

Communication de la résiliation

La rédaction en toute subtilité et sécurité



Thèmes du dossier

Gestion

Personnel

Droit

Succès & carrière

Communication

Marketing & Vente

Finances

IT & Office

Avantages immédiats

Vous apprenez:

- A quels éléments il faut faire attention avant de résilier le contrat.
- Quelle est la détermination du délai de congé applicable.
- A quels moments le contrat ne peut pas être résilié.
- Ce que l'on entend par motif abusif de résiliation.

Vous savez:

- Rédigé un courrier de résiliation en tenant compte de toutes les subtilités.
- Motiver votre décision de résiliation.
- Identifier les risques liés à toute résiliation du contrat de travail.
- Savoir quand une résiliation est délicate, inopportune ou nulle.
- Connaître les différentes façons de résilier un contrat de travail.

Auteurs



Pierre Matile, avocat à Cortaillod

Avant de créer son entreprise, CJE Sàrl, Avocats et Conseillers d'Entreprises, il a été Secrétaire général du département de l'économie publique du canton de Neuchâtel, puis Secrétaire patronal. Il jouit d'une grande expérience dans le conseil en droit du travail aux employeurs. Conseiller juridique d'associations professionnelles, il a été pendant plus de 20 ans Secrétaire de l'office cantonal neuchâtelois de conciliation en matière de conflits de travail. Il est coauteur d'un commentaire pratique des dispositions fédérales sur le travail temporaire édité dans une collection de l'Université de Neuchâtel, d'un ouvrage sur l'égalité salariale, d'un ouvrage «Résiliations: maîtriser les règles légales», d'un Business Dossier consacré à la résiliation ordinaire et d'un Business Dossier consacré à la résiliation – Cas spéciaux. Il est chargé de cours à la Haute Ecole ARC, donne des conférences au sujet du droit du travail et rédige des articles pour des revues spécialisées.



Nathalie Berger, avocate à Cortaillod

Après une expérience de quelques années dans une assurance de protection juridique, elle travaille depuis 2014 pour CJE Sàrl, Avocats et Conseillers d'Entreprises. Dans ses domaines de prédilection que sont le droit du travail, le droit des assurances sociales ainsi que le droit des contrats, elle se charge tant de conseiller les clients que d'assurer leur défense devant les Tribunaux. Elle est coauteur d'un ouvrage sur l'égalité salariale, d'un ouvrage «Résiliations: maîtriser les règles légales» et de Business Dossier consacrés à la résiliation ordinaire et aux cas spéciaux de résiliation. Nathalie Berger est également chargée de cours à la Haute Ecole ARC et rédige divers articles pour des revues spécialisées.

CJE Sàrl
Courtils 1
2016 Cortaillod
Tél. +41 32 846 23 88



Impressum

WEKA Business Dossier

Communication de la résiliation

Composition: Peter Jäggi
Révision: WEKA Business Media SA
Impression: ERNi Druck und Media AG, Kaltbrunn

WEKA Business Media SA
Hermetschloostrasse 77
Case postale
8010 Zurich
Tél. 044 434 88 35
Fax 044 434 89 99
info@weka.ch
www.weka.ch

Date de parution: 2020

VLB – Reprise du titre dans le répertoire des œuvres disponibles

ISBN: 978-3-297-02236-8

© WEKA Business Media SA, Zurich

Tous droits réservés. Toute reproduction complète ou partielle uniquement avec l'autorisation de l'éditeur.

Table des matières

Communication de la résiliation

Préambule	4
1. La résiliation du contrat de travail – Généralités	5
1.1 La résiliation – Définition	5
1.2 Notification de la résiliation	6
1.3 Effets de la résiliation.....	8
2. La résiliation du contrat de travail – Comment?	10
2.1 Formes écrites:	10
2.2 Formes électroniques.....	14
2.3 Forme orale	15
3. La résiliation du contrat de travail – Quand?	17
4. La résiliation du contrat de travail – Points à analyser et informations à donner ...	18
4.1 Assurances	18
4.2 Motivation du congé	20
4.3 Vacances	20
4.4 Heures supplémentaires et travail supplémentaire	22
4.5 Bien remis pour exercer l’activité.....	23
4.6 Courrier électronique.....	24
4.7 Renseignements	25
4.8 Certificat de travail	26

Préambule

La résiliation du contrat de travail: cela se prépare. Que cela soit un licenciement par l'employeur ou une résiliation du collaborateur, une bonne préparation de la fin des rapports de travail permet de diminuer les risques de conflit.

