

La résiliation

Solutions et conseils pour prévenir et gérer efficacement la fin des rapports de travail



Thèmes du dossier

Gestion

Personnel

Direction

Succès & carrière

Communication

Marketing & Vente

Finances

IT & Office

Avantages immédiats

Vous savez:

- comment établir un contrat individuel de travail.
- comment reconnaître les différents types de contrats.
- comment déterminer les différentes modifications à apporter au contrat de travail.
- comment gérer efficacement les cas difficiles.
- comment éviter une dissolution des rapports de travail désagréable et lourde de conséquences.

Vous pouvez:

- vous concentrer sur l'essentiel.
- réagir face aux différentes causes de fin de contrat.
- remplir sans problèmes les formalités administratives en fin de contrat.
- prévenir efficacement des conflits au sein de l'entreprise.
- profiter des conseils avisés de nos experts.

Nos experts

Daniel Cerf

Economiste d'entreprise, après avoir développé des compétences et bénéficié d'une riche expérience de praticien en tant que Directeur des Ressources humaines, propose en freelance services, aide et assistance aux entreprises.

Ses domaines d'expertise reposent sur la réalisation de développements dans la fonction Ressources humaines dans un environnement de très grande entreprise.

D. Cerf Consulting

Mattenstrasse 16

6330 Cham

Tél: 076 400 54 08

E-mail: dcrmy@tirabosco.com

www.dcmanagement.com



Benoît Pasquier

Juriste spécialisé en droit du travail est au bénéfice de plus de 14 années d'expérience dans le domaine et a créé son propre cabinet en 2002, dans le cadre duquel les entreprises trouvent des conseils utiles, de simples renseignements avec réponse rapide et une assistance juridique suivie. Vous pouvez aussi faire appel à lui pour des cours personnalisés, séminaires et conférences, ainsi que la rédaction de contrats ou de lettres dans des cas sensibles. Différentes formules de conseils: en direct sur ligne payante, à l'heure, par forfaits réguliers ou selon devis.

Juristaid

Av. de Bellevue 1

1009 Pully

Pour un rendez-vous: 076 365 64 85

E-mail: juristaid@hotmail.com



Impressum

WEKA Business Dossier

La résiliation – Solutions et conseils pour prévenir et gérer efficacement la fin des rapports de travail

Composition: Dimitri Gabriel

Révision: WEKA Business Media SA

WEKA Business Media SA

Hermetschlostrasse 77

8048 Zurich

Tél. 044 434 88 35

Fax 044 434 89 99

info@weka.ch

www.weka.ch

Date de parution: 2005

VLB – Reprise du titre dans le répertoire des œuvres disponibles

ISBN: 3-297-52210-0

© WEKA Business Media SA, Zurich

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

Table des matières

La résiliation – Solutions et conseils pour prévenir et gérer efficacement la fin des rapports de travail

Le contrat de travail – correct et sûr	4
Contrat individuel de travail.....	4
Autres types de contrats	5
Contrat de travail à durée indéterminée	7
Modifications du contrat individuel.....	11
La résiliation du contrat de travail – juste et loyale	13
Résiliation ordinaire.....	13
Résiliation immédiate pour de justes motifs	19
Résiliation abusive.....	24
Résiliation en temps inopportun	31
Les cas particuliers de fin de contrat – informer et prévenir	36
Le certificat de travail – complet et conforme à la réalité	42
Les formalités en fin de contrat – correctes et complètes	44
Les conflits du travail – prévenir et gérer	45

Le contrat de travail – correct et sûr

Résumé



Dans le contrat de travail figurent l'ensemble des règles régissant les rapports de travail entre un employeur et un employé. Il existe **une très grande liberté de conception** pour autant que les dispositions légales minimales soient respectées.

Les entreprises qui disposent d'un **règlement du personnel** ou qui sont soumises à une **convention collective** ne doivent plus se préoccuper de nombreuses questions liées à la conclusion et à la dissolution d'un contrat de travail.

Un contrat de travail peut également être conclu oralement.

Dispositions légales

Les dispositions relatives au contrat de travail figurent aux articles 319 à 362 du Code des obligations. Dans la mesure où cela ne découle pas de la loi, figurent aux articles 361 et 362 les dispositions qui, dans les contrats de travail individuels, ne peuvent pas être changées ou seulement en faveur de l'employé.

Contrat individuel de travail

La loi ne connaît que deux sortes de schémas de contrats de travail,

- le contrat de durée déterminée, et
- le contrat de durée indéterminée.

La différence réside bien entendu dans la **volonté** ou **l'expression de la durée**, mais surtout dans les **modalités de fin du contrat**. Tous les contrats de travail doivent entrer dans l'une de ces deux catégories et seront rangés dans l'une ou l'autre par tout juge confronté à cette question.

Le contrat de travail est défini à l'article 319 CO. Quatre critères essentiels le caractérisent:

- **Engagement personnel**: Le travailleur s'engage, en principe, à mettre à la disposition de l'employeur sa propre force de travail. La nature de l'activité exercée n'est pas déterminante.
- **Temps de travail**: Le travailleur doit offrir toute sa force de travail, tout son temps, s'il est occupé à plein temps, et une partie, s'il est occupé à temps partiel. L'horaire et surtout le volume de travail sont en général fixés. Le travailleur n'a, en principe, pas d'obligation de résultat, mais bien celle de consacrer son temps à l'employeur.
- **Rapport de subordination**: Le travailleur est «au service de l'employeur», ce qui signifie qu'il est soumis aux ordres de l'employeur dans son comportement, ses tâches, l'organisation de son travail et l'aménagement de son temps de travail, bien entendu, dans les limites du contrat.

