



Illustration: Liva Lüthi

charges au vu de son état de santé et, dès lors, pouvait-on attendre raisonnablement d'elle qu'elle se mette à la recherche d'un nouvel emploi? Selon une note du 27 juin 2011 («Mme A. ne peut pas travailler seule les week-ends») et des explications fournies par Y. (responsable du personnel de X.), A., lors de son licenciement, aurait dû accomplir seule, comme prévu, son activité de réceptionniste durant les week-ends. A. n'a été dispensée de travailler qu'en raison de son état de santé. Que A., sur la base du certificat médical, ait assumé un travail à plein temps à l'exception des «tâches exercées seule durant les week-ends» ne change rien au fait que sa prestation due contractuellement ne pouvait plus être fournie intégralement par elle.

Selon les explications A. n'a été déclarée inapte à exercer son activité seule que les week-ends parce que durant la semaine, elle ne travaillait jamais seule à la réception et que le médecin traitant a estimé que A. ne pouvait pas être laissée à elle-même. Or, ces assertions sont plausibles et n'ont pas été contestées. Y. a confirmé également que le service de réception de X. comptait le double d'employés en semaine, mais pas les week-ends. Au vu de ses vingt-six ans d'activité au sein d'une clinique, A. n'aurait eu de perspectives réelles de retrouver un nouvel emploi qu'en tant que réceptionniste d'un établissement similaire, par exemple un home pour personnes âgées ou un (petit) hôpital. Mais comme dans un petit établissement les services à assurer seul à la réception, parfois même en semaine, sont encore plus courants que dans une grande institution, les chances de A. de se faire engager auraient été très improbables en raison des incertitudes sur la durée et l'ampleur de son incapacité à travailler seule.

Il y a lieu de conclure que le licenciement était entaché de nullité vu l'incapacité de travailler de A. lors de son licenciement, même si celle-ci n'était que réduite.

Recueil de jugements du Tribunal des prud'hommes de Zurich, (décision AH 110201 du 23 mai 2012) (Traduit de l'allemand)

Jugement

Incapacité partielle de travail

Si à cause d'une incapacité de travailler, il faut présumer qu'un employé ne trouvera pas de poste parce que la durée et le degré ne sont pas clairs, il a droit à être protégé contre un licenciement par le délai de protection. Cela vaut également lorsque l'incapacité de travail est limitée à des activités données.

Faits

A. a travaillé depuis 1985 à l'hôpital X. en qualité d'aide-soignante, puis de réceptionniste. A la mi-mars 2011, elle a été déclarée totalement inapte à exercer son activité pour cause de maladie. Dès le 16 avril 2011, cette incapacité a été limitée aux week-ends lors desquels elle devait travailler seule. Par lettre du 27 juin 2011, A. été licenciée pour la fin septembre 2011.

Extraits des considérants

«En cas de maladie ou d'accident, la suspension du délai de congé trouve sa justification dans le fait qu'en raison des incertitudes touchant la durée et l'étendue de son inaptitude au travail, le salarié n'a guère de chance de retrouver un emploi. Lorsqu'une atteinte à la santé n'a manifestement pas cette dimension aléatoire, le délai du congé ne s'applique pas. L'élément décisif est de savoir si le travail attendu du collaborateur en vertu du contrat ne peut pas être

fourni. En principe, on s'appuie sur les certificats médicaux au sens d'une preuve «prima facie», pour autant qu'une des parties n'émette pas de doutes fondés sur son exactitude.

A la date de son licenciement, A. accomplissait sa vingt-sixième année de service auprès de X, une durée donnant droit à une protection contre le licenciement de 180 jours selon l'art. 336c al. 1 lit. b CO. Les certificats médicaux attestent une incapacité de travail totale pour cause de maladie dès la mi-mars 2011, puis limitée dès le 16 avril 2011. Le fait qu'au moment de son licenciement, A. ne pouvait pas assumer seule sa tâche les week-ends n'est pas contesté.

Contrairement à l'opinion de X., l'applicabilité de l'art. 336c al. 1 lit. b CO ne dépend pas (exclusivement) du point de savoir si A. était engagée à 100 pour cent au moment de son licenciement. L'élément important est: à l'époque concernée, A. était-elle à même ou non de remplir intégralement son cahier des