



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Département fédéral de l'économie,
de la formation et de la recherche DEFR

Secrétariat d'Etat à l'économie SECO
Libre circulation des personnes et Relations du travail
Conventions collectives du travail

AIDE-MEMOIRE
SUR
LA PROTECTION DES RAPPORTS DE TRAVAIL
EN CAS DE SERVICE MILITAIRE,
DE PROTECTION CIVILE ET DE SERVICE CIVIL

AIDE-MEMOIRE SUR LA PROTECTION DES RAPPORTS DE TRAVAIL EN CAS DE SERVICE MILITAIRE, DE PROTECTION CIVILE OU DE SERVICE CIVIL

Etat : Mars 2022

Contenu	Page
Remarques préliminaires	3
1 Remarques générales	3
2 Notion de service militaire obligatoire, de protection civile obligatoire et de service civil en Suisse	5
3 Versement du salaire en cas de service militaire, de protection civile ou de service civil	5
4 Protection en matière de résiliation du contrat lors de l'accomplissement du service militaire, de la protection civile ou du service civil	9
5 Résiliation du contrat de travail en raison du service militaire, de la protection civile ou du service civil (résiliation abusive)	10
6 Réduction de la durée des vacances en raison du service militaire, de la protection civile ou du service civil	11
7 Services de renseignements	12
Annexe 1: extrait du code des obligations, titre dixième, "Le contrat de travail"	13
Annexes 2 et 3: représentations schématiques	
- de l'obligation de l'employeur de verser le salaire	18
- de la protection en matière de résiliation de contrat	19

Le présent aide-mémoire peut être obtenu auprès de l'OFCL/EDMZ, 3003 Berne, en joignant une enveloppe affranchie à la demande.

Remarque préliminaire

En ce qui concerne les périodes de service militaire, des questions concernant le **versement du salaire** (compte tenu des prestations de l'ordonnance sur la compensation du salaire), la **résiliation du contrat de travail** et la **réduction** éventuelle **de la durée des vacances** se posent tant aux employeurs qu'aux travailleurs. Les prescriptions légales à ce sujet - traitées dans le titre dixième du Code des obligations (CO; "Le contrat de travail") - sont résumées dans le présent aide-mémoire en accord avec le Département fédéral de la défense, de la protection de la population et des sports (DDPS). La consultation du CO est facilitée par les renvois aux articles légaux respectifs dont les textes originaux figurent à l'annexe 1 du présent aide-mémoire. Afin d'éviter des malentendus, tous les alinéas doivent être pris en considération, dans tous les chapitres.

1. Remarques générales

11 Toutes les prescriptions du titre dixième du CO relatives au service militaire, à la protection civile ou au service civil sont expliquées aux chiffres 3 à 6. Elles sont valables pour tous les employeurs et tous les travailleurs se trouvant dans un rapport de travail de droit privé (art. 319 al. 1 CO). Les travailleurs à temps partiel (art. 319 al. 2 CO), les apprentis, les voyageurs de commerce et les travailleurs à domicile se trouvant au service d'un employeur comptent également comme travailleurs (art. 344-355 CO).

Du reste, des **dispositions concernant le versement du salaire en cas de service militaire, de protection civile ou de service civil** peuvent également être contenues dans des **conventions collectives de travail et des contrats-type de travail** (voir chiffre 35).

12 **Les prescriptions du CO concernant le contrat de travail sont soit de droit impératif** (absolu ou relatif), **soit de droit non impératif** (dispositif). Les employeurs et travailleurs ne peuvent pas déroger aux prescriptions à caractère absolument impératif par des accords. Les dérogations aux prescriptions relativement impératives ne sont permises

que lorsqu'elles sont faites en faveur du travailleur. Les **accords oraux et écrits, qui dérogent aux prescriptions absolument impératives et ceux qui dérogent aux prescriptions relativement impératives au détriment du travailleur sont par conséquent nuls**, c'est-à-dire sans effet (art. 361 et 362 CO). Dans cet aide-mémoire, **les prescriptions absolument impératives** sont accompagnées de **deux traits (II)** dans la marge, celles **relativement impératives d'un trait (I)**.

