

Résiliation ordinaire

Rappels des principes, questions choisies et exemples



Thèmes du dossier

Gestion & Management

Ressources humaines

Leadership

Communication

Compétences personnelles

Efficacité professionnelle

Droit

Avantages immédiats

Vous savez:

- Comment résilier dans le temps d'essai?
- Comment et pour quelle date résilier ensuite le contrat?
- Quels éléments examiner avant de décider de licencier?
- Quels éléments régler impérativement dans un accord de résiliation?
- But, rôle et contenu de l'avertissement.

Vous pouvez:

- Evaluer les risques liés à la résiliation.
- Respecter les modalités pour licencier.
- Prononcer un avertissement.
- Rédiger un accord de résiliation.
- Identifier quand une résiliation est délicate, inopportune ou nulle.

Auteurs



Pierre Matile, Avocat à Neuchâtel

La présente édition a fait l'objet d'une révision et d'une mise à jour réalisées par Me Pierre Matile en mars 2026. Cette nouvelle version reflète les évolutions légales et jurisprudentielles. Avant de créer son entreprise, CJE Sàrl, Avocats et Conseillers d'Entreprises, il a été Secrétaire général du département de l'économie publique du canton de Neuchâtel, puis Secrétaire patronal. Il jouit d'une grande expérience dans le conseil en droit du travail aux employeurs. Conseiller juridique d'associations professionnelles, il a été pendant plus de 20 ans Secrétaire de l'office cantonal neuchâtelois de conciliation en matière de conflits de travail. Il est coauteur d'un commentaire pratique des dispositions fédérales sur le travail temporaire édité dans une collection de l'Université de Neuchâtel, de Business Book «Egalité salariale», «Résiliations: maîtriser les règles légales» et «La rédaction des certificats de travail, 7^e édition 2022», ainsi que de Business Dossiers «Résiliation ordinaire», «Résiliation – Cas spéciaux», «Communication de la résiliation», «Mettre en œuvre le télétravail dans l'entreprise», «Le Certificat médical en 43 questions, Aspects pratiques, juridiques et conseil d'experts» et «Les contrats de travail atypiques». Il est chargé de cours à la Haute Ecole ARC, donne des conférences au sujet du droit du travail et rédige des articles pour des revues spécialisées.



Nathalie Berger, Avocate

Après une expérience de quelques années dans une assurance de protection juridique, elle a travaillé de 2014 à fin 2022 pour CJE Sàrl, Avocats et Conseillers d'Entreprises dans ses domaines de prédilection que sont le droit du travail, le droit des assurances sociales ainsi que le droit des contrats, elle se charge tant de conseiller les clients que d'assurer leur défense devant les Tribunaux. Elle est coauteur de Business Book «Egalité salariale», «Résiliations: maîtriser les règles légales» et «La rédaction des certificats de travail, 7^e édition 2022», ainsi que de Business Dossiers «Résiliation ordinaire», «Résiliation – Cas spéciaux», «Communication de la résiliation», «Mettre en œuvre le télétravail dans l'entreprise», «Le Certificat médical en 43 questions, Aspects pratiques, juridiques et conseil d'experts» et «Les contrats de travail atypiques». Nathalie Berger est également chargée de cours à la Haute Ecole ARC et rédige divers articles pour des revues spécialisées.



CJE Sàrl
Parc Vernet 2
2035 Neuchâtel
Tél. +41 79 24 77 66

Impressum

WEKA Business Dossier

Résiliation ordinaire

Composition: Peter Jäggi
Révision: WEKA Business Media AG

WEKA Business Media AG
Hermetschloostrasse 77
8010 Zurich
Tél. 044 434 88 35
Fax 044 434 89 99
info@weka.ch
www.weka.ch
www.weka-library.ch/fr

Date de parution: 2026

DL8136-2145-202607

© WEKA Business Media AG, Zürich

Tous droits réservés, en particulier le droit de reproduction et de diffusion ainsi que de la traduction. Aucune partie de l'oeuvre ne doit être reproduite sous quelque forme que ce soit (photocopie, microfilm ou autre moyen) sans l'autorisation écrite de la maison d'édition ou enregistrée, modifiée ou diffusée au moyen de systèmes électroniques.

