

ANNEXE: RÉSILIATION DES RAPPORTS DE TRAVAIL

LE TEMPS INOCCUPÉ

La protection contre le licenciement en temps inoccupé, réglée dans le Code des obligations, a pour but de permettre à l'employé-e de garder un délai de résiliation complet.

Le principe est que si, au moment où il/elle reçoit sa lettre de résiliation, l'employé-e est dans une période de protection, le licenciement sera considéré comme nul.

Conséquences:

- Nullité ou suspension du congé
- Maintien des obligations contractuelles
- Report jusqu'au prochain terme

IL Y A TEMPS INOCCUPÉ LORS-QU'UNE PERSONNE

- effectue un service obligatoire (militaire, civil)
- est en congé maladie ou a subi un accident
- est enceinte ou en congé de maternité
- participe à un service d'aide à l'étranger
- est impliquée dans une procédure en tant que victime d'une violation de la loi sur l'égalité

L'EXTINCTION DE LA PÉRIODE DE PROTECTION

Durant un délai de protection, l'employé-e ne peut pas être licencié-e s'il/elle est dans une situation de maladie ou d'accident (tableau ci-contre). Ce délai ne s'applique qu'après le temps d'essai. Il évolue en fonction du nombre d'années de service.

La période de protection pour:

- Le service obligatoire:
Si le service obligatoire est supérieur à 11 jours, il court durant les 4 semaines qui précèdent et qui suivent cette période.
- La grossesse et la maternité:
Pendant la grossesse et durant les 16 semaines suivant la naissance de l'enfant.

Années de service	Temps
Durant la 1 ^{re} année	30 jours
De la 2 ^e à la 5 ^e année	90 jours
Dès la 6 ^e année	180 jours

Si le congé est intervenu avant la survenance du cas de protection, la personne est également protégée.
Exemple:

L'employé-e travaille depuis 10 ans dans l'entreprise, l'employeur veut résilier le contrat de travail pour le 28 février. Il envoie la lettre le 15 novembre, l'employé-e tombe malade le 15 décembre pour une longue période. Quand les rapports de travail prennent-ils fin?

Le délai de congé est de 3 mois car il travaille depuis 10 ans dans l'entreprise. La période de protection est de 180 jours (17 jours en décembre, 31 en janvier, 28 en février, 30 jours en avril, 31 en mai, 30 jours en juin, 13 jours en juillet). Donc 3 mois à partir du 31 juillet (août, septembre, octobre), la fin des rapports de travail est le 31 octobre.

LES JUSTES MOTIFS

Selon l'article 337 al. 2 CO, «Sont notamment considérées comme de justes motifs toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail.»

Voici quelques exemples : Si la personne...

Commet une infraction pénale	Consomme de l'alcool ou des drogues sur son lieu de travail	Reçoit des pots-de-vin	En tant que cadre/ dirigeant-e, enfreint son devoir de fidélité
Refuse de mettre des habits de sécurité	A menti sur son CV ou lors de l'entretien d'embauche	A enregistré des données confidentielles	A harcelé sexuellement une personne ou effectué du mobbing
Est en conflit avec un-e collègue	Effectue une activité concurrente	Prend part à une grève illicite	Effectue de faux timbrages

LES LETTRES DE RÉSILIATION DE CONTRAT DE TRAVAIL

À noter que la forme de résiliation des contrats de travail est, en principe, libre, toutefois la forme écrite devrait être privilégiée et peut être exigée en cas de demandes de justifications. Les contrats individuels, les règlements d'entreprises, les contrats types et les CCT peuvent également exiger la forme écrite. Le lien suivant permet d'accéder à des modèles de lettres sur différents thèmes relatifs aux contrats de travail comme les résiliations du contrat de travail, un mauvais comportement des employé-es, les empêchements sans faute de l'employé-e, les vacances et les transferts d'entreprises :

[Modèles de courrier – ville de Lausanne](#)

