

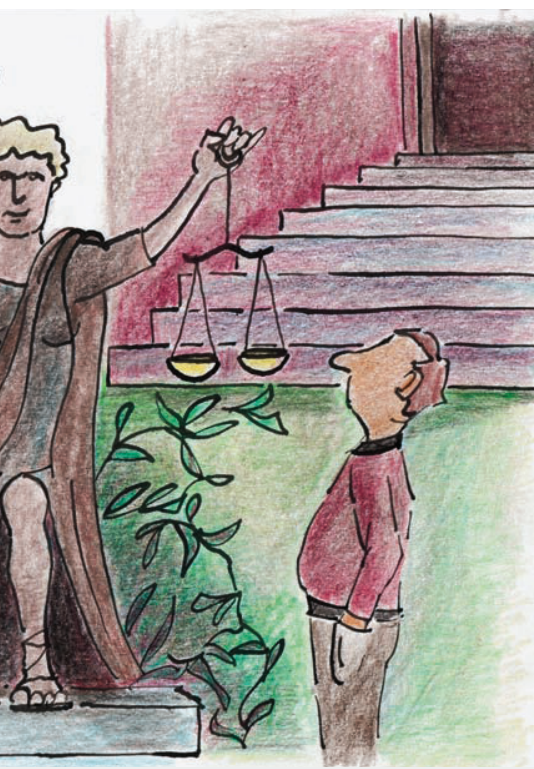


Illustration: Christine Ruff

Jugement

Attestation médicale après une résiliation de contrat verbale

Un licenciement est valable, même si l'employé refuse d'accuser réception de la lettre de congé. Rien n'y change, même si après les faits, l'employé se rend chez un médecin pour se faire attester une incapacité de travail, alors que la veille de recevoir le congé, il ne présentait aucun signe de maladie.

Faits

Dès le 1^{er} mai 2007, A. est entré au service de la Compagnie d'assurances Y. en qualité d'inspecteur de sinistres.

A son intention, Y. a préparé une lettre de licenciement avec effet au 31 janvier 2009, datée du 24 octobre 2008. Trois collaborateurs furent chargés de la lui notifier ce même jour, alors qu'il se trouvait dans les locaux de l'entreprise pour l'accomplissement de son travail. Il refusa toutefois de recevoir cet écrit et quitta les locaux. Il consulta un médecin, lequel délivra un certificat attestant d'une incapacité de travail dès le 24 octobre 2008 qui s'est prolongée jusqu'au 21 janvier 2009.

Extraits des considérants

3. A. conteste qu'il ait été valablement licencié le 24 octobre 2008.

Les parties s'étaient liées par un contrat de travail de durée indéterminée et ce contrat pouvait être résilié conformément à l'art. 335 al. 1 CO. En règle générale, la résiliation est une déclaration libre de forme, mais il est établi qu'en l'espèce, les conditions d'engagement du personnel de Y., incorporée au contrat des parties, prévoyaient que la résiliation serait soumise à la forme écrite.

La lettre du 24 octobre 2008, dûment signée, constituait l'avis écrit nécessaire selon les termes du contrat.

La résiliation est une déclaration de volonté soumise à réception, qui produit ses effets seulement lorsqu'elle parvient à l'autre partie. Une déclaration de volonté émise sous forme de lettre parvient à son destinataire au moment où elle entre dans la sphère d'influence de celui-ci, d'une manière telle que l'on peut prévoir, selon les usages, qu'il en prendra connaissance. Un éventuel

refus de recevoir la lettre et d'en lire le contenu n'est pas opposable à l'auteur de cet écrit. En l'occurrence, la résiliation est entrée dans la sphère d'influence de A. au moment où les collaborateurs désignés par Y. ont voulu la lui remettre et se sont heurtés à un refus. La résiliation est donc intervenue, dans la forme requise, aussi ce même 24 octobre 2008. A. soutient inutilement que son adverse partie n'a alors procédé qu'à une notification verbale; en particulier, ses dénégations ne suffisent pas à invalider les constatations du Tribunal de prud'hommes fondées sur le témoignage de l'employé B., témoignage dont le compte-rendu indique textuellement que la lettre de résiliation a été présentée à A. et qu'il a refusé de la contresigner.

Selon l'art. 336c al. 1 let. b CO, l'employeur ne peut pas résilier le contrat de travail pendant une incapacité de travail totale ou partielle résultant d'une maladie ou d'un accident. Sur la base des témoignages, les premiers juges ont constaté que A. a accompli son travail normalement le 24 octobre 2008, sans présenter aucun signe de maladie, jusqu'à son licenciement en début d'après-midi, qu'il s'est plaint de malaise seulement après et qu'il s'est rendu chez le médecin par ses propres moyens. Dans ces circonstances, contrairement à l'argumentation développée par A., alors même que le médecin consulté a attesté de son incapacité de travail dès le 24 octobre 2008, la résiliation n'est pas intervenue en temps inopportun selon la disposition précitée.

*Arrêt du Tribunal fédéral suisse,
27 avril 2011 (4A_89/2011)*

travail compensatoire, ou même convenir que les heures de cours seront assimilées, en totalité ou en partie, à du temps de travail. Dans ce dernier cas de figure, l'employeur a la liberté de lier sa contribution à un engagement de remboursement dégressif du salaire payé pendant les heures de formation si le travailleur quitte l'entreprise avant l'échéance de la période convenue

La constatation de la nature de la formation, ainsi que des frais y relatifs, relève du fait et lie, par conséquent, la juridiction fédérale.

2.4 En l'espèce, il a été constaté que A. avait suivi une formation non indispensable à l'exécution de son travail, mais qui lui conférait, par l'acquisition de nouvelles connaissances, un avantage durable sur le marché du travail.

Il est ainsi indéniable que la formation n'était pas liée à un employeur déterminé ou à un produit spécifique et que les parties pouvaient, dans un accord, assimiler les heures de cours à du temps de travail et convenir des modalités de remboursement du salaire prévues dans l'avenant du mars 2007; on ne voit pas en quoi les art. 319 ss CO, plus particulièrement les art. 319 al. 1 et 320 al. 3 CO, aurait été appliqués arbitrairement par la cour cantonale.

*Arrêt du Tribunal fédéral suisse,
14 avril 2011 (4D_13/2011)*