

Travail de groupe

Travail à faire

- Lire l'article (extrait de www.ch.ch)
- Ressortir les points essentiels
- Faire un résumé sur le transparent
- Présenter le résumé à l'ensemble de la classe

Le résumé est à rendre à la fin du cours pour être photocopié, puis distribué.

Tâches au sein du groupe

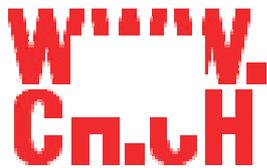
- Animateur
- Présentateur - rapporteur
- Gestionnaire du temps
- Rédacteur
- Dessinateur

Minutage

Travail par groupes : 30 minutes
Présentation des résumés : 5 min. maximum par groupes

Groupe

--



Fin des rapports de travail

Le contrat de travail peut prendre fin pour différentes raisons: expiration du contrat (contrat à durée déterminée), congé donné par une partie, accord des deux parties, décès du travailleur ou de la travailleuse. Une protection particulière est prévue en cas de [licenciement collectif](#).

Contrat de travail à durée déterminée

Lorsque le contrat de travail est conclu pour une durée déterminée, il prend fin à l'échéance sans besoin de donner congé. Le congé ne peut pas être donné avant l'expiration du délai prévu par le contrat, sauf en cas de justes motifs ou d'accord mutuel. Toutefois, le contrat à durée déterminée conclu pour plus de dix ans peut être résilié par chacune des parties après dix ans, moyennant un préavis de six mois. Lorsque les rapports de travail continuent après l'expiration du délai, sans qu'un nouveau contrat ait été conclu, on considère alors que le contrat est renouvelé pour une durée indéterminée et un congé sera alors nécessaire pour y mettre fin. Si le congé est donné avant l'expiration du contrat et sans justes motifs, la partie lésée pourra réclamer une indemnité; elle doit suivre pour cela la procédure des [conflits de travail](#).

Contrat de travail à durée indéterminée

Si l'employeur ou l'employeuse et le/la salarié/e ne fixent pas une durée déterminée au contrat de travail, ils peuvent le résilier en tout temps, mais en observant un certain [délai de congé](#). Lorsque l'on donne congé, il n'est pas obligatoire d'en énoncer les motifs, sauf si l'autre partie le demande. Les institutions de chômage notamment exigent des personnes à la recherche d'un emploi qu'elles présentent leur lettre de congé avec mention du motif de licenciement. La résiliation du contrat de travail peut être faite oralement (sauf si la forme écrite est exigée par le contrat ou la convention collective de travail), mais il est recommandé de la faire par écrit sous pli recommandé, afin d'en faciliter la preuve. A certaines conditions, il est possible de [contester le congé](#).



Délai de congé

Le contrat de travail de durée indéterminée peut être résilié en tout temps par les deux parties. Pour y mettre fin, elles doivent donner congé en observant un certain délai de préavis. Le délai de congé est prévu par le [contrat de travail](#), le [contrat-type](#) de la profession ou encore la [convention collective](#) du domaine d'activité concerné. A défaut de contrat ou de convention, ce sont les règles définies par le code des obligations qui s'appliquent.

Délai de congé selon le code des obligations

Ces règles s'appliquent dans la mesure où il n'existe pas de convention collective pour la branche d'activité concernée et si le contrat de travail ne précise rien à ce sujet.

En période d'essai: 7 jours

Durant la première année de service: 1 mois

De la 2ème à la 9ème année de service: 2 mois

Dès la 10ème année de service: 3 mois

Hors de la période d'essai, le délai de congé ne peut être donné que pour la fin d'un mois (par exemple, si le délai de congé est de 3 mois, en septembre pour le 31 décembre) et la lettre de congé doit parvenir à son destinataire avant le début du délai.

Temps d'essai

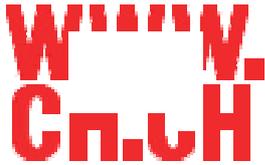
Le temps d'essai est en principe d'un mois. Si rien n'est convenu par écrit on considère comme temps d'essai le premier mois de travail. Le temps d'essai peut être prolongé jusqu'à 3 mois au maximum par accord écrit. Sauf s'il y a interruption du temps d'essai (en cas de maladie ou d'accident par exemple), celui-ci ne peut être prolongé.

Congé hors délai

Sauf exception (licenciement immédiat pour [justes motifs](#)), le congé doit respecter les délais mentionnés ci-dessus. Si le délai n'est pas respecté, le congé n'est pas pour autant annulé. Mais la partie lésée est en droit de demander réparation pour le dommage qu'elle subit: indemnisation pour perte de gain, voire davantage selon l'appréciation du juge. Elle doit manifester immédiatement son désaccord par écrit. Faute de parvenir à un accord, elle pourra en référer au [tribunal de son canton](#) compétent pour régler les conflits de travail.

