

Résiliation en temps inopportun

Un employeur peut-il résilier un contrat de travail quand bon lui semble? Quelles sont les conséquences d'une résiliation en temps inopportun? Dans quels cas un licenciement peut-il être suspendu?

Le droit de l'employeur à mettre un terme aux rapports de travail est défini dans l'art. 336c CC. Les restrictions concernent notamment les périodes de maladie ou d'accident, de grossesse, de service militaire ou de protection civile, de service civile ou d'aide humanitaire à l'étranger.

Accident ou maladie

Pendant une incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident non imputables à la faute de l'employé, l'employeur ne peut résilier le contrat de travail qu'après un délai fixé par la loi. En cas de maladie ou d'accident, ce délai est de 30 jours au cours de la première année de service, de 90 jours de la deuxième à la cinquième année de service et de 180 dès la sixième année de service. Cette protection contre les licenciements est aussi valable lorsque l'incapacité de travail n'est pas complète mais seulement partielle.

Grossesse

Les femmes enceintes bénéficient aussi d'une protection contre les licenciements. L'employeur ne peut résilier le contrat pendant la grossesse et au cours des 16 semaines qui suivent l'accouchement. S'il veut agir en conformité avec la loi, l'employeur ne peut donc licencier une femme qu'avant le début de sa grossesse

ou passé le délai des 16 semaines qui suivent la naissance de l'enfant.

Congé nul

Un congé donné pendant une des périodes mentionnées précédemment est considéré comme nul. Cela signifie qu'il n'a aucun effet légal et peut donc être considéré comme inexistant. Il faut cependant souligner que cette protection contre les licenciements ne devient effective qu'au terme de la période d'essai. En cas de congé nul, tous les droits et devoirs figurant dans le contrat de travail restent valables. Le rapport de travail n'est pas résilié.

Un licenciement prononcé en temps inopportun doit être renouvelé après l'expiration de la période où l'employé est protégé et respecter le délai de licenciement habituel.

Délai de licenciement suspendu

Si un employé tombe malade après avoir reçu son licenciement, le délai de licenciement est suspendu et ne reprend qu'au terme de l'incapacité de travail. Si, par exemple, une collaboratrice tombe malade le jour après avoir reçu son licenciement, ce dernier est valable car elle n'était pas encore malade au moment de sa réception.