



Illustration: Christine Ruf

Jugement

Licenciement pendant les vacances

Concernant la question de la validité d'un congé, la date de réception est déterminante. Ce n'est pas la date du timbre postal qui fait foi, mais celle où le travailleur entre réellement en possession du courrier. Le travailleur peut, par ailleurs, avoir appris la nouvelle de son licenciement par d'autres sources.

Faits

Le 28 décembre 2004, la défenderesse X. a signifié au demandeur A. son congé pour fin février. A. considérait ce licenciement comme abusif parce qu'il avait fait valoir son droit de vacances.

Extraits du jugement

Par lettre du 28 décembre 2004, X. a licencié A. pour fin février 2005, respectant le délai légal de deux mois selon art. 335c al. 1 CO.

A. a prétendu n'avoir eu connaissance de la résiliation que le 5 ou 6 janvier 2005, ce que X. a contesté. La lettre de congédiement avait été expédiée au domicile de A.

Le seul point litigieux entre les parties consiste de savoir si A. était censé rentrer de vacances le 3 ou le 9 janvier. X. savait que A. serait en vacances en Espagne jusqu'au 3 janvier 2005. Mais elle a quand même envoyé sa lettre de congé au domicile de A.

Le congé déploie ses effets seulement à l'instant où le destinataire en a pris réception. La date déterminante n'est donc pas celle du timbre postal, mais celle de la réception du congé. La réception effective est confondue à une autre prise de connaissance et l'éventualité que le destinataire de la lettre de congé devait ou pouvait être au courant de sa résiliation.

C'est le cas lorsque le congé en est parvenu dans son secteur d'influence et que l'on peut supposer que, dans des circonstances normales, il aurait, en toute bonne foi, dû en prendre connaissance. Quant à l'employeur, il devait dans le cas concret, partir du principe – ou plutôt devait savoir parfaitement – que le travailleur passerait ses vacances à l'étranger. Le Tribunal fédéral, d'accord avec la doctrine en vigueur, considère

qu'un congé signifié pendant les vacances ne devient effectif qu'au moment où le travailleur, à son retour, est censé en avoir pris connaissance. Ce n'est pas le cas lorsque le travailleur passe ses vacances à la maison, qu'il fait suivre son courrier ou qu'il s'absente sans en avoir informé l'employeur.

Ayant reçu le 26 décembre 2004 un fax de A. venant d'Espagne, X. devait s'attendre à ce que son employé reste dans le Sud jusqu'à la fin de l'année et sans doute au-delà du Nouvel An, cela d'autant plus que A. annonçait son retour pour le 9 janvier 2005. Si le congé a, malgré tout, été envoyé au domicile, X. devait bien penser que A. n'entrerait en possession de ce courrier qu'au début de l'année 2005. Si X. estimait avoir convenu de la reprise du travail pour le 3 janvier 2005, cela ne change rien à cette réalité. X. n'a d'ailleurs produit aucun élément permettant de conclure que A. avait pris connaissance effectivement de la lettre de résiliation encore en décembre 2004. On peut en déduire que A. n'a reçu son licenciement que début 2005 et que le délai de congé de deux mois ne pouvait commencer à courir qu'à partir de là. Son échéance se situe, par conséquent, à fin mars 2005.

Recueil de jugements du Tribunal des prud'hommes de Zurich, 28 octobre 2009 (AN050604) (Traduit de l'allemand)

les situations concrètes et il se cantonne à des généralités. Le fait qu'il ait causé les quatre accidents dans une période d'environ une année est également un élément à charge. Un chauffeur professionnel raisonnable aurait dû réfléchir sérieusement à son style de conduite déjà après le premier accident. Le deuxième accident a en outre créé une situation dangereuse pour des tiers. Cependant, lors du troisième accident, il a, comme lors du premier, accroché un avant-toit. Le tribunal du travail a donc ni excédé son pouvoir d'appréciation ni n'en a abusé lorsqu'il a jugé que le la faute de A. était grave. Le reproche d'arbitraire est donc injustifié.

Arrêt de la Cour suprême du canton de Lucerne du 3 mars 2010 (11 09 163) (Traduit de l'allemand)