



Protection contre le licenciement en cas de maladie: la question du délai

Devoir rechercher un emploi alors que l'on est malade? La protection contre le licenciement prescrite par la loi a pour but de prévenir cette situation difficile. Or, elle ne s'applique pas dans tous les cas et seulement pendant un certain temps. Cette fiche d'information vous explique dans quelles circonstances un licenciement n'est pas valable et quelle est la durée de vos rapports de travail si vous tombez malade pendant le délai de congé.

Le droit des obligations (art. 336c CO) stipule qu'un travailleur ne peut être licencié en cas d'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident, pour autant que cette incapacité ne résulte pas de la faute du travailleur. La durée de cette protection dépend de celle des rapports de travail.

Année de service	Délai de protection
1 ^{re} année (après le temps d'essai)	30 jours
2 ^e à 5 ^e année comprise	90 jours
Dès la 6 ^e année	180 jours

Le contrat de travail et la convention collective de travail (CCT) peuvent prévoir des délais plus longs, mais pas plus courts. Le secteur public est soumis à des règles propres (lois et ordonnances sur le personnel). Tous les employés doivent apporter la preuve de leur maladie et donc de leur incapacité de travail. Pour ce faire, demandez un certificat médical à votre médecin.

On distingue deux cas de figure en matière de protection contre le licenciement :

1. Si l'employeur résilie votre contrat de travail **pendant votre maladie** et si le délai de protection n'est pas arrivé à échéance, ce licenciement n'est pas valable. Dans un tel cas, les juristes parlent de résiliation en temps inopportun ; elle est donc frappée de nullité. L'employeur doit à nouveau résilier le contrat de travail après que le délai de protection est échu.
2. Si la résiliation du contrat de travail vous est notifiée **avant le début de votre maladie**, le licenciement reste valable, mais le délai de congé est suspendu. Il recommence à courir dès que le travailleur a recouvré sa capacité de travail ou à l'échéance du délai de protection.

Informez immédiatement votre employeur de votre maladie et remettez-lui votre certificat.

Ces délais de protection s'appliquent également aux personnes employées à temps partiel ou en cas d'incapacité partielle de travail : par exemple si vous êtes en incapacité de travail à 50% avec un taux d'occupation de 50% et n'étiez pas malade lors d'un jour de travail. Ces délais valent aussi lors de licenciements collectifs ou de libération de l'obligation de travailler.

Exceptions :

La protection contre le licenciement ne s'applique pas dans les cas suivants :

- pendant le temps d'essai
- en cas de contrat à durée déterminée, si la durée contractuelle convenue n'est pas encore terminée. Les rapports de travail prennent fin à la date convenue.
- si l'employé démissionne
- en cas d'accord de résiliation
- lors d'un licenciement avec effet immédiat

Un accord de résiliation permet à l'employeur et à l'employé de résilier un contrat de travail d'un commun accord. Les délais de congé ne s'appliquent alors pas. Faites preuve de prudence si votre employeur vous propose un tel accord ou vous pousse à démissionner. Il tente peut-être d'échapper à la protection contre le licenciement. Si vous décidez par vous-même – sans avoir subi de pressions – de renoncer à cette dernière, le licenciement est valable malgré le délai de protection. Si vous donnez votre consentement à un accord de résiliation ou démissionnez, votre droit aux indemnités de chômage peut être réduit (jours de suspension).

Plusieurs périodes de protection

Si vous souffrez de deux maladies ou avez un accident alors que vous êtes en incapacité de travail pour cause de maladie, la deuxième maladie ou l'accident entraînent un nouveau délai de protection, valable dans son entier.

Par exemple, si une employée ne peut pas travailler en raison d'une dépression et si elle est ensuite atteinte d'un cancer du sein, celui-ci déclenche un nouveau délai de protection.

Attention !

Aucun nouveau délai de protection ne s'applique en cas de rechute ou de maladie associée: pour la même maladie, pour une rechute ou une maladie associée, la durée de la protection contre le licenciement se limite, selon le nombre d'année de service, à 30, 90 ou 180 jours.

Par exemple, si un cancer entraîne des séquelles telles qu'une fatigue liée à cette maladie, celle-ci ne déclenche pas de nouveau délai de protection.

Enfin, une grossesse entraîne une (nouvelle) période de protection débutant au moment de la conception et prenant fin 16 semaines après l'accouchement.

Un délai de protection commence à courir en cas de service militaire ou de protection civile obligatoires, de service civil ou de participation à une action d'entraide de la Confédération

Calcul

La protection contre le licenciement débute le premier jour de la maladie et se termine au plus tard après 30, 90 ou 180 jours. Les samedis, dimanches et jour fériés officiels sont inclus dans le calcul. La protection ne s'étend cependant pas au-delà de la maladie en tant que telle.

Le licenciement a eu lieu pendant le délai de protection si vous en avez été informé pendant cette même période. La date qui figure sur la lettre de licenciement n'est pas déterminante. Ce n'est pas non plus la date d'envoi de ce courrier qui prévaut, mais bien le jour de la remise personnelle ou de la réception.

Il se peut que la date précise de la remise soit difficile à déterminer, par exemple en cas d'absence de longue durée. En cas de doute, consultez un spécialiste juridique.

Bon à savoir

Le délai de congé est calculé depuis la date de fin des rapports de travail. Si votre licenciement vous est notifié plus tôt que nécessaire – par exemple, quatre mois avant la fin des rapports de travail et non trois – seule une maladie au cours des trois derniers mois mène à une prolongation du délai de congé.

Selon les prescriptions légales, les rapports de travail ne prennent fin qu'à la prochaine échéance possible de résiliation. Si le contrat de travail ne spécifie aucune autre échéance, il s'agit de la fin du mois.

Versement du salaire pendant la prolongation des rapports de travail

Même si vos rapports de travail sont prolongés en raison d'une incapacité de travail, il se peut que votre employeur ne soit pas tenu de vous verser votre salaire. La poursuite du versement du salaire en cas de maladie dépend de l'article 324a CO et de l'assurance d'indemnités journalières éventuellement conclue par votre employeur.

Que faire si le délai de protection n'a pas été respecté ?

Ecrivez immédiatement à votre employeur en indiquant que le délai de protection n'a pas été respecté et demandez à ce que ce soit le cas. Dès que vous pouvez à nouveau travailler, informez-en votre employeur et proposez-lui vos services.

D'autres fiches d'information répondant aux questions d'ordre juridique lors d'un cancer sont disponibles sur www.liguecancer.ch/conseil-et-soutien/conseil-juridique/.

- Cancer: vos droits et obligations lors d'une postulation
- Un certificat de travail correct après un cancer

Informations complémentaires, questions:

- Ligne InfoCancer: 0800 11 88 11, helpline@liguecancer.ch
- www.liguecancer.ch/region
- Médias: media@krebsliga.ch

Impressum

Ligue suisse contre le cancer, Effingerstrasse 40,
Case postale, 3001 Berne
Tél. 031 389 91 00
info@liguecancer.ch, www.liguecancer.ch

Cette fiche d'information est disponible en français, allemand et italien sur www.boutique.liguecancer.ch

© 2020, Ligue suisse contre le cancer, Berne