

Droit du travail



Fin des rapports de travail

Quels sont mes droits en tant que travailleur ?



Département de la santé, des affaires sociales et de la culture
Service de protection des travailleurs et des relations du travail

Departement für Gesundheit, Soziales und Kultur
Dienststelle für Arbeitnehmerschutz und Arbeitsverhältnisse

CANTON DU VALAIS
KANTON WALLIS

- 4 Droit au décompte final
- 5 Incapacité de travail et fin des rapports de travail
- 5 Droit à un certificat de travail
- 6 Licenciement et droits du travailleur
- 7 Droit à la protection contre les licenciements
- 7 Fin des rapports de travail et transition vers l'assurance-chômage
- 7 Renseignements en matière de droit du travail
- 8 Résiliation
- 10 Liens utiles

Intro

Le contrat de travail étant un contrat bilatéral, il comprend des droits et des devoirs tant du côté de l'employeur que de l'employé. La présente brochure a pour but de reprendre quelques éléments principaux dans le cadre de la fin des relations de travail.

Droit au décompte final

Un décompte final doit être établi à la fin des rapports de travail. Cela concerne :

- le salaire,
- le paiement d'heures supplémentaires,
- le paiement d'indemnités pour vacances non prises,
- le paiement de frais,
- la part au 13^e salaire (au pro rata des mois travaillés).

Attention, les gratifications fonctionnent de manière différente ; il faut souvent être sous rapport de travail au moment où elle est versée pour y avoir droit.

Heures supplémentaires : la règle prévoit qu'elles doivent être payées avec un supplément de 25 %, si le contrat de travail ne prévoit rien de spécial. Le contrat de travail peut prévoir que les heures supplémentaires doivent être compensées en temps, c'est-à-dire par un congé d'une durée égale. Attention, dans le domaine de l'hôtellerie et de la restauration, réglementé par une convention collective de travail (CCT) nationale, les heures supplémentaires doivent être rémunérées à 100 % du salaire brut lorsque l'entreprise enregistre la durée du travail et que le solde d'heures supplémentaires est communiqué chaque

mois par écrit au collaborateur. Le paiement des heures supplémentaires est effectué au plus tard (en cas de départ du collaborateur) en même temps que le dernier versement de salaire.

Solde d'heures négatif : Que se passe-t-il lorsque le travailleur a encore des heures à réaliser à la fin des rapports de travail ? Il faut examiner les raisons qui ont conduit à ces heures négatives :

- Si elles sont dues au fait que l'employeur ne fournissait pas assez de travail à l'employé, l'employeur devra assumer ces heures négatives en les prenant à sa charge.
- Si elles sont de la responsabilité du travailleur, parce qu'il est parti plus tôt du travail ou arrivé plus tard au travail pour des raisons personnelles, il devra les assumer.

Et lorsqu'il a pris **trop de vacances**, car l'année de travail n'est pas complète ?

- Si le contrat est résilié par le travailleur, elles pourront être mises à sa charge.
- Si le contrat est résilié par l'employeur, il devra en assumer les conséquences.

Incapacité de travail et fin des rapports de travail

Certains travailleurs bénéficient d'une assurance donnant droit à des indemnités journalières en cas d'incapacité de travail due à la maladie. S'ils ont un contrat à durée indéterminée, ces prestations continueront à être versées en principe après la fin des rapports de travail.

Lorsque le rapport de travail arrive à son terme, le travailleur peut demander auprès de l'assureur perte de gain maladie (APG) un « libre-passage » de l'assurance collective de l'ancien employeur à une assurance individuelle. Attention, il y a toujours un délai qu'il faut scrupuleusement respecter pour bénéficier de cette possibilité, délai qui varie d'une assurance à l'autre (généralement entre 30 et 90 jours). Il est important de se renseigner sur les coûts de cette assurance qui peut être onéreuse.

Si l'employeur n'a pas conclu d'assurance perte de gain maladie collective, c'est l'échelle bernoise qui s'applique en cas d'incapacité de travail.