Table des matières

I.	Résiliation – Les cas les plus courants.....	5
	Etape 1: Décision de résiliation.....	5
	Etape 2: Calcul des années d'ancienneté des travailleurs.....	6
	Etape 3: Quel est le délai de résiliation applicable?.....	7
	Etape 4: Vérification de la validité de la résiliation.....	7
	Etape 5: Formes et communication de la résiliation.....	8
	Etape 6: Modalités d'exécution du contrat de travail durant le délai de congé.....	8
1.	Libération de l'obligation de travailler durant le délai de congé.....	8
2.	Vacances durant le délai de congé.....	9
2.1	Principe.....	9
2.2	Prise des vacances durant le délai de congé.....	9
	Etape 7: Rédaction du courrier de résiliation.....	11
	Etape 8: Compétence pour licencier.....	11
II.	Les pièges: la résiliation en temps inopportun, la résiliation abusive et les contrats de durée minimale ou de durée déterminée.....	12
1.	La résiliation en temps inopportun.....	12
1.1	Principes.....	12
1.2	Résiliation pendant un délai de protection.....	13
1.3	Résiliation avant la naissance d'une cause de protection contre le licenciement.....	13
1.4	Maladie ou accident à cheval entre la première et la deuxième année ou entre la cinquième et la sixième année de service.....	14
2.	La résiliation abusive.....	15
III.	La résiliation du contrat durant le temps d'essai.....	18
1.	Principes de base.....	18
2.	Calcul et suspension du temps d'essai.....	18
IV.	La résiliation selon le type de contrat – durée déterminée, minimale, maximale... ..	20
1.	La résiliation du contrat de durée déterminée.....	20
2.	La résiliation du contrat de durée maximale.....	22
3.	La résiliation du contrat de durée minimale.....	22
V.	La résiliation du contrat de travail avant le début d'activité.....	23
1.	Résiliation par le collaborateur.....	23
2.	Résiliation par l'employeur.....	23
VI.	Résiliation par l'employé.....	24
1.	Résiliation ordinaire.....	24
1.1	Principe.....	24
1.2	Conseil.....	25
2.	Abandon d'emploi.....	25
2.1	A savoir.....	25
2.2	Sanctions.....	26
2.3	Fardeau de la preuve.....	27

VII.	Accord de résiliation/Résiliation commune	29
1.	Introduction	29
2.	Conditions de validité de l'accord	29
3.	Conséquences d'un accord de résiliation	30
4.	Eléments à régler dans la convention de résiliation	31
VIII.	Congé-modification	33
1.	Principes de base	33
2.	Contenu et étapes du congé-modification	33
3.	Congé-modification abusif	37
IX.	Avertissement	38
1.	Principes de base	38
2.	Quand la notification d'un avertissement est-elle nécessaire?	38
3.	Comment signifier un avertissement?	39
4.	Que doit contenir un avertissement?	39
5.	Avertissement et congé immédiat	39
X.	Résiliation avec effet immédiat	40
1.	Principes	40
2.	Manière de procéder	40
	Etape 1: Vérifier que les manquements justifient une résiliation avec effet immédiat	40
	Etape 2: Décision de licencier avec effet immédiat et temps de réaction	41
	Etape 3: Effets du licenciement avec effet immédiat	42
	Etape 4: Communication du licenciement avec effet immédiat	42
XI.	La résiliation et l'assurance chômage	43
1.	Conditions d'accès aux indemnités chômage	43
2.	Suspension du droit à l'indemnité	43
3.	Accord de résiliation et conséquences sur le chômage	43
4.	Certificat de travail et déclaration de l'employeur	44
XII.	La résiliation et le travail à distance (télétravail)	45
1.	Notification de la résiliation en télétravail	45
2.	Libération de l'obligation de travailler et télétravail	45
3.	Restitution du matériel mis à disposition	46
4.	Frontaliers en télétravail: particularités lors de la résiliation	46
5.	Analyses d'arrêt	46

I. Résiliation – Les cas les plus courants

Etape 1: Décision de résiliation

En droit suisse, les rapports contractuels sont régis par le principe de la liberté contractuelle. Ce principe n'est toutefois pas absolu et est, en droit du travail, limité par les dispositions générales des articles 19 et 20 CO, mais également par des dispositions spécifiques, soit les art. 361 et 362 CO.