Les prescriptions de droit non impératif sont applicables, lorsque employeurs et travailleurs n'ont pas prévu d'accord spécial sur les questions visées par lesdites prescriptions (sans signe distinctif dans l'aide-mémoire).

13 Pendant la durée des rapports de travail et durant le mois qui suit la fin de ceux-ci, le travailleur ne peut pas renoncer aux créances résultant de dispositions impératives de la loi ou de dispositions inaliénables d'une convention collective de travail, par exemple par une quittance pour solde de tout compte (art. 341 al. 1 CO).

14 Les litiges résultants de l'application de prescriptions de droit privé seront portés devant le tribunal civil ou de prud'hommes au domicile du défendeur ou au lieu où le travailleur exerce son activité. Jusqu'au montant litigieux limite de 30'000.-, la procédure simplifiée s'applique (art. 243, al. 1, du Code de procédure civile CPC ; RS¹ 272) et la procédure est gratuite (art. 113, al. 2, let. d, et 114, let. c, CPC). Lorsque la valeur de 30'000.- est dépassée ou que la cause est non patrimoniale, la procédure ordinaire s'applique, sous réserve de l'art. 243, al. 2 CPC (égalité femmes-hommes; participation des travailleurs). Les causes non patrimoniales sont par contre gratuites selon la jurisprudence. La procédure simplifiée est précédée d'une tentative de conciliation devant une autorité de conciliation (art. 197 CPC).

¹⁾ RS = Recueil systématique du droit fédéral

2. Notion de service militaire obligatoire, de protection civile obligatoire et de service civil en Suisse

21 Le **service militaire obligatoire en Suisse** porte sur toutes les prestations de service auxquelles peuvent être convoquées les personnes soumises à l'obligation du service selon la loi fédérale du 3 février 1995 sur l'armée et l'administration militaire (RS 510.10) et ses ordonnances d'exécution, notamment le service d'instruction de base et le service de perfectionnement de la troupe, y compris le service des femmes.

22 La **protection civile obligatoire en Suisse** porte sur toutes les prestations de service des personnes soumises à l'obligation selon la loi fédérale du 20 décembre 2019 sur la protection de la population et sur la protection civile (RS 520.1).

23 Le **service civil** est accompli par les personnes astreintes au service militaire qui démontrent de manière crédible qu'elles ne peuvent concilier le service militaire avec leur conscience, ce au sens de la loi fédérale du 6 octobre 1995 sur le service civil (RS 824.0).

3. Versement du salaire en cas de service militaire, de protection civile ou de service civil

31 Obligation de l'employeur de verser le salaire

L'employeur a l'obligation de compléter les allocations perte de gain (ci-dessous ch. 32), lorsque le travailleur est empêché de travailler parce qu'il doit accomplir un service militaire, de la protection civile ou du service civil, à concurrence de 80% de son salaire reçu avant la période de service, ceci durant une période limitée et ce, à condition que les rapports de travail aient duré plus de 3 mois ou aient été conclus pour plus de 3 mois. Au cas où le travailleur est également payé en nature (nourriture et/ou logement) les 80% du salaire reçu avant la période de service doivent être calculés sur la base du salaire en argent **et** du salaire en nature perdu. Le salaire en nature est compté en argent (art. 324a et 324b CO).

Le règlement du 31 octobre 1947 sur l'assurance-vieillesse et survivants (RS 831.101) peut constituer la base de calcul du salaire en nature, sauf accord contraire ou disposition dérogatoire d'une convention collective de travail ou d'un contrat-type de travail.

32 Prestations selon le régime des allocations pour perte de gain

Les personnes servant dans l'armée, dans la protection civile ou dans le service civil ont droit à une allocation pour perte de gain durant la période de service (loi fédérale du 25 septembre 1952 sur les allocations pour perte de gain; RS 834.1).

C'est le travailleur qui bénéficie en principe de l'allocation pour perte de gain. Dans les cas suivants toutefois, l'allocation revient à l'employeur :

- lorsque le salaire payé pendant la période de service atteint ou dépasse le montant de l'allocation pour perte de gain, l'employeur reçoit l'entier de l'allocation;
- lorsque le salaire payé est inférieur au montant de l'allocation pour perte de gain, l'employeur reçoit le salaire effectivement payé; dans ce cas, le travailleur recevra la différence entre le salaire versé et l'allocation pour perte de gain.