Droit à un certificat de travail

Un certificat de travail peut être réclamé pendant toute la durée des rapports de travail et jusqu'à dix ans après la fin de ceux-ci. L'employeur est tenu de délivrer le certificat de travail. Le travailleur peut choisir entre un certificat complet (nature et durée des rapports de travail, qualité du travail et conduite du travailleur) et un certificat limité (uniquement nature et durée des rapports de travail). Mais ce choix n'est pas définitif, après réception d'un certificat complet, l'employé peut demander la délivrance d'un certificat limité et inversement. Si l'employeur refuse de délivrer un certificat de travail ou si le contenu du certificat de travail ne satisfait pas le travailleur, ce dernier peut agir en justice pour requérir la délivrance du certificat de travail, ou sa rectification.

Licenciement et droits du travailleur

Lorsqu'il est licencié par son employeur et que les motifs du licenciement ne sont pas précisés dans la lettre de congé, le travailleur peut lui demander d'indiquer par écrit les motifs. L'employeur se trouve alors dans l'obligation de le faire. Si le travailleur estime que le licenciement est abusif (congé-représailles), il doit faire opposition au licenciement par écrit avant la fin du délai de congé, et demander sa réintégration dans l'entreprise. Si l'employeur ne renonce pas au licenciement avant la fin du délai de congé, le travailleur pourra saisir la justice d'une action en licenciement abusif, à condition d'agir dans les 180 jours après la fin des rapports de travail.

Il arrive souvent que l'employeur impose au travailleur licencié la prise du solde des vacances ou la compensation des heures supplémentaires durant le délai de congé. Attention, il ne peut l'imposer que si les conditions suivantes sont remplies :

- le travailleur doit être libéré de l'obligation de travailler durant le délai de congé,
- le solde de vacances à prendre et/ou les heures supplémentaires à compenser ne représentent qu'une partie de la période libérée. Il n'y a pas de règle précise quant à la proportion entre ces deux périodes, car d'autres critères doivent être pris en compte, comme la difficulté à retrouver un nouvel emploi pour le travailleur licencié. On admettra plus facilement la compensation du solde des vacances et des éventuelles

heures supplémentaires durant le délai de congé lorsque le travailleur a trouvé un nouvel emploi immédiatement après avoir été licencié.

- Une fois le contrat dénoncé (par le travailleur ou par l'employeur), ce dernier doit accorder au travailleur le temps nécessaire pour rechercher un autre emploi, en général un demi-jour par semaine ou deux périodes de deux heures. Pour les travailleurs payés au mois, ce droit n'entraîne, en général, pas de réduction de salaire.

Que faire si l'employeur n'a pas respecté le délai de congé applicable ? Par exemple, l'employeur résilie le contrat de travail le 20 juin pour le 31 juillet alors que le délai de congé est de deux mois. Il faut alors écrire une lettre recommandée à l'employeur, en le mettant en demeure de fournir du travail jusqu'à la date correcte de fin du rapport de travail, à savoir jusqu'au 31 août dans notre exemple. Si l'employeur ne répond pas à cette mise en demeure, ou s'il maintient sa position, il faudra s'inscrire au chômage rapidement, puis déposer une requête de conciliation auprès de l'Autorité de conciliation en matière de droit du travail pour réclamer le paiement du salaire jusqu'à la fin du délai de congé. La caisse de chômage pourra avancer les indemnités de chômage et réclamera à l'employeur le remboursement du montant versé durant le délai de congé.

Droit à la protection contre les licenciements

Le travailleur est protégé contre les licenciements durant certaines périodes. En cas d'incapacité de travail due à la **maladie** ou à un **accident**, les délais de protection sont de :

- 30 jours pendant la première année de service,
- 90 jours de la 2^e à la 5^e année de service,
- 180 dès la 6^e année de service.

En cas de **service civil ou militaire**, ou encore pendant les 4 semaines qui précèdent et qui suivent ce service pour autant qu'il ait duré plus de onze jours.

Un délai de protection est en vigueur en cas de **grossesse**, puis durant les 16 semaines qui suivent l'**accouchement**.

Si l'employeur résilie le contrat de travail durant une période de protection, le licenciement n'a aucune valeur juridique et aucun effet.

