

LES 12 FAUSSES CROYANCES EN DROIT DU TRAVAIL

Les fausses croyances en matière de droit du travail sont nombreuses, que ce soit auprès des non-initiés que des RH aguerris. Nous faisons le point!

1. Tout licenciement doit être précédé d'un avertissement.

Le Code des obligations (CO) ne mentionne pas l'avertissement. Ce dernier n'est pas nécessaire en cas de licenciement ordinaire. En matière de licenciement immédiat, il n'est pas non plus obligatoire, mais vivement conseillé lorsque les faits ne sont pas particulièrement graves.

2. Les vacances non-prises jusqu'au 31 mars de l'année suivante peuvent être supprimées.

Bien que de nombreux règlements d'entreprise prévoient cette clause, les vacances sont soumises à un délai de prescription de 5 ans. Avant cela, les soldes de vacances ne peuvent pas être supprimés. L'employé prenant toujours d'abord les vacances les plus anciennes, la prescription est très rare dans ce domaine.

3. D'un commun accord, le temps d'essai peut être prolongé au-delà de 3 mois.

Cela n'est pas possible, même si ça pourrait éviter un licenciement dans certains cas. Si les parties prolongent quand même le temps d'essai au-delà de 3 mois, les délais de congé applicables seront ceux prévus par le CO pour la période après le temps d'essai.

4. Le certificat médical doit être remis dès le 3^e jour d'absence.

Le CO ne mentionne pas le certificat médical. Il convient donc à l'employeur de déterminer, idéalement dans le règlement, à partir de quel jour il exige un certificat médical. Il précisera également si le délai se compte en jours ouvrables ou civils.

5. L'employé a le droit de compenser les heures supplémentaires sous forme de congé.

La compensation sous forme de congé nécessite l'accord des deux parties quant au principe et à la date. Ainsi, si les parties ne parviennent pas à un accord et à défaut de clause contractuelle, les heures supplémentaires sont payées avec un supplément de 25% (art. 321c CO).

6. Tant que le contrat de travail n'est pas signé, il n'est pas valable.

Le CO n'exige pas la forme écrite, sauf pour les contrats d'apprentissage. Bien que les contrats écrits soient conseillés pour des raisons de preuve et pour adapter au mieux les règles légales aux besoins de l'entreprise, les contrats oraux sont parfaitement valables à moins qu'un règlement, un contrat-type de travail ou une convention collective de travail prévoient la forme écrite.



7. La lettre de licenciement doit être postée au plus tard le dernier jour du mois.

En matière de licenciement, c'est le moment de la réception qui est déterminant. La lettre doit avoir été reçue par l'employé ou arrivée dans sa sphère d'influence le dernier jour ouvrable du mois.

8. Tout licenciement doit être justifié.

L'employeur n'a pas besoin de motifs pour licencier. Toutefois, l'employé a le droit de demander une justification par écrit. Certains motifs peuvent rendre un congé abusif et éventuellement entraîner l'obligation pour l'employeur de payer une indemnité, mais le licenciement reste valable.

9. Un collaborateur avec un salaire horaire ne doit être payé que s'il travaille effectivement.

Pour autant que le contrat ait été conclu pour plus de 3 mois ou ait duré plus de 3 mois, l'employé payé à l'heure a aussi droit à son salaire s'il est empêché de travailler sans faute de sa part pour une raison inhérente à sa personne (ex. maladie). En cas de taux d'activité variable, il conviendra de faire une moyenne pour déterminer le salaire à payer.

10. Le licenciement doit se faire par courrier recommandé.

Le courrier recommandé est utile car il permet de prouver la réception, mais il n'est pas obligatoire. L'employeur peut choisir le moyen de communication qu'il souhaite (entretien, courrier classique, mail, téléphone, SMS, etc.), mais il lui est vivement conseillé de s'assurer d'obtenir une confirmation de réception.

11. A la fin des rapports de travail, l'employeur doit spontanément fournir un certificat de travail.

Le certificat de travail ne doit être fourni que sur demande de l'employé. Toutefois, au vu des difficultés à établir un certificat plusieurs années après la sortie du collaborateur et du délai de prescription assez long de 10 ans, il est conseillé de fournir spontanément un certificat de travail à la fin des rapports de travail.

12. La retraite met automatiquement fin aux rapports de travail.

A moins que le contrat de travail limite la durée des contrats jusqu'à l'âge de la retraite, une résiliation moyennant respect des délais de congé est nécessaire. Dans la pratique, les parties mettent souvent fin au contrat d'un commun accord.

