

## Congés et licenciements

Ce document décrit la procédure et les conditions générales pour des congés ou licenciements de personnes soumises à la CCT de l'économie forestière valaisanne (CCT).

Contrat durée indéterminé .....	2
Congé.....	2
Pendant le temps d'essai.....	2
Dehors du temps d'essai .....	2
Congés en temps inopportun .....	2
Licenciements abusifs .....	2
Définition.....	2
Conséquences d'un licenciement abusif.....	3
Spécificité du contrat de travail de durée déterminée .....	3
Congé pendant le temps d'essai .....	3
Expiration de contrat.....	3
Congé avant expiration de contrat.....	3
Domaine d'utilisation du contrat de durée déterminée .....	4
Vacances.....	4
Exemple pour des vacances qui ne peuvent pas être payés .....	4
Licenciement d'un apprenti .....	4
Durant le temps d'essai .....	4
En dehors du temps d'essai .....	4
Résiliation immédiate .....	4
Résiliation immédiate .....	5
Conséquences d'une résiliation immédiate abusif.....	5
La lettre de licenciement .....	5
Exigences formelle .....	5
Motif de licenciement.....	5
Contenu.....	6
Pratiques recommandées.....	6
Modèle pour un courrier de licenciement .....	7

# Contrat durée indéterminé

## Congé

### Pendant le temps d'essai

Chaque partie peut, pendant le temps d'essai, résilier le contrat, dans un délai de sept jours pour la fin d'une semaine (art. 4 al. 1 CCT).

Etant précisé que le temps d'essai dure deux mois (art. 3 al. 1 CCT).

### Dehors du temps d'essai

Pour les contrats de durée **indéterminée** et à teneur de l'art 4 al 2 CCT, en dehors du temps d'essai, chaque partie peut résilier le contrat de travail pour la fin d'un mois en observant les délais suivant:

- |   |   |      |
|---|---|------|
| - durant la première année de service   | 1 | mois |
| - de la 2ème à la 9ème année de service | 2 | mois |
| - dès la 10ème année de service         | 3 | mois |

## Congés en temps inopportun

En cas d'incapacité de travail due à une maladie ou un accident, l'employé ne peut pas être licencié (art. 4 al. 4 CCT):

- |                          |                  |                    |
|--------------------------|------------------|--------------------|
| - dans sa première année | les 90 premiers  | jours d'incapacité |
| - dans sa deuxième année | les 180 premiers | jours d'incapacité |
| - dès la troisième année | les 360 premiers | jours d'incapacité |

Etant précisé que la protection de l'employé est renforcée par la CCT, car les dispositions ordinaires du code des obligations (art. 336 c al. 1 let b) prévoient les délais suivants :

- |  |     |                    |
|--|-----|--------------------|
| - au cours de la première année de service       | 30  | jours d'incapacité |
| - de la deuxième à la cinquième année de service | 90  | jours d'incapacité |
| - dès la sixième année de service                | 180 | jours d'incapacité |

En outre, l'employé ne peut être licencié pendant l'accomplissement d'un service militaire, civile ou dans la protection civile (art. 336c al. 1 let. a CO).

Si le service susvisé a duré plus de 11 jours, l'employé astreint ne peut être licencié pendant les quatre semaines qui précèdent et qui suivent le service (art. 336 al 1 let. a CO).

## Licenciements abusifs

### Définition

A présent, il convient de rendre attentif les employeurs au fait qu'un licenciement sera considéré comme abusif au sens de l'art. 336 CO lorsqu'il est donné pour des raisons inhérentes à la personne

du travailleur (à savoir tous motifs discriminatoires, sexe, race, religion, handicap physique, maladies etc.).

Lorsque la raison inhérente à la personnalité provoque des tensions entre travailleurs, l'employeur doit tout faire pour éviter une résiliation du rapport de travail. Ce qui revient à dire qu'il doit tout tenter afin de remédier aux querelles.

Un licenciement sera également considéré comme abusif lorsqu'il est donné en raison de l'exercice pour une des parties d'un droit constitutionnel (par exemple : mariage, avoir des enfants, pratique d'une religion), du fait que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions découlant du contrat de travail ou de l'accomplissement d'un service militaire ou civil (art. 336 al. 1 CO).