Par contre, si une période de protection survient après le licenciement, celui-ci est valable. Mais si cette période de protection s'étend durant le délai de congé, ce dernier est alors suspendu et ne recommence à courir qu'après la fin de la période de protection. Il faudra alors définir la nouvelle fin des rapports de travail, en gardant à l'esprit que le délai de congé s'achève à la fin d'un mois. Aussi, si l'on calcule par exemple que le délai de congé a couru jusqu'au 25 juin en raison d'une suspension, la fin des rapports de travail sera le 30 juin.

Fin des rapports de travail et transition vers l'assurance-chômage

Dès que le contrat de travail a été résilié, le travailleur doit faire des recherches d'emploi durant le délai de congé, et il doit en faire un certain nombre pour ne pas être pénalisé par l'assurance-chômage. Pour savoir combien d'offres d'emploi il doit effectuer, le travailleur doit rapidement prendre contact avec l'Office régional de placement (ORP). Pour ne pas perdre d'indemnités de chômage, le travailleur licencié devra de toute façon s'inscrire au chômage au plus tard le dernier jour du délai de congé, et constituer un dossier le plus complet possible dans les meilleurs délais, en préparant les documents d'identité, le contrat de travail, les fiches de salaire, la lettre de congé, etc.

Il faut aussi vérifier que le délai de congé a bien été respecté, et se renseigner sur la prolongation du délai de congé en cas de maladie ou d'accident durant le délai de congé. N'oubliez pas de demander un certificat de travail à votre employeur.

Renseignements en matière de droit du travail

Pour toute question relative au contrat de travail, le Service de protection des travailleurs et des relations du travail (SPT) offre son soutien aux travailleurs et employeurs actifs en Valais :

- 027 606 74 00

Résiliation

Résiliation ordinaire par l'employeur

- Possible en principe en tout temps, sauf exceptions énumérées ci-après.
- Respect du délai légal ou contractuel de congé.
- Un accord entre les parties est possible en tout temps, à certaines conditions.

Résiliation ordinaire par le travailleur

- Possible en tout temps.
- Respect du délai légal ou contractuel de congé.
- Un accord entre les parties est possible en tout temps, à certaines conditions.

Cas pouvant être abusifs

- Personnalité / congé discriminatoire
- Exercice d'un droit constitutionnel
- Empêcher des prétentions juridiques résultant du contrat de travail
- Congé repréaillies
- Accomplissement d'un service obligatoire
- Activité syndicale
- Représentant des travailleurs
- Non-respect de la procédure en cas de licenciement collectif

Cas de protection

- Incapacité de travail
 - 30 jours la première année
 - 90 jours de 2 à 5 ans
 - 180 jours dès la 6^e année
- Service civil ou militaire
 - Durant toute la période du service
 - Durant 4 semaines avant et après le service s'il a duré au moins 11 jours
- Grossesse
 - Durant toute la durée de la grossesse
 - Durant les 16 semaines qui suivent l'accouchement