Un "aide-mémoire sur l'allocation pour perte de gain", édité par le Centre d'information AVS/AI, donne des informations sur les prestations du régime des allocations pour perte de gain. Ce document peut être obtenu auprès de toutes les caisses de compensation (numéro de commande 6.01).

33 Rapport entre l'obligation de versement du salaire et les prestations du régime des allocations pour perte de gain et durée du versement du salaire

Lorsque l'allocation pour perte de gain couvre moins de 80% du salaire obtenu avant le début du service, l'employeur est tenu de verser au travailleur, durant une période limitée, la différence entre l'allocation pour perte de gain et les 80% du salaire; cependant l'employeur n'a pas de salaire à verser, lorsque les rapports de travail, prévus pour une durée indéterminée, n'ont pas duré plus de 3 mois au moment du début du service (art. 324a, al. 1 et 324b, al. 2 CO).

Par contre lorsque l'allocation pour perte de gain couvre 80% ou plus du salaire obtenu avant le début du service, l'employeur ne doit pas verser de salaire (art. 324b, al. 1 CO).

Les dérogations contractuelles en faveur du travailleur sont réservées, de même que les dérogations lui garantissant des avantages au moins équivalents (voir ch. 3.5).

Durant la première année de service, la période limitée durant laquelle l'employeur doit verser au travailleur la différence entre l'allocation pour perte de gain et les 80% du salaire, **est fixée à 3 semaines**. L'obligation de verser le salaire n'existe cependant que lorsque les rapports de travail, prévus contractuellement pour une période indéterminée (cas normal), ont duré plus de 3 mois; ce délai tombe lorsque les rapports de travail ont été prévus contractuellement pour une durée de plus de 3 mois, comme par exemple pour une saison dans l'industrie hôtelière (art. 324a, al. 1 et 2 et 324b CO).

A partir de la deuxième année de service, l'employeur doit verser la différence entre l'allocation pour perte de gain et les 80% **pour "une période plus longue fixée équitablement"**. Cette période est déterminée compte tenu de la durée des rapports de travail et des circonstances particulières (art. 324a, al. 2 et 324b, al. 2 CO).

Les tribunaux ont établi des échelles relatives à la détermination de la "période plus longue fixée équitablement". Les informations concernant les échelles à appliquer dans les cas concrets peuvent être obtenues auprès des tribunaux du travail.

Il existe trois échelles d'usage courant :

- **"l'échelle bernoise"**, selon laquelle le versement du salaire est obligatoire
 - durant 1 mois : lors de la 2^e année de service
 - durant 2 mois : lors des 3^e et 4^e années de service
 - durant 3 mois : de la 5^e à la 9^e année de service
 - durant 4 mois : de la 10^e à la 14^e année de service
 - etc.

- **"l'échelle zurichoise"**, selon laquelle le versement du salaire est obligatoire
 - durant 8 semaines : lors de la 2^e année de service
 - durant 9 semaines : lors de la 3^e année de service
 - durant 10 semaines : lors de la 4^e année de service
 - etc.

- **"l'échelle bâloise"**, selon laquelle le versement du salaire est obligatoire
 - durant 2 mois : lors des 2^e et 3^e années de service
 - durant 3 mois : de la 4^e à la 10^e année de service
 - durant 4 mois : de la 11^e à la 15^e année de service

La plus largement appliquée est "l'échelle bernoise".

34 Versement du salaire pour d'autres empêchements de travailler

L'obligation de l'employeur de verser le salaire en cas de service militaire, de protection civile, de service civil ou d'autres empêchements de travailler ne résultant pas d'une faute du travailleur, consiste pour l'employeur à verser le salaire, au total, pour une "période limitée" par année de service. C'est pour cette raison qu'un travailleur qui n'a, par exemple, pas pu accomplir son travail pour cause de maladie et qui, par conséquent, a déjà reçu au cours de la même année de service son salaire durant la période limitée prévue pour cette année, ne peut prétendre qu'à l'allocation pour perte de gain à l'occasion de l'accomplissement d'un service (art. 324a, al. 1 et al. 2 CO).