Contestation du congé

Même si un congé est donné dans le respect des délais de congé prévus, il peut être contesté s'il se base sur des [motifs abusifs](#) ou s'il est donné pendant une période considérée comme [inoportune](#).



Congé donné en temps inopportun

Une personne salariée ne peut être licenciée durant certaines périodes (périodes de protection). On parle dans ce cas de congé 'en temps inopportun'. La brochure éditée par le Secrétariat d'Etat à l'économie ([seco](#)) fournit des explications détaillées sur la "résiliation et la protection contre la résiliation du contrat de travail".

Périodes où le congé est inopportun

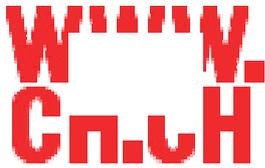
Après le temps d'essai prévu par le [contrat](#) ou la [convention collective](#), on ne peut pas résilier le contrat de travail:

- pendant une incapacité de travail due à une maladie ou un accident dont une personne est victime sans qu'elle en soit responsable (la durée de la protection dépend de la durée du rapport de travail);
- pendant toute la grossesse et pendant les 16 semaines qui suivent l'accouchement;
- pendant une période de service militaire, de protection civile ou de service civil et pendant les quatre semaines qui précèdent ou qui suivent ce service, pour autant que ce service ait duré plus de 11 jours;
- pendant un service d'aide à l'étranger, pour autant que l'employeur ou l'employeuse ait donné son accord.

Des délais plus longs sont parfois prévus par une convention collective de travail ([CCT](#)) ou un contrat-type de travail ([CTT](#)).

Effets du congé donné en temps inopportun

Le congé donné en temps inopportun n'est tout simplement pas valable: les rapports de travail continuent comme si aucun congé n'avait été donné. Pour mettre fin aux rapports de travail, il faut par conséquent attendre la fin de la période d'interdiction et redonner congé dans le respect des délais. Si le congé a été valablement donné avant la survenance de la période d'interdiction, le délai est suspendu pendant cette période et continue à courir lorsqu'elle aura pris fin. Même pendant la période d'interdiction, il est toujours possible de résilier un contrat pour '[justes motifs](#)', si les conditions d'un tel congé sont remplies.



Congé abusif

En principe, il n'est pas obligatoire de donner des motifs lorsqu'on résilie un contrat de travail. Toutefois, certains motifs sont considérés comme abusifs et peuvent donner lieu à une demande d'indemnité. C'est pourquoi, si les motifs du congé ne sont pas mentionnés dans la lettre de congé, la personne qui reçoit le congé peut demander qu'ils lui soient communiqués, afin de pouvoir les contester si elle les estime abusifs. La brochure éditée par le Secrétariat d'Etat à l'économie ([seco](#)) fournit des explications détaillées au sujet de la résiliation et de la protection contre la résiliation du contrat de travail.

Quand un congé est-il abusif?

Le congé est abusif si, par exemple :

- il est motivé par des raisons personnelles qui n'ont rien à voir avec le travail (par ex. l'âge, la couleur de la peau, les goûts d'une personne);
- une personne fait valoir un de ses droits découlant du contrat (par ex. son droit au salaire ou aux vacances, des revendications au sujet des assurances sociales) ou de la constitution (par ex. l'appartenance à un certain parti politique ou à une religion);
- il est dû au fait que le travailleur ou la travailleuse est membre d'un syndicat, d'une organisation de salarié/es, d'une commission ou d'une institution d'entreprise;
- une personne accomplit une obligation légale (par ex. tuteur, juré, etc.) ou certains services volontaires (par ex. Croix-Rouge). Est aussi considéré comme abusif le congé motivé par le fait qu'une personne accomplit un service militaire ou civil;
- en cas de licenciement collectif, on ne respecte pas les règles de la procédure de consultation.

Effet d'un congé abusif et démarches à effectuer pour le contester

Même s'il est abusif, le congé reste valable, c'est-à-dire que ses effets ne sont pas annulés.

Le congé abusif donne cependant le droit de réclamer une indemnité. Toute personne considérant comme abusif le motif de la résiliation du contrat, doit d'abord faire opposition au congé (par lettre recommandée) avant l'expiration du délai de congé, en demandant la poursuite des rapports de travail. Si aucun accord ne peut être trouvé, elle devra s'adresser au juge compétent pour régler les conflits de travail, désigné par le canton, au plus tard dans les 180 jours qui suivent la fin du contrat de travail. Il convient pour le surplus de suivre la [procédure prévue en cas de conflits au travail](#) . Si le juge donne raison à la personne faisant opposition, il fixera une indemnité que l'autre partie devra lui verser. L'indemnité ne peut pas aller au-delà du montant équivalant à 6 mois de salaire. De plus, si le congé abusif a été donné avec effet immédiat:

- par l'employeur ou l'employeuse: le/la salarié/e peut demander le paiement de l'intégralité des prestations auxquelles il ou elle aurait eu droit si le contrat avait pris fin selon la procédure normale (par ex. salaire, 13e salaire, gratification);
- par le/la salarié/e: l'employeur ou l'employeuse a droit à une indemnité forfaitaire se montant au quart du salaire de la personne salariée et à la réparation de l'éventuel dommage causé par ce départ anticipé.



