le certificat doit être rédigé en langage courant, clair et compréhensible. Il doit satisfaire aux quatre principes suivants : vérité, bienveillance, exhaustivité et clarté.

Le travailleur peut choisir entre un certificat complet (nature, durée des rapports de travail, qualités du travail et conduite du travailleur) et un certificat limité (uniquement nature et durée des rapports de travail). Mais ce choix n'est pas définitif, après la remise d'un certificat complet, l'employé peut demander un certificat limité et inversement.

Temps nécessaire pour chercher un autre emploi

L'employeur doit accorder au travailleur, une fois le contrat dénoncé, le temps nécessaire pour chercher un autre emploi. Cette obligation existe, quelle que soit la partie qui a résilié le contrat. Il n'y a pas d'obligation pour l'employeur de payer le salaire durant ce temps. Il est habituel d'accorder un demi-jour ou deux périodes de deux heures par semaine. Pour les travailleurs payés au mois, ce droit n'entraîne, en général, pas de réduction de salaire.

Décompte final

Un décompte final doit être établi au terme du contrat de travail. S'il est utile de passer en revue toutes les prétentions pouvant découler du contrat de travail pour établir le décompte final, la signature d'une quittance « pour solde de tout compte » ne met pas nécessairement l'employeur à l'abri de revendications futures du salarié (art. 341CO). En effet, il ne peut renoncer à des dispositions impératives de la loi ou d'une CCT.

Prestations des assurances

Les conditions des assurances peuvent prévoir la continuation, l'arrêt, la réduction des prestations en cas de fin du contrat de travail pendant un empêchement de travailler. Il convient de renseigner le salarié à temps sur ces points pour qu'il puisse entreprendre, le cas échéant, les démarches nécessaires à temps.

Renseignements en matière de droit du travail

Pour toute question relative au contrat de travail, le Service de protection des travailleurs et des relations du travail (SPT) offre son soutien aux travailleurs et employeurs actifs en Valais :
→ 027 606 74 00

Actions en justice contre un travailleur

Les actions des employeurs contre les travailleurs ne peuvent plus être lancées après 5 ou 10 ans (selon les cas).

Attention toutefois, si à la fin des rapports de travail, l'employeur a des prétentions connues à faire valoir contre le travailleur, il doit le faire savoir avant d'accomplir les actes accompagnant la fin des rapports de travail (décompte final, certificat de travail). Dans le cas contraire, un silence peut être compris par le travailleur comme une renonciation à d'éventuelles actions.

Formalités administratives à remplir au départ du travailleur

- Annoncer la fin de l'emploi aux assurances collectives conclues par l'employeur, ainsi qu'à la caisse d'allocations familiales.
- Maintenir la prévoyance et le libre passage.
- Informer par écrit la personne qui cesse son emploi :
 - qu'elle doit signaler ce départ à son assurance-maladie.
 - sur les possibilités de maintenir à titre individuel l'assurance perte de gain maladie.
 - qu'elle a la possibilité de prolonger jusqu'à 180 jours l'assurance-accidents par convention spéciale.

Résiliation

Résiliation ordinaire par l'employeur

- Possible en principe en tout temps, sauf exceptions énumérées ci-après.
- Respect du délai légal ou contractuel de congé.
- Un accord entre les parties est possible en tout temps, à certaines conditions.

Résiliation ordinaire par le travailleur

- Possible en tout temps.
- Respect du délai légal ou contractuel de congé.
- Un accord entre les parties est possible en tout temps, à certaines conditions.

Cas pouvant être abusifs

- Personnalité / congé discriminatoire
- Exercice d'un droit constitutionnel
- Empêcher des prétentions juridiques résultant du contrat de travail
- Congé repréaillies
- Accomplissement d'un service obligatoire
- Activité syndicale
- Représentant des travailleurs
- Non-respect de la procédure en cas de licenciement collectif

Cas de protection

- Incapacité de travail
 - 30 jours la première année
 - 90 jours de 2 à 5 ans
 - 180 jours dès la 6^e année
- Service civil ou militaire
 - Durant toute la période du service
 - Durant 4 semaines avant et après le service s'il a duré au moins 11 jours
- Grossesse
 - Durant toute la durée de la grossesse
 - Durant les 16 semaines qui suivent l'accouchement

