



Un certificat médical peut-il annuler un congé ?

Après le temps d'essai, l'employeur ne peut pas résilier le contrat de travail d'un employé pendant une incapacité de travail totale ou partielle résultant d'une maladie ou d'un accident, et cela durant trente jours au cours de la première année de service, durant nonante jours de la deuxième à la cinquième année de service et durant cent quatre-vingts jours à partir de la sixième année de service. Le congé donné pendant une période de protection est nul. Si le licenciement a été donné valablement et qu'une période de protection intervient pendant le délai de congé, le délai de congé est suspendu (art. 336c CO).

Qu'en est-il de l'employé qui se rend chez son médecin après avoir été licencié et bénéficie d'un certificat médical attestant de son incapacité de travail depuis le jour même du licenciement ? Le congé est-il valable ? Le Tribunal fédéral a tranché cette question dans un arrêt rendu le 27 avril 2011¹.

L'état de fait

Une compagnie d'assurance a engagé un employé en qualité d'inspecteur des sinistres depuis le 1^{er} mai 2007. Son contrat de travail prévoyait que la résiliation du contrat devait se faire par écrit et que le travailleur avait droit à des indemnités mensuelles de repas et de représentation. Le 24 octobre 2008, trois collaborateurs de l'employeur ont été chargés de notifier à l'employé son licenciement avec libération de l'obligation de travailler durant le délai de congé. Il se trouvait alors dans les locaux de l'entreprise pour l'accomplissement de son travail. L'employé refusa de signer sa lettre de licenciement et quitta les locaux pour se rendre chez son médecin, lequel lui délivrera un certificat médical attestant une incapacité de travail dès le 24 octobre 2008. Le Tribunal fédéral a été amené à trancher la question de la validité de ce licenciement tant sur la forme que sur le fond.

La validité de la communication

Le Tribunal fédéral a confirmé que la lettre de licenciement du 24 octobre 2008, dûment signée par l'employeur, constituait l'avis écrit nécessaire selon les termes du contrat. Il a rappelé que la résiliation est une déclaration de volonté soumise à réception, qui produit ses effets seulement lorsqu'elle parvient à l'autre partie. Il a en outre précisé qu'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. Ainsi, un éventuel refus de recevoir la lettre et d'en lire le contenu n'est pas opposable à l'auteur de cet écrit. Dans ce cas, la résiliation est entrée dans la sphère d'influence de l'employé au moment où les collaborateurs de l'employeur ont voulu la lui remettre et se sont heurtés à un refus. Le Tribunal fédéral a donc considéré que le licenciement est intervenu, dans la forme requise, le 24 octobre 2008.

¹ Arrêt du TF 4A_89/2011 du 27 avril 2011.

La validité du licenciement

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 (art. 336c CO). Il a été établi que le demandeur a accompli son travail normalement le 24 octobre 2008 sans présenter aucun signe de maladie, jusqu'à son licenciement en début d'après-midi. Il s'est plaint de malaises seulement après la résiliation du contrat et s'est rendu chez le médecin par ses propres moyens. Dans ces circonstances, alors même que le médecin consulté a attesté de son incapacité de travail dès le 24 octobre 2008, le Tribunal fédéral a jugé que la résiliation n'est pas intervenue en temps inopportun. Le licenciement a donc été considéré comme valable et le délai de congé a été suspendu en raison de l'incapacité de travail.

La rémunération durant la période d'inactivité

L'employé a réclamé à son employeur le paiement des indemnités mensuelles de repas et de frais de représentation durant sa période d'incapacité de travail et durant la période de libération de l'obligation de travailler. Le Tribunal fédéral a rappelé que ces indemnités sont des prestations distinctes du salaire et qu'elles ne sont pas dues en cas d'absence pour maladie ou de libération de l'obligation de travailler.