35 Dérogations à l'obligation de l'employeur de verser le salaire

Il ne peut pas être dérogé aux prescriptions sur l'obligation de l'employeur de verser le salaire, au détriment du travailleur (art. 362 CO); **il est par contre permis de prévoir dans un accord écrit** (contrat individuel de travail, convention collective de travail ou contrat-type de travail) **une réglementation dérogeant à ces prescriptions, pour autant qu'elle accorde au travailleur des prestations au moins équivalentes** (art. 324a, al. 4 CO). Les employeurs concluent ainsi

fréquemment des assurances perte de gain collectives pour leurs employés. Les conditions offertes par ces assurances doivent être équivalentes au sens du CO et couvrir le service militaire, le service civil et la protection civile.

4. Protection en matière de résiliation de contrat lors de l'accomplissement d'un service militaire, de la protection civile ou de service civil¹

(Voir aussi annexe 3)

41 Protection du travailleur contre une résiliation par l'employeur

Lorsque le temps d'essai est écoulé, l'employeur ne peut résilier le contrat pendant la période de service militaire, de protection civile ou de service civil. Si le service dure plus de 11 jours, l'employeur ne peut résilier le contrat durant une période s'étendant à 4 semaines avant et 4 semaines après l'accomplissement dudit service (art. 336c, al. 1, litt. a CO).

Une résiliation par l'employeur pendant le période de protection est nulle, c'est-à-dire qu'elle est également sans effet lorsque ce délai de protection est écoulé.

Si le congé a été donné par l'employeur avant la période de protection et si le délai de résiliation n'a pas encore expiré au début de la période de protection, ce délai de résiliation est suspendu pendant la période de protection et ne continue à courir qu'après la fin de cette dernière (art. 336c, al. 2 CO). Au cas où le délai de résiliation ainsi prolongé ne coïncide pas avec un terme ordinaire (fin d'un mois), ce délai est prolongé sans autre jusqu'au prochain terme possible (art. 336c, al. 3 CO).

42 Protection de l'employeur contre la résiliation du travailleur

Après le temps d'essai, le travailleur qui doit se charger de l'activité d'un supérieur ou de l'employeur lui-même, parce que l'un d'eux

¹⁾ Les dispositions sur la résiliation ne sont pas applicables aux rapports de travail conclus d'avance pour une durée déterminée ; pour autant qu'aucun accord différent n'ait été conclu, ces rapports de travail prennent fin à l'expiration du temps prévu, sans qu'il soit nécessaire de donner congé (art. 334 al. 1 CO). Par exemple : contrat d'apprentissage (art. 344a, al. 2 CO).

doit accomplir un service militaire, de la protection civile ou du service civil, ne peut pas résilier le contrat pendant une période de protection de même durée (voir ch. 41; art. 336d CO).

Dans ce cas, la période de protection a les mêmes effets pour le travailleur que ceux énoncés au chiffre 41 pour l'employeur (un congé donné par le travailleur pendant la période de protection est nul et le délai de résiliation est interrompu par la période de protection lorsque le congé a été donné avant que celle-ci ne commence).

43 Résiliation immédiate du contrat de travail

La résiliation immédiate du contrat pour de justes motifs par l'employeur ou le travailleur (art. 337ss. CO) ne tombe pas sous le coup des prescriptions sur la protection en matière de résiliation (ch. 41 et 42). La fin du contrat par un accord entre les parties n'est également pas couverte par ces dispositions. L'accord ne doit toutefois pas servir à contourner les dispositions protectrices, doit faire l'objet d'un consentement clair des parties et contenir des concessions réciproques équilibrées. Sans cela, il ne sera pas valable.

5. Résiliation du contrat de travail en raison du service militaire, de la protection civile ou du service civil (résiliation abusive, art. 336a et 336b CO)¹

51 Si l'employeur a valablement résilié le contrat de travail en raison du service militaire, de la protection civile ou du service civil, c'est-à-dire soit avant le début soit après écoulement de la période interdite, le travailleur peut former opposition par écrit auprès de l'employeur. L'opposition doit être faite au plus tard jusqu'au dernier jour du délai de congé qui aura éventuellement été prolongé par la période interdite.

