

Travail : le contrat de travail

Sommaire

Généralités

Descriptif

Procédure

Vous avez perdu votre emploi ou vous êtes sur le point de le perdre

Votre employeur est en faillite

Licenciement en temps inopportun

Licenciement abusif

Droit au salaire

Délais de congé

Les tribunaux régionaux

Recours

Généralités

Se référer à la fiche fédérale correspondante.

Descriptif

Le Tribunal civil est juridiction spéciale en matière de contrat de travail (art. 17a OJN).

Dès que la requête de conciliation a été déposée devant la Chambre de conciliation (art. 11 ss OJN), celle-ci cite simultanément les parties à l'audience. L'audience de conciliation a lieu à huis clos. Le but est de trouver un accord entre les parties de manière informelle. En cas de non-conciliation, l'action doit être portée devant le Tribunal civil dans un délai de 3 mois (art. 197 ss CPC). Le président invitera les parties à indiquer au greffe, les témoins dont elles requièrent l'audition. En règle générale, le jugement est rendu à la même audience.

Suite à l'entrée en vigueur du Code de procédure civile fédéral, la compétence du Tribunal civil n'est plus limitée aux différends dont la valeur ne dépasse pas CHF 40'000.-. Par contre, la procédure peut être différente selon que la valeur litigieuse dépasse ou non CHF 30'000.-.

Il n'est pas perçu de frais judiciaires pour les litiges portant sur un contrat de travail, lorsque la valeur litigieuse n'excède pas CHF 30'000.- (art. 113 al. 2 let. d et 114 let. c CPC)

Procédure

Vous avez perdu votre emploi ou vous êtes sur le point de le perdre

Effectuez le plus rapidement possible des recherches d'emploi. Vous pourrez, dès lors, vous annoncer auprès d'un conseiller ou d'une conseillère de l'office du marché du travail afin de vous soutenir dans vos démarches.

Si vous donnez votre congé de votre propre initiative sans avoir de nouvel emploi ou si vous êtes licencié-e par votre propre faute, sachez que votre droit aux indemnités pourra être suspendu pour une durée plus ou moins longue.

N'oubliez pas que votre employeur et vous, avez des obligations l'un envers l'autre, notamment le respect du délai de congé.?

Si ce délai n'a pas été convenu par écrit et si aucune convention collective de travail n'est applicable, le délai de congé est régi par les dispositions du Code des Obligations (art. 335a ss CO), à savoir :?

- Durant la période d'essai : 7 jours
- Durant la première année de service : 1 mois, pour la fin d'un mois ;
- De la 2^{ème} à la 9^{ème} année de service : 2 mois, pour la fin d'un mois ;
- Dès la 10^{ème} année de service : 3 mois, pour la fin d'un mois.

Il existe également une protection spéciale contre le licenciement en temps inopportun (art. 336c et 336d CO), soit notamment durant le service militaire, le service civil ou la protection civile, en cas de maladie, d'accident ou de maternité. De plus, il existe des dispositions sur le licenciement abusif (art. 336 CO).

En cas de doute, avisez immédiatement votre employeur par lettre recommandée que vous voulez continuer à travailler.

Quoi qu'il en soit, si vous venez d'être licencié-e, n'attendez pas avant de rechercher un nouvel emploi. Parallèlement, vous pouvez également vous inscrire à l'assurance-chômage.

Votre employeur est en faillite

L'indemnité en cas d'insolvabilité est réglée par les articles 51 ss LACI.

A l'annonce de la faillite de votre employeur, inscrivez-vous sans tarder auprès de votre commune de domicile et prenez directement contact avec la CCNAC (Tél. 032 889 67 90).

En effet, les créances arriérées seront couvertes par l'indemnité en cas d'insolvabilité et seule la caisse publique de chômage du canton dans lequel l'employeur est inscrit au registre du commerce est habilitée à la verser.

Cette indemnité couvre la totalité des créances de salaire portant sur les quatre derniers mois du rapport de travail qui a précédé le prononcé de la faillite, à savoir :

- Salaire soumis aux cotisations AVS ;
- Part du 13^{ème} salaire (pour autant qu'un droit existe), part de vacances non prises, au prorata des quatre derniers mois de travail ;
- Éventuels suppléments tels que heures supplémentaires, travail de nuit.?

Par contre, les allocations de ménage, allocations familiales et autres frais tels que frais de repas, déplacements et autres, ne sont pas couverts par l'indemnité en cas d'insolvabilité.

Vous devez exercer votre droit à l'indemnité dans les 60 jours après la publication de la déclaration de faillite dans la Feuille officielle suisse du commerce ou l'octroi du sursis concordataire. ?

Licenciement en temps inopportun

Après le temps d'essai, votre employeur ne peut pas résilier votre contrat (art. 336c al. 1 CO) :?

- Pendant que vous accomplissez votre service obligatoire, militaire, dans la protection civile ou dans un service civil ou encore pendant les quatre semaines qui précèdent et qui suivent ce service pour autant qu'il ait duré plus de onze jours ;
- Pendant une incapacité totale ou partielle résultant d'une maladie ou d'un accident dont vous n'êtes pas responsable, et cela, 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 votre grossesse et au cours des seize semaines qui suivent l'accouchement ;
- Avant le terme du congé de maternité prolongé conformément à l'art. 329f al. 2 ;
- Entre le début du congé prévu à l'art. 329f al. 3, et le dernier jour de congé pris, mais pendant trois mois au plus à compter de la fin de la période de protection prévue à la let. c;
- Tant que dure le droit au congé de prise en charge visé à l'art. 329i, pour une période maximale de six mois à compter du jour où le délai-cadre commence à courir ;
- Pendant le congé prévu à l'art. 329gbis CO ;
- Pendant que vous effectuez un service d'aide à l'étranger avec l'accord préalable de votre employeur.