Fin immédiate des rapports de travail

En principe, pour mettre fin au contrat de travail il faut respecter un certain délai de congé (contrat à durée indéterminée) ou la date d'échéance du contrat (contrat à durée déterminée). Toutefois, si on peut invoquer de justes motifs, il est possible de résilier le contrat avec effet immédiat.

Conditions du congé immédiat

Pour pouvoir mettre fin immédiatement au contrat de travail, il faut invoquer de «justes motifs». Les raisons de la résiliation sont considérées comme étant de «justes motifs» lorsqu'elles sont si graves qu'elles détruisent la confiance réciproque ou rendent impossible la poursuite des relations de travail. Peuvent par exemple être considérés comme de justes motifs (selon appréciation du juge): des injures, le non-paiement du salaire, les mauvais traitements, les dommages intentionnels, le refus injustifié de travailler, etc.

Effets du congé immédiat

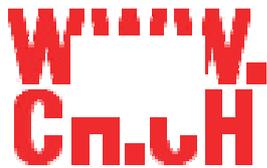
Le congé donné pour justes motifs met fin immédiatement au contrat de travail. Si le juste motif consiste dans le non-respect du contrat de travail, la partie fautive devra en principe réparer la totalité du dommage subi, c'est-à-dire:

- pour les salarié/es, le salaire jusqu'au prochain terme de congé;
- pour l'employeur ou l'employeuse, par exemple, la perte subie du fait qu'il/elle n'a pas trouvé tout de suite une autre personne pour effectuer le travail.

Pour la procédure à suivre, veuillez vous référer à notre texte sur les conflits au travail.

Congé immédiat sans justes motifs

Si le/la salarié/e qui a reçu la résiliation immédiate la considère comme injustifiée, il/elle doit s'adresser immédiatement à l'employeur ou l'employeuse, par écrit, pour contester les motifs et offrir ses services (continuer à travailler). Si la contestation est refusée et la résiliation immédiate maintenue, le/la salarié/e pourra agir devant le tribunal compétent pour réclamer le paiement du salaire jusqu'à la fin du délai normal de résiliation. Suivant la nature du motif invoqué, la résiliation immédiate peut être non seulement injustifiée mais aussi constituer un congé abusif.



Licenciements collectifs

Une procédure particulière est prévue en cas de licenciements collectifs. Cette procédure prévoit entre autres la consultation des salarié/es, afin d'assurer leur information et leur protection.

Qu'est-ce qu'un congé collectif?

Il y a congé collectif lorsque l'employeur ou l'employeuse résilie, en l'espace de 30 jours, plusieurs contrats de travail, pour des motifs qui ne dépendent pas des salarié/es. Les congés donnés à la suite d'un déplacement de la production, d'une restructuration, de problèmes économiques de l'entreprise par exemple, peuvent être considérés comme des licenciements collectifs. Le nombre des licenciements requis pour qu'il s'agisse d'un licenciement collectif varie selon le nombre total des personnes employées dans l'entreprise.

Congés collectifs: procédure de consultation obligatoire

Avant de procéder à un licenciement collectif, l'employeur ou l'employeuse doit consulter le personnel concerné ou ses représentants et donner plusieurs renseignements, notamment sur les motifs du licenciement et sur le nombre de personnes qu'il est prévu de licencier. Ces dernières ont le droit d'être entendues par la direction et de faire des propositions pour éviter ou atténuer les licenciements. Cette consultation est obligatoire mais les dirigeant/es de l'entreprise restent en principe libre de décider de licencier ou pas, une fois la procédure accomplie. Si cette procédure de consultation n'est pas respectée, le congé sera considéré comme abusif et permettra de ce fait au personnel de réclamer une indemnité.

Licenciement collectif: devoir d'information

Les responsables d'une société envisageant de licencier collectivement du personnel doivent en informer l' office cantonal du travail, en lui envoyant d'abord une copie de la communication faite aux personnes concernées par le licenciement, les invitant à prendre part à la procédure de consultation. Ensuite, en informant par écrit l'office sur les résultats de la procédure de consultation et sur la décision de procéder aux licenciements. L'office cantonal exerce aussi un rôle de médiateur entre les parties et essaie de faire des propositions pour limiter le nombre de licenciements. Toutefois, l'employeur ou l'employeuse reste libre de procéder aux licenciements sans devoir obligatoirement s'en tenir aux propositions de l'office cantonal.