52 Si, après avoir reçu l'opposition, l'employeur ne revient pas sur la résiliation, les rapports de travail prennent fin lorsque le délai de

¹ Les prescriptions sur la résiliation abusive ne sont pas applicables aux rapports de travail conclu d'avance pour une durée déterminée, comme par exemple le contrat d'apprentissage (art. 344a, al. 2 CO); pour autant qu'aucun accord différent n'ait été conclu, ces derniers prennent fin à l'expiration du temps prévu, sans qu'il soit nécessaire de donner congé (art. 334, al. 1 CO).

|| résiliation est écoulé; dans ce cas, **le travailleur peut prétendre à une indemnité pour congé abusif.**

|| **53 Le montant de l'indemnité sera fixé par le juge**, selon sa libre appréciation et en tenant compte de toutes les circonstances, notamment de la durée des rapports de travail. L'indemnité ne peut cependant pas dépasser le montant correspondant à 6 mois de salaire.

|| **54** Dans le cas prévu au chiffre 53, **le travailleur doit faire valoir sa prétention à une indemnité dans un délai de 180 jours** après la fin du contrat par une action en justice déposée auprès du tribunal du travail (tribunal de prud'hommes). Après ce délai le droit à une indemnité est éteint (voir aussi chiffre 13).

|| **55** Lorsque le travailleur a résilié le contrat pendant ou avant le service militaire, la protection civile ou du service civil de l'employeur, la résiliation est nulle ou suspendue et le délai est prolongé jusqu'au plus prochain terme (voir ch. 42).

56 Sont réservées les résiliations immédiates du contrat pour de justes motifs et la terminaison du contrat par un accord entre les parties (voir chiffre 43).

6. Réduction de la durée des vacances en raison du service militaire, de la protection civile ou du service civil

61 La durée légale des vacances pour une année de service **peut être réduite par l'employeur** lorsque le travailleur a été empêché pendant un certain temps d'accomplir son travail sans faute de sa part, et aussi parce qu'il devait remplir des devoirs imposés par la loi; c'est donc notamment le cas lorsque le travailleur accomplit un service militaire, de la protection civile ou du service civil. L'employeur jouit du même droit de réduire les vacances en cas d'absence du travailleur due à la maladie, à un accident ou à l'accomplissement d'une fonction publique (art. 329b CO).

|| **62 Si la durée de l'empêchement de travailler provoquée par l'obligation du travailleur d'accomplir un service militaire, de la protection civile ou du service civil n'est pas supérieure à un mois,**

l'employeur n'a pas le droit de réduire la durée des vacances (art. 329b, al. 2 CO). Si l'empêchement de travailler dure plus d'un mois, l'employeur peut réduire les vacances d'un douzième pour une absence de deux mois complets, de deux douzièmes pour une absence de trois mois complets, et ainsi de suite (art. 329b, al. 1 CO).

63 Les parties peuvent déroger aux prescriptions concernant la réduction des vacances (art. 329b, al. 2 CO) seulement en faveur du travailleur (art. 362 CO); un contrat-type de travail ou une convention collective de travail peuvent y déroger à condition d'offrir, dans l'ensemble, une réglementation au moins équivalente pour les travailleurs (art. 329b, al. 4 CO).

7. Services de renseignements

En règle générale, les secrétariats des autorités de conciliation ou des tribunaux du travail (tribunaux civils ordinaires ou tribunaux des prud'hommes) ou les services cantonaux répondent aux questions portant sur le droit du travail. Le SECO, Direction du travail, Conventions collectives de travail, Holzikofenweg 36, 3003 Berne (Tél.: 058/463.09.30) donne également des renseignements d'ordre général sur le droit du travail. D'autres services de renseignements se trouvent également sur le site du SECO.

Le Service social de l'armée, Rodtmattstrasse 110, 3003 Berne (Tél.: 0800/855.844) est à même de communiquer des renseignements relatifs à des questions juridiques en matière de service militaire et de protection civile.