Si vous recevez votre congé pendant une de ces périodes, celui-ci est nul. Si vous recevez votre congé avant l'une de ces périodes et si le délai de congé n'a pas expiré avant cette période, ce délai est suspendu et ne continue à courir qu'après la fin de la période (art. 336c al. 2 CO)

Licenciement abusif

Vous pouvez considérer votre congé comme abusif s'il vous a été donné (art. 336 al. 1 CO) :

- Pour une raison inhérente à votre personnalité ;
- Si vous exercez un droit constitutionnel ;
- Seulement afin d'empêcher la naissance de prétentions juridiques résultant de votre contrat de travail ;
- Parce que vous faites valoir, de bonne foi, des prestations résultant de votre contrat de travail ;
- Parce que vous accomplissez un service obligatoire, militaire ou dans la protection civile ou un service civil.

Est également abusif le congé donné par votre employeur (art. 336 al. 2 CO):??

- En raison de votre appartenance ou de votre non-appartenance à une organisation de travailleur ;
- Pendant que vous êtes membre d'une commission d'entreprise ;
- Sans respecter la procédure de consultation prévue pour les licenciements collectifs.

Si vous souhaitez demander une indemnité pour licenciement abusif, vous devez faire opposition au congé par écrit, auprès de votre employeur au plus tard jusqu'à la fin du délai de congé. Si votre opposition est valable mais que votre employeur et vous-même ne vous entendez pas pour maintenir le rapport de travail, vous devez agir par voie d'action en justice dans les 180 jours à compter de la fin du contrat, sous peine de péremption (art. 336b CO).

Droit au salaire

En cas de maladie ou d'accident

Si vous êtes empêché-e de travailler sans faute de votre part pour des causes telles que maladie ou accident, votre employeur est tenu de vous verser votre salaire pour un temps limité, dans la mesure où les rapports de travail ont duré plus de trois mois ou ont été conclus pour plus de trois mois (art. 324a CO).

Echelle bernoise

Sous réserve de délais plus longs fixés par accord, contrat-type de travail ou convention collective, votre employeur paie pendant la première année de service, le salaire de trois semaines. Ensuite, tant que vous êtes au bénéfice d'un contrat de travail, l'échelle bernoise stipule que votre droit au salaire est de :

- 3 sem. pendant la 1^{ère} année dans l'entreprise ;
- 1 mois après 1 an dans l'entreprise ;
- 2 mois après 2 à 4 ans dans l'entreprise ;
- 3 mois après 5 à 9 ans dans l'entreprise ;
- 4 mois après 10 à 14 ans dans l'entreprise ;
- 5 mois après 15 à 19 ans dans l'entreprise ;
- 6 mois après 20 ans dans l'entreprise.

Délais de congé

Vous avez été licencié ou vous souhaitez mettre fin à votre rapport de travail ? Il est important que vous prêtiez une attention toute particulière au délai de congé à respecter.?

Si l'entreprise est signataire d'une convention collective de travail, cette dernière indique parfois les droits et les obligations de l'employeur et du travailleur en cas de licenciement.?

Si ce n'est pas le cas, c'est le code des obligations (CO) qui fait foi.

Si vous êtes travailleur ou travailleuse, plusieurs questions peuvent vous venir à l'esprit :?

- Ai-je fait l'objet d'un licenciement abusif ?
- Ai-je été en incapacité de travailler durant le délai de congé ?
- Le contrat a-t-il été résilié en temps inopportun ?
- Mon contrat a été résilié avec effet immédiat, est-ce pour de justes motifs ?
- Mon employeur est devenu insolvable, puis-je résilier mon contrat ?
- Mon contrat est prévu pour une durée déterminée, quelle est le délai de congé à respecter ?

Vous êtes employeur, vous vous demandez :?

- Ai-je résilié le contrat en temps inopportun ?
- Mon employé était malade ou accidenté durant le temps de dédite, que se passe-t-il ?

Ces différents points ne répondent pas totalement à vos interrogations ? ?Diverses instances peuvent vous donner davantage de renseignements :?

- La permanence de l'ordre des avocats ??;
- Le Tribunal des Prud'homme (intégré aux tribunaux régionaux).

Les tribunaux régionaux

Le Tribunal des Prud'hommes est intégré aux tribunaux régionaux et se prononce sur les litiges entre employeurs et employé-e-s relevant du contrat de travail.?

Renseignements complémentaires directement auprès des trois tribunaux régionaux ou à ces **adresses de contact**.

- Tribunal régional des Montagnes et du Val-de-Ruz, **La Chaux-de-Fonds**, 032 889 61 81 ;
- Tribunal régional du Littoral et du Val-de-Travers, **Neuchâtel**, 032 889 61 80 ;
- Tribunal régional du Littoral et du Val-de-Travers, **Boudry**, 032 889 61 83.

Recours

Les décisions des tribunaux civils peuvent faire l'objet d'un recours ou d'un appel au Tribunal cantonal (art. 33 ss OJN).

Sources

Service de l'emploi - Office juridique et de surveillance

Adresses

Service de l'emploi - Direction générale (La Chaux-de-Fonds)

Lois et Règlements

Loi d'organisation judiciaire neuchâteloise (OJN), du 27 janvier 2010 (RSN 161.1)

Sites utiles

Adresses des Tribunaux régionaux
Site du pouvoir judiciaire
Site de l'Union syndicale suisse