

LIBERATION DE L'OBLIGATION DE TRAVAILLER

La jurisprudence est très restrictive en matière de licenciement immédiat. Le risque pour un employeur d'être condamné à payer des salaires supplémentaires et une indemnité financière pour licenciement immédiat injustifié est relativement grand. Cependant, si l'employeur ne veut plus voir son employé dans l'entreprise tout en évitant ce risque, il peut licencier le collaborateur de manière ordinaire et le libérer de l'obligation de travailler.

Notion et cas d'application

En libérant un collaborateur de l'obligation de travailler, l'employeur le dispense – à tout le moins – de sa prestation de travail. Des obligations secondaires comme le devoir de fidélité ou de restitution perdurent. La libération de l'obligation de travailler ne met pas fin aux rapports de travail, ce qui oblige l'employeur de continuer à payer le salaire.

Dans la pratique, la libération de l'obligation de travailler est souvent prononcée pour la durée du délai de congé. L'employeur peut aussi y avoir recours lorsqu'il souhaite enquêter sur d'éventuels dysfonctionnements (par exemple harcèlement sexuel, mobbing, etc.) avant de prendre des mesures définitives.

Salaire et imputation de nouveaux revenus

Durant toute la durée de la libération, l'employeur doit payer le salaire complet. En conséquence, l'employé a aussi droit à la participation au résultat, aux provisions et à au véhicule de fonction qu'il pouvait utiliser à titre privé (si applicable). En revanche, le remboursement des frais n'a plus lieu d'être.

Si l'employé retire un revenu d'un autre travail, il doit en informer l'employeur. Ce revenu sera imputé sur le salaire payé par l'employeur. Si le revenu acquis auprès d'un tiers dépasse le salaire chez l'employeur, ce dernier est libéré de son obligation de payer le salaire. Si le nouveau revenu ne couvre pas entièrement le salaire, l'employeur doit combler la différence.

Vacances

Le droit aux vacances croît aussi durant la période de libération. La jurisprudence est assez aléatoire quant à la question de savoir combien de jours de la période de libération peuvent être considérés comme jours de vacances. Il est important que l'employé ait assez de temps pour chercher un nouvel emploi. La jurisprudence récente a admis que l'employeur impose 15 jours de vacances pour une période de libération de 3 mois, ou 5 jours de vacances pour une libération de 20 jours ouvrables. En revanche, les tribunaux ont rejeté que l'employeur ordonne 56 jours de vacances pour une libération de 2 mois ainsi que 66 jours pour une durée équivalente.



Les prud'hommes de Zurich travaillent avec une règle facilement applicable dans la pratique. Selon cette règle, un tiers de la période de libération peut être considéré comme jours de vacances. Concrètement, 21.75 jours ouvrables peuvent être considérés comme jours de vacances lorsque la période de libération s'élève à 3 mois. Cette règle générale doit être adaptée en fonction du cas concret : La prise de vacances effective, l'intensité des recherches d'un nouveau poste de travail ou encore la date de la conclusion d'un nouveau contrat peuvent la relativiser.

Heures supplémentaires

La compensation des heures supplémentaires sous forme de temps n'est possible que si l'employé consent au principe, à la date et à la durée de la compensation. Le principe de la compensation sous forme de congé est souvent convenu dans le contrat de travail. En plus de cela, l'employeur doit se réserver le droit d'imposer la date et la durée de la compensation. Si ces conditions ne sont pas remplies, l'employé n'est pas obligé de compenser des heures supplémentaires durant la période de libération. Le refus de compenser ne constitue un abus de droit que si la période de libération est très longue. Les heures supplémentaires non compensées doivent être payées à la fin des rapports de travail.

Incapacité de travail

Si l'employé subit une incapacité de travail durant la libération de l'obligation de travailler, son délai de congé est prolongé conformément à l'art. 336c CO. Pour éviter les abus, l'employeur devrait obliger l'employé à produire un certificat médical dès le premier jour de maladie durant la période de libération. Cette instruction doit parvenir au travailleur par écrit et en même temps que la libération. L'employeur devrait aussi se réserver le droit de révoquer la libération de l'obligation de travailler si le délai de congé est prolongé (notamment en cas de grossesse).

Convention de libération

La forme écrite n'est pas nécessaire, mais vivement conseillée. Il est recommandé à l'employeur d'ordonner la libération de l'obligation de travailler par écrit et de régler au moins les points suivants :

- Nombre de jours de vacances et heures supplémentaires à compenser durant la période de libération
- Droit éventuel de l'employeur de révoquer la libération
- Obligations éventuelles de l'employé durant la libération
- Devoir d'information concernant le revenu acquis auprès d'un tiers et une éventuelle incapacité de travail

Avril 2016