L'Office fédéral des assurances sociales, Secteur Prestations AVS/APG/PC, Effingerstrasse 20, 3003 Berne (Tél.: 058/462.90.11) donne des renseignements d'ordre général sur les allocations pour perte de gains (APG). Pour les questions portant sur une situation individuelle, il convient de s'adresser à sa caisse de compensation AVS. Le site www.avs-ai.ch contient également de nombreuses informations sur les APG.

L'Office fédéral du service civil, organe central, Malerweg 6, 3600 Thun (Tél.: 058/468.19.99) répond aux questions concernant le service civil.

Annexe 1

Extrait du code des obligations, titre dixième, "Le contrat de travail"

Art. 324a

2. En cas d'empêchement du travailleur
a. Principe

¹ Si le travailleur est empêché de travailler sans faute de sa part pour des causes inhérentes à sa personne, telles que maladie, accident, accomplissement d'une obligation légale ou d'une fonction publique, l'employeur lui verse le salaire pour un temps limité, y compris une indemnité équitable pour le salaire en nature perdu, dans la mesure où les rapports de travail ont duré plus de trois mois ou ont été conclu pour plus de trois mois.

² Sous réserve de délais plus longs fixés par accord, contrat-type de travail ou convention collective, l'employeur paie pendant la première année de service le salaire de trois semaines et, ensuite, le salaire pour une période plus longue fixée équitablement, compte tenu de la durée des rapports de travail et des circonstances particulières.

³ En cas de grossesse et d'accouchement de la travailleuse, l'employeur a les mêmes obligations.

⁴ Un accord écrit, un contrat-type de travail ou une convention collective peut déroger aux présentes dispositions à condition d'accorder au travailleur des prestations au moins équivalentes.

Art. 324b

b. Exceptions

¹ Si le travailleur est assuré obligatoirement, en vertu d'une disposition légale, contre les conséquences économiques d'un empêchement de travailler qui ne provient pas de sa faute mais est dû à des raisons inhérentes à sa personne, l'employeur ne doit pas le salaire lorsque les prestations d'assurance dues pour le temps limité couvrent les quatre cinquièmes au moins du salaire afférent à cette période.

² Si les prestations d'assurance sont inférieures, l'employeur doit payer la différence entre celle-ci et les quatre cinquièmes du salaire.

³ Si les prestations d'assurance ne sont versées qu'après un délai d'attente, l'employeur doit verser pendant cette période quatre cinquième au moins du salaire.

Art. 329b

b. Réduction

¹ Lorsqu'au cours d'une année de service, le travailleur est, par sa propre faute, empêché de travailler pendant plus d'un mois au total, l'employeur peut réduire la durée des vacances d'un douzième par mois complet d'absence.

² Si la durée de l'empêchement n'est pas supérieure à un mois au cours d'une année de service, et si elle est provoquée, sans qu'il y ait faute de sa part, par des causes inhérentes à la personne du travailleur, telles que maladie, accident, accomplissement d'une obligation légale, exercice d'une fonction publique ou prise d'un congé-jeunesse, l'employeur n'a pas le droit de réduire la durée des vacances.

³ L'employeur ne peut pas non plus diminuer les vacances d'une travailleuse si, en raison d'une grossesse et d'un accouchement, elle est empêchée de travailler pendant deux mois au plus.

⁴ Un contrat-type de travail ou une convention collective peut déroger aux 2^e et 3^e alinéas, à la condition d'offrir, dans l'ensemble, une réglementation au moins équivalente pour les travailleurs.

Art. 336

III. Protection contre les congés 1. Résiliation abusive a. Principe

¹ Le congé est abusif lorsqu'il est donné par une partie :

a. Pour une raison inhérente à la personnalité de l'autre partie, à moins que cette raison n'ait un lien avec le rapport de travail ou ne porte sur un point essentiel un préjudice grave au travail dans l'entreprise;

b. En raison de l'exercice par l'autre partie d'un droit constitutionnel, à moins que l'exercice de ce droit ne viole une obligation résultant du contrat de travail ou ne porte sur un point essentiel un préjudice grave au travail dans l'entreprise;

c. Seulement afin d'empêcher la naissance de prétention juridiques de l'autre partie, résultant du contrat de travail;

- d. Parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail;
- e. Parce que l'autre partie accomplit un service obligatoire, militaire ou dans la protection civile, ou un service civil, en vertu de la législation fédérale, ou parce qu'elle accomplit une obligation légale lui incombant sans qu'elle ait demandé de l'assumer.