1. La résiliation du contrat de travail – Généralités

1.1 La résiliation - Définition

La résiliation d'un contrat de travail est la volonté de l'une ou des deux parties de mettre fin au contrat de travail et aux obligations qui en découlent. La loi n'impose le respect d'aucune forme, sauf disposition contractuelle contraire. Ainsi, une résiliation peut très bien être signifiée oralement, par SMS, etc. Il faut toutefois rappeler que la résiliation constitue l'exercice d'un droit formateur et qu'elle est soumise à réception¹. Cela signifie qu'elle ne déploie ses effets que dès réception par le destinataire.

Si les parties ont réservé une forme particulière à la résiliation, celle-ci est alors considérée comme étant une condition de validité de la résiliation².

Il faut également que la volonté de résilier le contrat de travail soit claire et sans équivoque. S'il existe un doute, la déclaration de volonté sera interprétée en défaveur de son auteur³.

Attention



Si le contrat de travail ou une Convention collective de travail prévoit une forme particulière pour la résiliation, ne pas respecter cette forme peut entraîner la nullité de la résiliation. Celle-ci devra par conséquent être à nouveau donnée dans les formes et délais prescrits.

Il n'est pas obligatoire d'indiquer, dans le courrier de résiliation, les motifs. En revanche, les parties ont le droit de demander que ces motifs soient indiqués par écrit. Dans ce cas, l'autre partie devra s'exécuter (art. 335 al. 2 et 337 al. 1 CO).

Article 335 CO

¹ Le contrat de durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties.

² La partie qui donne le congé doit motiver sa décision par écrit si l'autre partie le demande.

1 WYLER/HEINZER, Droit du travail, 3ème Ed., Berne 2014, p. 501

2 STREIFF/VON KEANEL/RUDOLPH, Arbeitsvertrag:Praxiskommentar zur Art. 316-362 OR, 7ème Ed., Zürich/Bâle/Genève 2012, n. 8 ad. art. 335 CO

3 Arrêt du Tribunal fédéral du 19 février 2004, 4C.339/2004 consid. 2.1; STEAHELIN

Motifs de résiliation



Lorsqu'il communique les motifs de résiliation par écrit, il est conseillé à l'employeur d'invoquer **l'ensemble** des motifs qui l'ont amené à prendre la décision de résilier le contrat de travail. L'ajout a posteriori de motifs pourrait être interprété comme une volonté de camoufler les réels motifs de la résiliation ce qui amène des arguments au travailleur qui estime être victime d'un licenciement abusif.

Dans un ATF 142 III 579 du 11 août 2016, le Tribunal fédéral a considéré, s'agissant d'une résiliation avec effet immédiat du contrat de travail, que l'employeur ne pouvait plus a posteriori se prévaloir de faits qu'il connaissait au moment du prononcé du licenciement immédiat s'il a renoncé à s'en prévaloir lors de la résiliation. A l'inverse, l'employeur devrait pouvoir se prévaloir de motifs différents de ceux indiqués lors de la résiliation si ces faits se sont déroulés avant le prononcé de la résiliation mais qu'ils n'ont été connus qu'après.

1.2 Notification de la résiliation

«La résiliation est une manifestation de volonté – formatrice inconditionnelle et irrévocable, impliquant une exigence de clarté (...) qui ne déploie ses effets que lorsqu'elle parvient au destinataire»⁴.

Le congé est réputé valablement signifié lorsque la résiliation parvient dans la sphère d'influence du destinataire, soit lorsque le congé est réceptionné. Ce n'est qu'à partir de ce moment que la manifestation de volonté devint parfaite et déploie ses effets⁵. Cet élément est important puisqu'il détermine le début du délai de congé ainsi que le terme du contrat.

La sphère d'influence est une zone dans laquelle chaque personne peut prendre connaissance d'informations ou de faits la concernant.

«Une déclaration de volonté émise sous forme de lettre parvient à son destinataire au moment où elle entre dans la sphère d'influence de celui-ci, d'une manière telle que l'on peut prévoir, selon les usages, qu'il en prendra connaissance. Un éventuel refus de recevoir la lettre et d'en lire le contenu n'est pas opposable à l'auteur de cet écrit»⁶. En ce sens, il importe peu que le destinataire n'ait pas pris la peine d'ouvrir son courrier ou qu'il ait refusé de prendre connaissance du contenu du courrier. Seul le moment à partir duquel la résiliation est entrée dans la sphère d'influence importe pour déterminer si la résiliation du contrat de travail a valablement été notifiée.

La preuve de la réception du congé incombe à la partie qui résilie le contrat. Pour cette raison, il est conseillé de prévoir que la résiliation doit être notifiée ou confirmée par écrit.

4 BRACONI, CARRON, SCYBOZ. Le CC & CO annotés, 9^{ème} éditions. Édition Helbing Lichtenhahn, 2013, p. 265

5 Arrêt du Tribunal fédéral 4A_89/2011 du 27 avril 2011

6 Arrêt du Tribunal fédéral 4A_89/2011 du 27 avril 2011, consid. 3