2. Perte d'emploi et licenciement
2.4 Les délais de congé et de protection

Le délai de congé pendant la période d'essai

Pendant la période d'essai, chaque partie peut résilier le contrat à tout moment moyennant un **délai de congé de 7 jours**.

La période d'essai couvre le premier mois de travail. Elle peut être étendue par contrat ou convention collective (CCT), mais **ne peut pas dépasser 3 mois**.

Lorsque le travailleur est accidenté, tombe malade ou accomplit une obligation légale (service militaire, protection civile…) pendant le temps d'essai, ce dernier est prolongé d'autant.

Le délai de congé après la période d'essai

Après la période d'essai, le contrat de travail peut être résilié **pour la fin d'un mois** moyennant un délai de congé de :

- 1 mois pendant la 1re année de service ;
- 2 mois de la 2e à la 9e année de service ;
- 3 mois dès la 10e année de service.

Ces délais peuvent aussi être modifiés par contrat ou convention, mais des délais inférieurs à un mois ne peuvent être fixés que pour la première année de service.

En cas de travail temporaire, le délai de congé est de :

- 2 jours durant les 3 premiers mois d'un travail ininterrompu ;
- 7 jours au moins entre le 4e et le 6e mois ;
- 1 mois dès le 7e mois.

Les délais de protection

Après la période d'essai, lorsque le **travailleur** est **empêché de travailler**, il bénéficie légalement d'une **« période de protection »** pendant laquelle son employeur n'a pas le droit de le licencier. La loi prévoit une période de protection dans les cas suivants :

Service militaire (de plus de 11 jours)

- durant le service ainsi que
- 4 semaines avant et
- 4 semaines après la fin du service

Service d'aide à l'étranger

- aussi longtemps qu'il a lieu et pour autant qu'il y ait obligation

Maternité

- pendant la grossesse et 16 semaines après l'accouchement

Maladie ou accident

- 30 jours durant la 1re année de service
- 90 jours de la 2e à la 5e année.
- 180 jours dès la 6e année.

Prise en charge d'un enfant gravement atteint dans sa santé (dès le 01.07.2021)

- tant que dure le droit au congé de prise en charge (pour une période maximale de six mois à compter du jour pour lequel la première indemnité journalière est versée).

Si l'empêchement de travailler commence pendant le délai de congé, soit une fois le congé donné, le délai est alors **« suspendu »** (il s'arrête). Il ne recommencera à courir qu'une fois l'empêchement de travailler terminé, mais en tous cas à la fin du délai de protection. Le délai de congé ainsi reporté doit être donné pour la fin d'un mois, sauf autres dispositions contractuelles.Si le congé est donné pendant une de ces périodes de protection, il est **« nul »**. L'employeur devra dès lors attendre la fin de l'empêchement de travailler ou, si ce dernier devait se prolonger, la fin du délai de protection, pour congédier légalement le travailleur.

Le travailleur doit proposer ses services après l'empêchement de travailler, dès qu'il est en possession d'un certificat de reprise du travail.

La loi prévoit deux cas où **le contrat de travail peut être résilié immédiatement**, sans tenir compte du délai de congé :

- l'insolvabilité de l'employeur (ce cas est traité plus loin);
- le licenciement immédiat pour **« justes motifs »**.

L'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat de travail pour justes motifs, lorsqu'il n'est raisonnablement plus possible de poursuivre les rapports de travail (abandon de poste, viol des obligations contractuelles, infraction pénale, etc.). Dans ce cas, le travailleur devrait aller tout de suite **demander l'aide d'un syndicat ou d'une permanence juridique**. Lorsqu'une procédure juridique est engagée, le juge apprécie s'il existe des justes motifs.

Si la résiliation immédiate n'est pas justifiée, le travailleur a droit à ce qu'il aurait gagné si son contrat avait pris fin normalement. Le montant que le travailleur a éventuellement gagné auprès d'un nouvel employeur sera déduit de cette somme. Le juge peut également condamner l'employeur à verser au travailleur une indemnité, dont le montant ne doit cependant pas dépasser 6 mois de salaire.

Dernière modification: 13.03.2021