² Est également abusif le congé donné par l'employeur :

- a. En raison de l'appartenance ou de la non-appartenance du travailleur à une organisation de travailleurs ou en raison de l'exercice conforme au droit d'une activité syndicale;
- b. Pendant que le travailleur, représentant élu des travailleurs, est membre d'une commission d'entreprise ou d'une institution liée à l'entreprise et que l'employeur ne peut prouver qu'il avait un motif justifié de résiliation.
- c. Sans respecter la procédure de consultation prévue pour les licenciements collectifs (art. 335f).

³ Dans les cas prévus au 2^e alinéa, lettre b, la protection du représentant des travailleurs dont le mandat a pris fin en raison d'un transfert des rapports de travail (art. 333) est maintenue jusqu'au moment où ce mandat aurait expiré si le transfert n'avait pas eu lieu.

Art. 336a

b. Sanction

¹ La partie qui résilie abusivement le contrat doit verser à l'autre une indemnité.

² L'indemnité est fixée par le juge, compte tenu de toutes les circonstances; toutefois, elle ne peut dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur. Sont réservés les dommages-intérêts qui pourraient être dus à un autre titre.

³ En cas de congé abusif au sens de l'article 336, 2^e alinéa, lettre c, l'indemnité ne peut s'élever au maximum qu'au montant correspondant à deux mois de salaire du travailleur.

Art. 336b

c. Procédure

¹ La partie qui entend demander l'indemnité fondée sur les articles 336 et 336a doit faire opposition au congé par écrit auprès de l'autre partie au plus tard jusqu'à la fin du délai de congé.

² Si l'opposition est valable et que les parties ne s'entendent pas pour maintenir le rapport de travail, la partie qui a reçu le congé peut faire valoir sa prétention à une indemnité. Elle doit agir par voie d'action en justice dans les 180 jours à compter de la fin du contrat, sous peine de péremption.

Art. 336c

2. Résiliation en temps inopportun
a. Par l'employeur

¹ Après le temps d'essai, l'employeur ne peut pas résilier le contrat:

a. Pendant que le travailleur accomplit un service obligatoire, militaire ou dans la protection civile, ou un service civil, en vertu de la législation fédérale, ou encore pendant les quatre semaines qui précèdent et qui suivent ce service pour autant qu'il ait duré plus de onze jours;

b. Pendant une incapacité de travail totale ou partielle résultant d'une maladie ou d'un accident non imputables à la faute du travailleur, 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;

c. Pendant la grossesse et au cours des seize semaines qui suivent l'accouchement;

c^{bis} Avant le terme du congé de maternité prolongé conformément à l'art. 329f, al. 2;

c^{ter} 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;

d. Pendant que le travailleur participe, avec l'accord de l'employeur, à un service d'aide à l'étranger ordonné par l'autorité fédérale.

² Le congé donné pendant une des périodes prévues à l'alinéa précédent est nul; si le congé a été donné 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.

³ Lorsque les rapports de travail doivent cesser à un terme, tel que la fin d'un mois ou d'une semaine de travail, et que ce terme ne coïncide pas avec la fin du délai de congé qui a recommencé à courir, ce délai est prolongé jusqu'au prochain terme.