Enfin, des motifs d'appartenances ou non du travailleur à une organisation de travailleurs ou l'exercice d'une activité syndicale ne constituent pas des motifs acceptables de licenciement.

### **Conséquences d'un licenciement abusif**

En cas de licenciement abusif, le contrat de travail prend irrémédiablement fin.

Cependant, l'employeur pourra être condamné au paiement d'une indemnité pouvant atteindre le montant de 6 salaires mensuels. A noter que des torts moraux peuvent s'y greffer dans des circonstances particulières.

## **Spécificité du contrat de travail de durée déterminée**

### **Congé pendant le temps d'essai**

Cependant, il est toujours possible de résilier le contrat de travail pendant le temps d'essai pour autant qu'il ait été **convenu par écrit**. Vu le caractère spécial du contrat de durée déterminée, **il est préférable d'en préciser** également la durée.

### **Expiration de contrat**

Un contrat de durée déterminée ne peut prendre fin qu'à l'expiration de la période convenue (art. 334 al 1 CO).

### **Congé avant expiration de contrat**

Cela signifie que les **dispositions légales concernant la fin des rapports de travail d'un contrat de de durée indéterminée ne sont pas applicables**. Par conséquent, les délais de congé ordinaire ne s'appliquent pas aux contrats de durée déterminée.

Il n'est, dès lors, possible de résilier le contrat de travail de durée déterminée **que de manière immédiate et pour justes motifs** (art. 337ss CO; voir section : Licenciement immédiat).

La protection du travailleur est donc accrue.

## Domaine d'utilisation du contrat de durée déterminée

En pratique, le contrat de travail de durée déterminée convient à un travailleur saisonnier que l'employeur connaît bien.

## Vacances

Par ailleurs, nous retenons votre attention au fait que le travailleur doit prendre ses vacances pendant la durée du contrat.

### Exemple pour des vacances qui ne peuvent pas être payés

*Pour un employé à plein temps, le nombre d'heures impératifs de vacances devant être prises dans une période allant du 1er avril au 31 octobre, soit 7 mois, est de **14,58 jours** (122.47 heures).*

$$25 \text{ jours de vacance} * \frac{7 \text{ mois}}{12 \text{ mois}} * 8.4 \frac{\text{heures}}{\text{jour}} = 122.47 \text{ heures}$$

## Licenciement d'un apprenti

### Durant le temps d'essai

Durant le temps d'essai, il est possible de résilier le contrat d'apprentissage moyennant un préavis de 7 jours (art. 346 al. 1 CO).

Etant précisé que le temps d'essai dans le contrat d'apprentissage est de 1 à 3 mois, exceptionnellement 6 mois en cas de raisons exceptionnelles (344a al 3 et 4 CO).

### En dehors du temps d'essai

En dehors du temps d'essai, le contrat d'apprentissage ne peut être résilié immédiatement que pour justes motifs. Sinon, il ne peut être dénoncé avant la fin de la formation.

Une résiliation normal du contrat d'apprentissage et seulement possible d'un commun accord.

### Résiliation immédiate

Il s'agit de la même notion vue plus haut sous rubrique : Résiliation immédiate, contenant les mêmes sanctions en cas d'absence de justes motifs.

Pour en arriver là, la faute de l'apprenti doit être particulièrement grave. Constituent des justes motifs le refus continu d'exécuter le travail, le fait de commettre des actes délictueux, d'avoir un comportement immoral ou de faire concurrence (travailler pour un concurrent ou à titre privé, mais dans le même domaine et le même espace géographique).

Par contre, les problèmes de développement inhérent à la jeunesse (manque de conscience professionnelle, manque d'habitude à l'effort, quelque manque d'éducation etc.) ne peuvent constituer un juste motif d'un licenciement d'un apprenti que l'on n'apprécie pas. D'ailleurs, on ne peut exiger d'un adolescent qu'il possède la même morale de travail qu'un adulte.