L'art. 361 CO énumère les dispositions impératives, soit celles auxquelles il n'est pas possible de déroger. Quant à l'article 362 CO, il mentionne les dispositions semi-impératives, soit les dispositions auxquelles il ne peut être dérogé au détriment du collaborateur.¹

D'autres normes limitent la portée de la liberté contractuelle. Il s'agit notamment de la loi fédérale sur l'égalité dont il sera question plus loin dans cet ouvrage, mais également des Conventions collectives de travail, (CCT) et des Contrats-types de travail (CTT), lesquels peuvent avoir un effet impératif. Révision de la LEg: depuis le 1^{er} juillet 2020, les employeurs occupant 100 collaborateurs ou plus doivent désormais effectuer une analyse salariale interne (art. 13a ss LEg), en faire vérifier le résultat et en informer les travailleurs. La résiliation notifiée à un collaborateur ayant invoqué l'égalité salariale peut constituer une résiliation abusive (art. 336 al. 1 lit. d CO).

Du principe de liberté contractuelle, découle celui de la liberté de la résiliation, ce qui signifie que pour qu'un congé soit valable, il n'est pas nécessaire qu'il repose sur un motif particulier.² Les dispositions sur les congés abusifs (art. 336 ss CO) limitent toutefois cette liberté.³ Les motifs abusifs de congés seront repris ci-après au chapitre VIII.

Il convient toutefois de retenir qu'hormis les cas spécifiques de congés abusifs, le contrat de travail peut être résilié par chacune des parties sans motifs particuliers, moyennant toutefois le respect de la forme et des délais de résiliations.

L'employeur qui souhaite se séparer d'un collaborateur doit toutefois se poser certaines questions afin de s'assurer non seulement que le congé est valable mais également que certaines dispositions légales et contractuelles sont respectées.

A retenir

- Liberté de résilier même sans motif
- Limites: motifs abusifs



¹ WYLER/HEINZER, p. 51

² ATF 127 III 86 consid. 2a

³ ATF 130 III 699 consid. 4.1

Etape 2: Calcul des années d'ancienneté des travailleurs

Art. 335c CO – Après le temps d'essai

¹ Le contrat peut être résilié pour la fin d'un mois moyennant un délai de congé d'un mois pendant la première année de service, de deux mois de la deuxième à la neuvième année de service, de trois mois ultérieurement.

² Ces délais peuvent être modifiés par accord écrit, contrat-type de travail ou convention collective; des délais inférieurs à un mois ne peuvent toutefois être fixés que par convention collective et pour la première année de service.

Art. 335d CO – Pendant le temps d'essai

¹ Pendant le temps d'essai, chacune des parties peut résilier le contrat de travail à tout moment moyennant un délai de congé de sept jours; est considéré comme temps d'essai le premier mois de travail.

² Des dispositions différentes peuvent être prévues par accord écrit, contrat-type de travail ou convention collective: toutefois le temps d'essai ne peut dépasser trois mois.

³ Lorsque pendant le temps d'essai, le travail est interrompu par suite de maladie, d'accident ou d'accomplissement d'une obligation légale incombant au travailleur sans qu'il ait demandé de l'assumer, le temps d'essai est prolongé d'autant.

Ces délais sont applicables:

- Aux contrats de durée indéterminée;
- Si rien d'autre n'a été convenu

La loi se réfère à l'année de service pour déterminer quel est le délai de congé applicable. Pour calculer le nombre d'années de service, il faut prendre en considération l'ensemble des engagements auprès d'un même employeur. Ainsi, la durée du contrat d'apprentissage doit être prise en considération dans le calcul des années de services. De même, en cas de succession de contrats distincts auprès d'un même employeur l'ensemble des contrats doivent en principe être pris en considération dans le calcul de la durée des années de travail.

Dans un arrêt du 17 décembre 1975, le Tribunal fédéral a considéré que plusieurs périodes d'emploi saisonnier auprès d'un même employeur devaient être interprétées comme une seule relation contractuelle.

En revanche, lors du passage d'un travail temporaire à un travail fixe, la durée de la mission temporaire exercée auprès de l'employeur n'est pas prise en considération. En effet, il s'agit là de deux rapports juridiques distincts. Lors de la mission temporaire, il n'existe aucun lien juridique entre le travailleur temporaire et l'entreprise locataire de services.⁴

4 ATF 129 III 124