



Illustration: Liva Lüthi

## Jugement

### Validité d'une opposition par e-mail

Pour être valide, le licenciement n'a pas de forme obligatoire. Il peut être effectué par e-mail. Par contre, l'opposition contre le licenciement doit revêtir la forme écrite. Un e-mail ordinaire ne satisfait pas les exigences de la forme écrite.

#### Faits

Une opposition à un congé signifiée par e-mail est-elle valide? Jusqu'à quand celle-ci doit-elle parvenir à l'employeur pendant le temps d'essai?

#### Extraits des considérants

A. a expliqué qu'elle avait été licenciée par e-mail le 22 juin 2011. A la suite, elle a tenté de conserver son emploi par e-mail. Son congé écrit lui est parvenu encore en juin. Le 30 juin 2011, elle a envoyé un e-mail dans lequel elle s'est exprimée à propos de son licenciement, faisant valoir qu'elle considérait que ce dernier n'était pas «fair».

On relèvera que l'opposition à un licenciement doit revêtir la forme écrite. Un e-mail ordinaire ne satisfait pas aux exigences de la forme écrite.

Autrement dit, les e-mails de A., soit celui du 30 juin 2011 et, éventuellement, celui par lequel elle a tenté de récupérer son emploi, ne pouvaient pas d'emblée constituer une opposition valable. Selon un récit concordant des faits don-

né par les deux parties, A. a contesté son licenciement pour la première fois par écrit dans une lettre du 14 juillet 2011.

Les parties sont convenues dans le contrat-cadre de travail, signé par A. en avril également, que, s'agissant du premier engagement pour X., les trois premiers mois d'activité effective seraient considérés comme période d'essai. Les contrats d'engagement seraient limités à une durée maximale de trois mois avec des délais de congé anticipé en vertu du point 3 du contrat-cadre de travail. Il était prévu qu'en cas de rapports de travail de durée indéterminée, avec un emploi ininterrompu jusqu'à trois mois, le délai de congé serait de deux jours ouvrables (conformément à l'art. 19 de la loi sur le service de l'emploi). Finalement, les parties ont conclu deux contrats d'engagement, le premier pour des soins dispensés à K., daté du 12 avril 2011 et parvenu à A., selon ses allégations, le 7 mai 2011, et le second pour des soins dispensés à P., daté du 4 mai 2011 et parvenu à A. le 11 mai 2011, éga-

lement selon ses dires. Ainsi le licenciement signifié respectivement les 22 juin 2011 (par e-mail) et 24 juin 2011 (par écrit) l'a été au cours des trois premiers mois. Le délai de congé était de deux jours. A. a reconnu elle-même avoir reçu son licenciement écrit encore en juin. Son opposition par écrit au congé datée du 14 juillet 2011 est intervenue après l'échéance du délai de licenciement de deux jours ouvrables, soit avec un net retard. Il en résulte que la prétention de A. à toucher une indemnité pour licenciement abusif est caduque.

Dans sa lettre du 10 janvier 2012, A. a fait valoir que les délais de congé prévus par le Code des obligations seraient applicables par analogie. Premièrement, les dispositions légales déterminantes sont celles de la loi sur le service de l'emploi et non pas celles du CO, et la réglementation contractuelle correspond strictement à ladite loi. Deuxièmement, l'opposition écrite signifiée par A. après l'échéance du délai de licenciement aurait été également tardive si le délai de congé de sept jours prévu par l'art. 335b al. 1 CO était entré en ligne de compte.

En outre, l'opinion de A. selon laquelle le délai pour attaquer une mesure de licenciement jugée abusive serait de 30 jours est fautive.

Dans les limites du possible et du raisonnablement exigible, une opposition à un congé abusif pendant la période d'essai doit être signifiée au plus tard jusqu'à la fin du délai de congé, cela aussi lorsque ce dernier est abrégé. Le fait que A., selon ses propres indications, ait réagi encore en juin par e-mail après avoir reçu son congé par écrit, soit immédiatement, montre clairement qu'elle aurait pu faire opposition également par écrit dans le délai de congé de deux jours. En tout état de cause, on ne voit aucune raison pour laquelle elle a attendu plus de trois semaines pour notifier son opposition par écrit après avoir reçu son licenciement par e-mail en date du 22 juin 2011.

*Recueil de jugements du Tribunal des prud'hommes de Zurich (AGer., AH110180 du 1<sup>er</sup> février 2012) (Traduit de l'allemand)*