Schéma de résiliation ordinaire

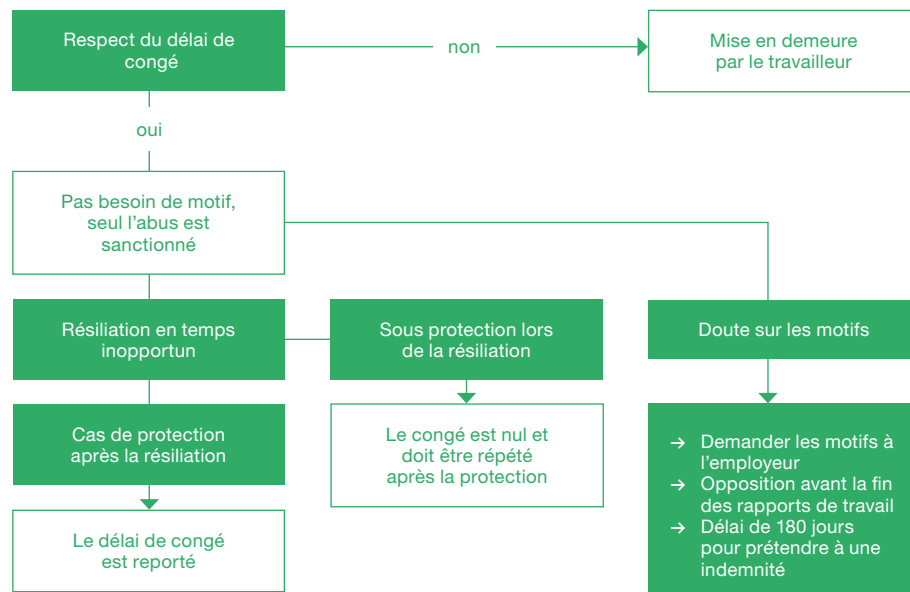
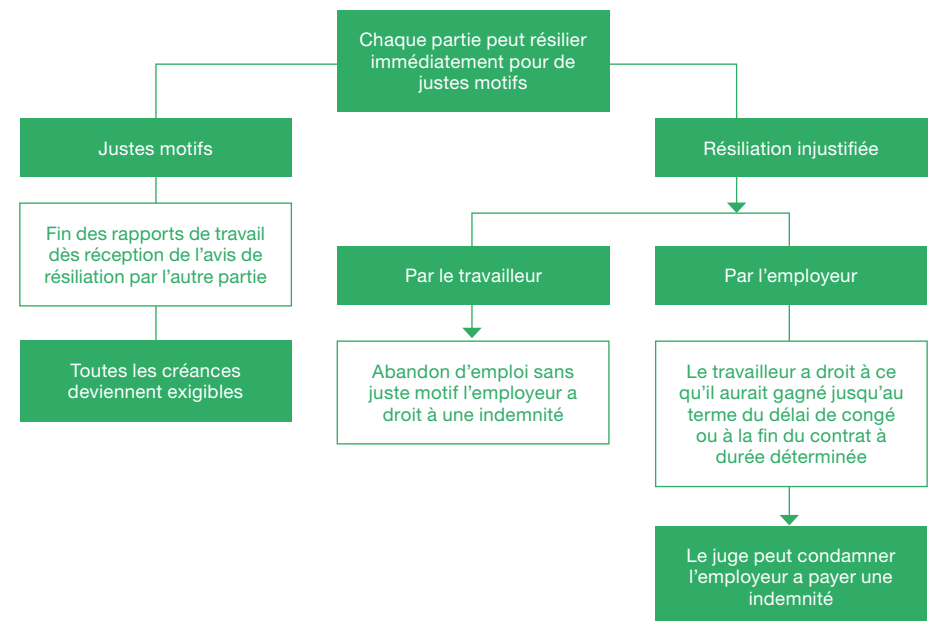


Schéma de résiliation avec effet immédiat



Liens utiles



Droit du travail

Le droit du travail contient les droits et les obligations des travailleurs et des employeurs. Il est réglé dans plusieurs lois. Les principales sont le Code des obligations (contrat de travail individuel, convention collective de travail, contrat-type de travail), la loi sur le travail (protection générale des travailleurs, durée du travail et du repos, jeunes travailleurs, femmes enceintes et mères allaitantes) et loi sur l'assurance-accidents (sécurité au travail).



SECO

Le Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO) est l'autorité suisse du marché du travail et, en tant que telle, est responsable de la loi sur le service de l'emploi et la location de service ainsi que de la loi sur l'assurance-chômage. Les cantons, les offices régionaux de placement (ORP), les services de logistique des mesures relatives au marché du travail (LMMT) et les caisses de chômage sont chargés de s'occuper de l'exécution de la loi.



Service de protection des travailleurs et des relations du travail

Le Service de protection des travailleurs et des relations du travail (SPT) compte une quarantaine de collaboratrices et collaborateurs qui sont à votre disposition pour répondre à toutes vos questions qui concernent les relations et les conditions du travail, la santé et la sécurité au travail.



CANTON DU VALAIS
KANTON WALLIS

Département de la santé, des affaires sociales et de la culture
Service de protection des travailleurs et des relations du travail

Departement für Gesundheit, Soziales und Kultur
Dienststelle für Arbeitnehmerschutz und Arbeitsverhältnisse



Rue des Cèdres 5, 1950 Sion
Tél. 027 606 74 00 – spt@admin.vs.ch – www.vs.ch/web/spt