Schéma de résiliation ordinaire

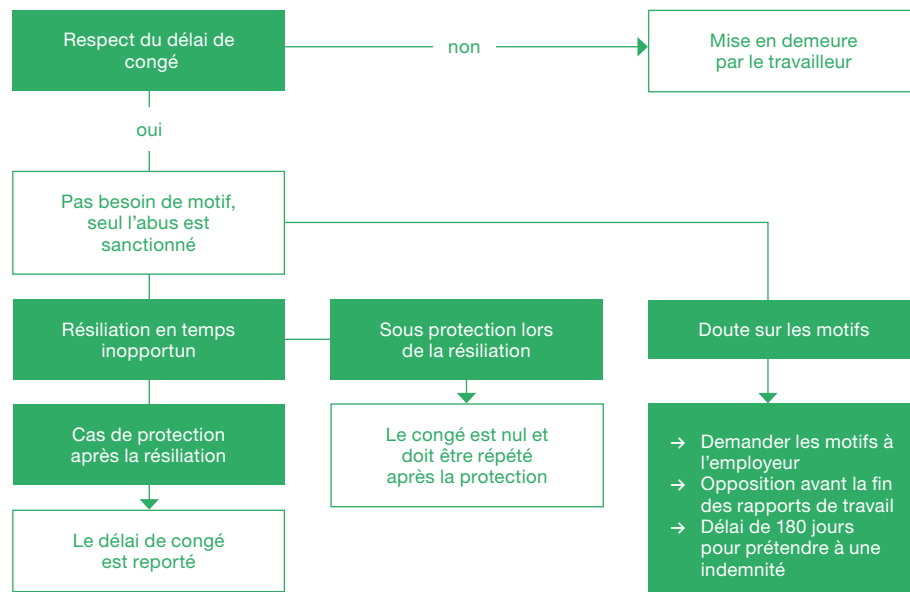
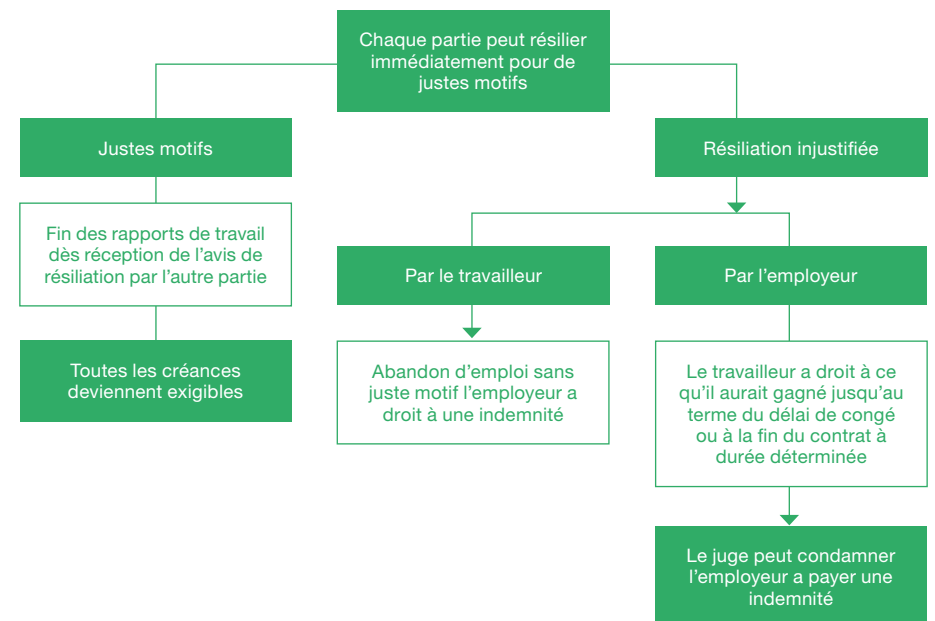


Schéma de résiliation avec effet immédiat



Liens utiles



Droit du travail

Le droit du travail contient les droits et les obligations des travailleurs et des employeurs. Il est réglé dans plusieurs lois. Les principales sont le Code des obligations (contrat de travail individuel, convention collective de travail, contrat-type de travail), la loi sur le travail (protection générale des travailleurs, durée du travail et du repos, jeunes travailleurs, femmes enceintes et mères allaitantes) et loi sur l'assurance-accidents (sécurité au travail).



SECO

Le Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO) est l'autorité suisse du marché du travail et, en tant que telle, est responsable de la loi sur le service de l'emploi et la location de service ainsi que de la loi sur l'assurance-chômage. Les cantons, les offices régionaux de placement (ORP), les services de logistique des mesures relatives au marché du travail (LMMT) et les caisses de chômage sont chargés de s'occuper de l'exécution de la loi.



Service de protection des travailleurs et des relations du travail

Le Service de protection des travailleurs et des relations du travail (SPT) compte une quarantaine de collaboratrices et collaborateurs qui sont à votre disposition pour répondre à toutes vos questions qui concernent les relations et les conditions du travail, la santé et la sécurité au travail.



CANTON DU VALAIS
KANTON WALLIS

Département de la santé, des affaires sociales et de la culture
Service de protection des travailleurs et des relations du travail

Departement für Gesundheit, Soziales und Kultur
Dienststelle für Arbeitnehmerschutz und Arbeitsverhältnisse



Rue des Cèdres 5, 1950 Sion
Tél. 027 606 74 00 – spt@admin.vs.ch – www.vs.ch/web/spt