

Résiliation du contrat durant les vacances ou l'absence de l'employé

Définition de la résiliation

Pour mettre fin à un contrat de durée indéterminée, les parties doivent le résilier d'un commun accord ou unilatéralement (art. 335 CO). Dans cette dernière hypothèse, l'une des deux parties au contrat de travail le résilie par une manifestation claire et unilatérale de volonté, manifestation par laquelle son auteur indique qu'il veut mettre un terme au contrat. Elle doit par conséquent être sujette à réception.

Clarté de la résiliation

Si une déclaration ne permet pas au cocontractant de comprendre sans ambiguïté que l'auteur de celle-ci a la volonté de résilier le contrat de travail, c'est donc qu'elle n'est pas claire. Dans ce cas, il faut savoir que les tribunaux l'interprètent en défaveur de son auteur.

Forme de la résiliation

A moins que la loi ou les parties n'aient prévu une forme spécifique dans le contrat de travail, la résiliation n'est soumise à aucune forme particulière pour être valable. Elle peut donc être faite de manière orale, écrite ou même résulter d'actes concluants. La forme écrite est vivement recommandée, ceci pour des questions de preuves en cas de conflits entre les parties.

Réception de la résiliation

Comme indiqué ci-dessus, la résiliation est soumise à réception. Cette condition s'explique par le fait qu'elle est une manifestation de volonté unilatérale, valable seulement si le destinataire en a pu prendre connaissance.

L'auteur de la résiliation est chargé de prouver cette dernière. En cas de congé oral, il devra donc apporter la preuve par témoin.

Il en est de même en cas de congé par pli simple remis en mains propres, dans la boîte aux lettres ou à la case postale. Le destinataire de la lettre n'est toutefois pas censé prendre connaissance du courrier dans sa boîte aux lettres lorsqu'il n'y a pas de distribution ordinaire. L'auteur devra prouver par témoin le moment de la remise ou du dépôt du courrier écrit dans la boîte aux lettres ou la case postale.

Dans l'hypothèse d'une résiliation par pli recommandé, il faut distinguer les cas suivants :

- La réception est admise lorsque le destinataire accepte du facteur le pli recommandé et en donne quittance;
- Si le destinataire refuse le pli recommandé présenté par le facteur ou, ce qui revient au même, refuse de lui en donner quittance, la condition de la réception est alors réalisée lors de la tentative de distribution du courrier;
- Lorsque le facteur ne peut remettre le courrier au destinataire, parce que ce dernier est absent, un avis postal est alors laissé dans sa boîte aux lettres. Cet avis l'informe que le pli en question doit être retiré à la poste dans le délai de garde de 7 jours. Suivant la jurisprudence, le pli est considéré comme reçu dès le moment où le destinataire est en mesure de retirer le pli au bureau postal et, au plus tard, le dernier jour du délai de garde. Les tribunaux jugent par conséquent de cas en cas.



Licenciement pendant les vacances d'un employé

Un employeur agit de mauvaise foi contre son employé si, sans l'avoir au préalable informé, il le licencie par courrier recommandé, alors qu'il sait pertinemment qu'il se trouve en vacances et absent de son domicile. Dans ces conditions, le licenciement ne sera effectif qu'au moment où l'employé pourra en avoir effectivement connaissance.

Dans cet exemple, l'employé ne sera pas réputé avoir reçu son congé dans le délai de garde postal car lorsqu'il est parti en vacances, il n'avait aucune raison de penser que son employeur le congédierait durant ses vacances.

Il est donc vivement recommandé aux employeurs de s'abstenir de licencier leurs employés durant leurs vacances, ceci d'autant plus que la doctrine n'est pas unanime à ce sujet. Il est bien sûr plus correct de les informer de leur licenciement avant ou après leurs vacances.

Il va de soi que la règle s'applique également pour l'employé souhaitant donner son congé durant les vacances de son employeur.



Licenciement durant l'absence justifiée ou non de l'employé

Il peut arriver que l'employeur souhaite licencier son employé absent, mais qu'il ne peut entrer en contact avec ce dernier, les appels téléphoniques, les courriers simples et recommandés, ainsi que les visites à domicile restant vains. A notre avis, dans le respect de l'article 336c CO et s'il agit de bonne foi, l'employeur est alors en principe légitimé à licencier son employé, dont il est sans nouvelles, par pli recommandé adressé à son dernier domicile connu. Le destinataire, qui n'a pas retiré son pli recommandé à la poste, est toutefois réputé avoir reçu son congé le jour où il était en mesure de le retirer et, au plus tard, le dernier jour du délai de garde. Il faut rappeler que l'employé doit tenir au courant l'employeur de son état de santé et lui donner ses coordonnées pour l'atteindre.