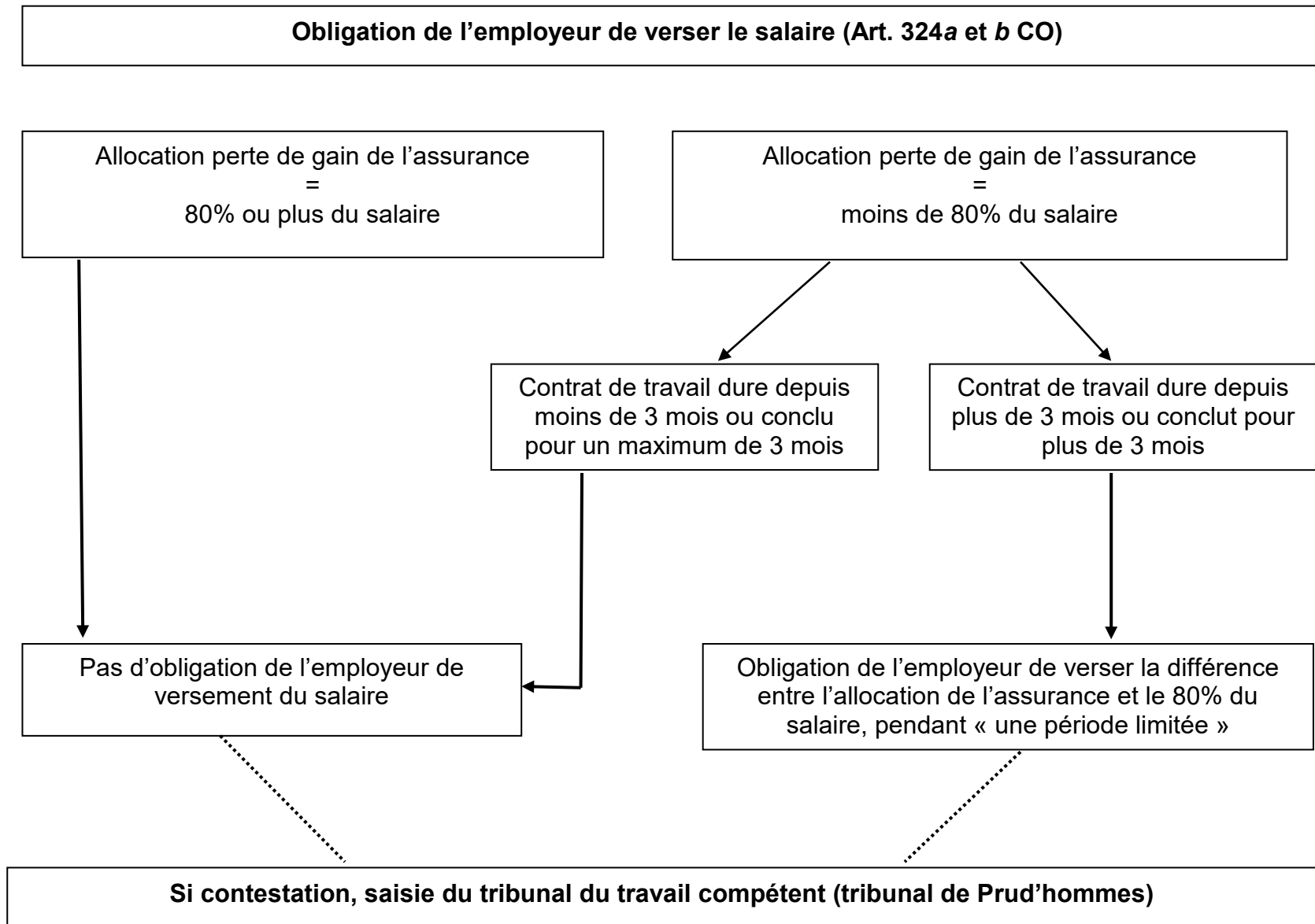
Art. 336d

b. Par le
travailleur

¹ Après le temps d'essai, le travailleur ne peut pas résilier le contrat si un supérieur dont il est en mesure d'assumer les fonctions ou l'employeur lui-même se trouve empêché pour les motifs indiqués à l'article 336c, 1^{er} alinéa, lettre a, et s'il incombe audit travailleur d'assurer le remplacement.

² L'article 336c, 2^e et 3^e alinéas, est applicable par analogie.

Annexe 2 Représentation schématique de l'obligation de l'employeur de verser le salaire (voir aussi chiffre 3)



Annexe 3 Représentation schématique de la protection en matière de résiliation de contrat (voir aussi chiffre 4)