Il faut également tenir compte de la durée qu'il reste jusqu'à la fin de la formation. En effet, s'il reste un temps d'apprentissage très long, après la faute grave de l'apprenti, on part du principe que l'employeur ne pourra pas raisonnablement maintenir le rapport de travail. Au contraire, s'il ne reste que quelques mois avant la fin de l'apprentissage, il se peut que l'employeur soit tenu de garder l'apprenti suivant la gravité de la faute.

## Résiliation immédiate

A teneur de l'art. 337 CO, chaque partie peut résilier immédiatement le contrat de travail et en tout temps s'il existe des justes motifs extraordinaires qui ne permettent pas d'exiger raisonnablement de la partie qui résilie la continuation des rapports de travail.

Il est impératif que le licenciement soit prononcé dans un délai de 2 jours, voir, au grand maximum, 3 jours, dès la connaissance du juste motif.

Passé ce délai, il sera considéré qu'il n'existe pas de juste motif, car le temps d'hésitation donne à penser que la faute du travailleur n'est pas grave au point de justifier un tel licenciement.

## Conséquences d'une résiliation immédiate abusif

Il est très important de préciser que la résiliation immédiate est une arme dangereuse, car, s'il n'existe pas de juste motif, l'employeur devra payer à l'employé ce qu'il aurait gagné, si le rapport de travail avait pris fin à l'échéance du délai légal de congé (voir une indemnité en réparation d'un dommage en sus).

Il est dès lors vivement recommandé, en cas de doutes sur le juste motif, de licencier le travailleur de manière ordinaire et de le libérer de l'obligation de travailler jusqu'au terme du délai de congé ordinaire.

## La lettre de licenciement

### Exigences formelle

La résiliation du contrat doit être faite par **courrier recommandé** (art. 4 al. 3 CCT).

### Motif de licenciement

De plus, la partie qui résilie le contrat doit motiver sa décision par écrit, si l'autre partie le demande (art. 335 al 2 CO).

## **Contenu**

Il est impératif de préciser que le travailleur ne sera plus assuré après la fin du rapport de travail et qu'il aura, dès ce moment, un délai de 30 jours pour contracter une assurance accident/maladie.

## **Pratiques recommandées**

En pratique, il est recommandé de prévoir un entretien avec le travailleur que l'on veut licencier afin de lui communiquer la décision de résiliation du contrat de travail ainsi que d'en expliquer les motifs.

On lui remettra, lors de cet entretien, une version au porteur du courrier de licenciement contenant le lieu, la date et l'heure de la prochaine rencontre prévue afin de matérialiser la fin de rapport de travail et régler des questions des heures supplémentaires, des vacances ainsi du certificat de travail.

En pratique, la motivation sera exposée d'office dans le courrier de licenciement.

La version recommandée du courrier de licenciement sera envoyée le même jour à l'adresse de l'employé (Voir modèle de courrier de licenciement).

# Modèle pour un courrier de licenciement

Triage Forestier de ....

Adresse

**Recommandé**

**Monsieur X**

Adresse

Untelendroit, le 25 juin 2014

## **Votre licenciement**

Cher Monsieur X,

Je fais suite à notre entrevue de ce jour par laquelle je vous ai communiqué ma décision de vous licencier avec effet au 31 août 2014 (délai ordinaire d'un travailleur situé entre la deuxième et la 9ème année de service selon l'art. 4 al. 2 de la CCT de l'économie forestière valaisanne).

En effet, il vous est reproché de ... (expliquez brièvement et précisément les motifs du licenciement).

En outre, je vous libère de l'obligation de travailler d'ici au 31 août 2014.

Par ailleurs, je vous rends attentif au fait que vous ne serez plus couvert par les assurances complémentaires accident et maladie contractées par votre employeur. Vous disposerez donc d'un délai de 30 jours dès la fin des rapports de travail pour vous assurer selon les prescriptions légales.

Je vous informe enfin avoir fixé un entretien avec vous-même le 4 juillet 2014 à 10h00 au Triage forestier de... afin de finaliser tous les aspects de vos vacances payées, de vos heures supplémentaires ainsi que de votre certificat de travail.

Je vous prie de recevoir, Cher Monsieur, l'assurance de mes sentiments distingués.

Signature