

Résiliation d'un contrat de travail individuel, à durée indéterminée, en Suisse et au Liechtenstein

Aperçu des questions fréquemment posées dans la pratique



Le droit du travail suisse est souvent plus souple et plus libéral que le droit du travail d'autres pays européens. Le Liechtenstein a repris les dispositions suisses en matière de droit des contrats de travail (Art. 319 ss du Code des obligations [CO]) pratiquement à l'identique (§ 1173a Art. 1 ss du Code civil liechtensteinois [ABGB]).

Le caractère libéral du droit du travail suisse et liechtensteinois se reflète en particulier dans les dispositions régissant la cessation d'une relation de travail. Dans la pratique, on est cependant souvent confronté à des incertitudes liées aux licenciements. Le résumé qui suit donne un bref aperçu de certaines des questions les plus fréquemment posées.

Pour quels motifs un travailleur peut-il être licencié ?

En principe, toute partie à un contrat de travail peut résilier le contrat à

tout moment, avec ou sans motif, à condition que le délai de préavis légal ou contractuel soit respecté. Pendant certaines périodes, le travailleur est toutefois protégé contre le licenciement («périodes de blocage»). De plus, l'employeur doit s'assurer que le licenciement ne peut être considéré comme abusif.

Un licenciement doit-il être justifié ?

En principe, un licenciement n'a pas à être justifié. Toutefois, l'employé peut exiger que les motifs du licenciement lui soient communiqués par écrit et l'employeur est tenu de le faire à la demande du travailleur.

Quand un employé ne peut-il pas être licencié ?

L'employeur ne peut pas donner de préavis de licenciement pendant les périodes de blocage, par exemple

- pendant la grossesse et au cours des seize semaines qui suivent l'accouchement;
- pendant une incapacité de travail totale ou partielle résultant d'une maladie ou d'un accident non imputable au travailleur, à savoir durant 30 jours au cours de la première année de service, durant 90 jours de la deuxième à la cinquième année de service et durant 180 jours à partir de la sixième année de service;
- pendant que le travailleur accomplit un service obligatoire, militaire ou dans la protection civile, ou un service civil, en vertu de la législation fédérale, ou encore pendant les quatre semaines qui précèdent et qui suivent ce service pour autant qu'il ait duré plus de onze jours. Ce dernier point fait défaut dans le droit du travail du Liechtenstein, puisque les citoyens liechtensteinois n'ont pas à effectuer de service militaire ou de protection civile.

Que se passe-t-il si un préavis est donné pendant une période de blocage ?

Tout préavis de licenciement donné par l'employeur pendant une période de blocage est nul et non avenu. Il doit donc être redonné à la fin de la période concernée.

Que se passe-t-il si le travailleur tombe malade après réception du préavis ?

Si le travailleur tombe malade pendant la période de préavis, le délai de préavis est prolongé du nombre de jours de maladie (mais au maximum de la période de blocage légale applicable dans le cas concerné). Étant donné qu'une relation de travail ne peut pas prendre fin au milieu d'un mois, la période est en outre prolongée jusqu'à la fin du mois.

Dans quels cas un licenciement serait-il considéré comme abusif ?

Les motifs pour lesquels un licenciement est considéré comme abusif sont énumérés à l'art. 336 CO ainsi qu'à l'art. 46 ABGB. Par exemple, la rupture de la relation de travail est abusive si elle est fondée sur une caractéristique inhérente à la personnalité de l'employé, comme l'âge, la race, le sexe, l'origine ou autre, si l'employé exerce un droit constitutionnel comme une activité politique ou une croyance religieuse etc.

Que se passe-t-il si le licenciement est qualifié d'abusif ?

Contrairement au licenciement par l'employeur pendant une période de blocage, le licenciement abusif est valable. Le travailleur n'a pas droit au maintien de son emploi. L'employeur qui donne un préavis abusif est toutefois tenu de verser une indemnité au travailleur. L'indemnité est fixée par le tribunal et ne peut excéder l'équivalent de six mois de salaire du travailleur.

Quelle est la durée du préavis ?

Après le temps d'essai, le préavis légal est d'un mois pendant la première année de service, de deux mois de la deuxième à la neuvième année de service et de trois mois dès la dixième année de service. Les parties peuvent fixer librement par écrit la durée du préavis, étant entendu qu'elle ne peut toutefois être inférieure à un mois (des dispositions particulières s'appliquent aux travailleurs soumis à une convention collective de travail).

Dans quels cas un employeur peut-il mettre fin à la relation de travail avec effet immédiat ?

Tant l'employé que l'employeur peuvent mettre fin à la relation de travail à tout moment avec effet immédiat en invoquant un juste motif. Un juste motif de cessation d'emploi est toute circonstance dans laquelle on ne peut, selon les règles de la bonne foi, exiger de la partie qui donne le préavis qu'elle maintienne la relation de travail. Seule une faute grave qui détruit la confiance mutuelle peut donner à l'autre partie le droit de résilier le contrat sans préavis.

Est-il possible de dispenser le travailleur de son obligation de travailler ?

Oui, mais le travailleur reste employé par l'employeur malgré cette dispense et a donc droit à son salaire, ses commissions, ses frais forfaitaires, etc. jusqu'à la fin de la période de préavis. Ce n'est que dans des cas exceptionnels qu'un employé ne peut être dispensé de l'obligation de travailler. Il s'agit de cas où un employé doit travailler concrètement pour assurer son avenir professionnel (par exemple, un pilote qui perdrait sa licence s'il ne volait pas régulièrement).

Quels sont les droits de l'employé en cas de cessation de la relation de travail ?

S'il est mis fin à la relation de travail au cours d'une année civile (par exemple pour le 31 mai), l'employé a droit au prorata de ses vacances et des autres avantages, tels que des primes ou des paiements fondés sur des plans de participation, si ces avantages constituent une composante salariale. En outre, le contrat de travail peut prévoir une indemnité de départ, une indemnité liée à une clause de non-concurrence ou une autre indemnité.

Contact



Olivier F. Künzler
Partner
Head of Legal Services
Grant Thornton AG
T +41 43 960 71 71
E olivier.kuenzler@ch.gt.com

Claridenstrasse 35
CH-8002 Zurich
T +41 43 960 71 71

Rue du 31-Décembre 47
CH-1207 Genève
T +41 22 718 41 41

Bahnhofstrasse 7
CH-9471 Buchs
T +41 81 750 68 68