- **Le salaire:** La prestation de travail est fournie contre un salaire. L'employeur s'engage ainsi à rémunérer le travail fourni à un taux qui peut être exprimé en temps (à l'heure, à la journée ou au mois) ou à la tâche, voire à la pièce. La prestation du travailleur est effectuée à titre onéreux. Une prestation fournie à titre gratuit ne relève pas du contrat de travail.

Autres types de contrats

Le contrat individuel de travail normal est celui par lequel le travailleur met ses services à disposition de l'employeur à plein temps pour une durée déterminée ou, le plus souvent, indéterminée. Toutefois, on trouve dans la pratique divers types de variantes, liées au temps partiel ou à l'irrégularité du travail, qui demeurent des contrats de durée déterminée ou indéterminée respectant toutes les dispositions correspondantes.

Travail à temps partiel

Le contrat porte sur un travail régulier au sens de l'article 319 al. 2 CO, mais à un taux d'activité inférieur au plein temps, défini par heures, demi-journées ou journées. Souvent, ce taux est défini dans le contrat par un pourcentage qui correspond à une fraction de l'horaire normal dans l'entreprise. Les employés à temps partiel ont, en principe, les mêmes droits et obligations.

Travail auxiliaire ou occasionnel

L'employeur recourt de façon occasionnelle au travailleur pour faire face à un surcroît temporaire de travail ou à une absence. Cette demande de l'employeur fait naître à chaque fois un nouveau contrat de durée déterminée, à plein temps ou à temps partiel. Le travailleur peut accepter ou refuser l'engagement, de même que l'employeur n'offre aucune garantie de renouvellement à l'expiration de la durée déterminée. Une succession de contrats de durée déterminée sans interruption notable peut tomber sous le coup de l'interdiction des «contrats en chaîne» s'il y a abus de droit, notamment la volonté de contourner la loi pour ce qui est des droits liés à la durée des rapports de travail. La limite n'est donc pas clairement définie, puisqu'elle se détermine par l'ensemble des circonstances. La sanction consiste à considérer cette succession de contrats comme un seul contrat de durée indéterminée.

Travail sur appel ou à la demande

Ce genre de rapport de travail est en principe licite, pour autant qu'il respecte le droit en vigueur, notamment quant à la résiliation, les vacances ou le salaire en cas d'incapacité de travail. Le travailleur se tient à disposition de l'employeur pour exercer son activité chaque fois que ce dernier le demande. Il s'agit d'un contrat de durée indéterminée. Contrairement au travail auxiliaire ou occasionnel, l'appel ne porte pas sur l'engagement, mais sur la simple instruction sur le moment de l'intervention demandée, chaque période de travail n'étant que la suite de la précédente. S'il est exercé à temps partiel, ce type de travail ne permet pas de recourir aux indemnités de l'assurance chômage pour le complément en raison de la disponibilité totale qu'il implique. Le temps pendant lequel le travailleur est disponible dans l'entreprise doit être payé au même tarif que le travail; si le travailleur attend les appels chez lui, le TF estime qu'il a droit à une juste rémunération, inférieure, sans en fixer le montant.

Travail intérimaire ou temporaire

Il existe deux cas de figure. Dans le premier, le travailleur est au bénéfice d'un contrat de durée indéterminée avec son employeur qui loue ses services à des tiers. Le contrat subsiste entre chaque mission et l'employeur assume les périodes d'inactivité. Dans le second, le travailleur conclut avec une agence de placement un contrat-cadre qui fait partie intégrante du contrat établi pour chaque mission. Le contrat s'éteint après chaque mission et le travailleur est libre d'accepter ou de refuser une nouvelle mission. La succession de contrats au service du même employeur pose le problème de l'interdiction de la conclusion de «contrats en chaîne». La jurisprudence se montre toutefois fort réservée à ce sujet, car la volonté du législateur (Loi fédérale sur le service de l'emploi et la location de services, LSE) est de tenir compte, justement, des impératifs du travail intérimaire, en lui accordant un traitement juridique distinct eu égard à sa spécificité et au besoin particulier de souplesse dans l'intérêt même des travailleurs. C'est ainsi que la jurisprudence fédérale admet que, sauf convention contraire, chaque mission de travail intérimaire fait partir un nouveau temps d'essai.

Le contrat de travail «en cascade»

Le fait qu'une partie s'oblige à fournir non seulement sa propre activité, mais aussi celle d'autres personnes qu'elle dirige, et qu'elle choisit et rétribue elle-même, sans que leur identité soit spécifiée, n'exclut pas la reconnaissance d'un contrat de travail liant cette partie à celle qui l'a engagée. Suivant les circonstances, on devra admettre, en pareille hypothèse l'existence d'un contrat de travail «en cascade». Ce «chef» est donc seul à pouvoir agir en justice, les autres devant agir contre lui. Le contrat «en cascade» ne constitue toutefois pas l'unique forme juridique que peuvent revêtir les rapports contractuels liant un groupe de travailleurs à un employeur; le contrat pourra être conclu par l'employeur avec chaque membre du groupe pris isolément; il pourra l'être aussi avec le groupe en tant que tel, formant une société simple.

Attention important!



Le travail de l'époux: le travail effectué par un des époux dans le cadre de l'entreprise familiale appartenant à son conjoint n'est pas obligatoirement soumis aux règles du contrat de travail, à moins que les époux décident explicitement de conclure un tel contrat.