

# Wilhelm Gilliéron

## AVOCATS



Auteur: Sandra Gerber | Le : 17 décembre 2015

### **Opposition au congé licenciement abusif : le tribunal fédéral met de l'ordre dans la maison**

Depuis quelques années, il existe une tendance très marquée chez les employés licenciés. Cette tendance consiste à faire systématiquement opposition au congé et à invoquer un licenciement abusif pour ensuite réclamer une indemnité pour licenciement abusif et ce quelles que soient les raisons du licenciement, même si le licenciement est justifié et fait dans les délais légaux ou contractuels et même si l'employé n'a pas du tout l'intention de poursuivre les rapports de travail.

Un arrêt du Tribunal fédéral suisse rendu le 8 septembre 2014, qui semble pour l'instant être passé presque inaperçu, pourrait mettre un certain frein à cette tendance.

L'article 336 du Code suisse des obligations (CO) énumère les cas de résiliation abusive. Cette énumération n'est cependant pas exhaustive. Le congé est par exemple abusif s'il est donné pour une raison inhérente à la personnalité de l'employé. Il est également abusif s'il est donné parce que l'employé fait valoir de bonne foi des prétentions résultant de son contrat de travail.

L'article 336a CO prévoit qu'une indemnité doit être versée par la partie qui résilie le contrat abusivement. Quant à l'article 336b CO, il prévoit que la partie qui entend demander une indemnité pour licenciement abusif doit faire opposition au congé par écrit auprès de l'autre partie au plus tard à la fin du délai de congé.

Si le CO prévoit que l'opposition doit être faite par écrit, la loi ne pose aucune autre exigence quant à la forme et au contenu de l'opposition.

La jurisprudence a cependant posé comme règle que l'opposition n'a pas besoin d'être motivée.

Ainsi, en pratique, il est très fréquent que l'employé licencié indique simplement dans une lettre à l'attention de son employeur qu'il « fait opposition à son congé » sans aucune autre précision.

Si cette manière de faire était admise et considérée comme suffisante jusqu'à présent, l'arrêt du Tribunal fédéral suisse du 8 septembre 2014 (4A\_320/2014) semble poser une exigence supplémentaire.

Cet arrêt concerne le cas d'un employé œuvrant comme ouvrier sur machine. Lors d'un entretien avec son employeur en février 2011, ce dernier l'a informé de son intention de le licencier en raison d'une réorganisation du service dans lequel il travaillait. L'employé a été informé de la possibilité de solliciter un entretien avec la direction et la commission du personnel. A l'issue de l'entretien, l'employé a quitté son poste sans en informer son supérieur. Le même jour, l'employeur lui a demandé de reprendre le travail. Le lendemain, l'employé a fait parvenir à son employeur un certificat médical. Quelques jours plus tard, l'employeur lui a adressé un projet de convention mettant fin aux rapports de travail pour une date ultérieure. Cette convention est restée lettre morte. Finalement, six mois plus tard, soit en août 2011, l'employeur a adressé à l'employé une lettre de licenciement avec un délai de congé de trois mois.

Par courrier recommandé adressé dans le délai de congé, l'employé a rappelé à son employeur qu'il avait contesté le motif du licenciement qui lui avait été annoncé lors de l'entretien de février 2011 estimant qu'il s'agissait d'un congé de repréailles. Il a également rappelé qu'il était en arrêt maladie depuis le 10 février 2011. Sa lettre se terminait comme suit : « afin que nos rapports se terminent dans le respect, j'attire votre attention sur l'art. 18.5 al. 2 de la CCT pour les paiements des indemnités journalières au-delà du 30 novembre 2011 comme mentionner (sic) dans cet article ».

Dans son arrêt du 8 septembre 2014, le Tribunal fédéral s'est penché sur la portée de ce courrier. En d'autres termes, le Tribunal fédéral a examiné si ce courrier était une opposition au congé ou non au sens de l'article 336b CO.

Le Tribunal fédéral rappelle tout d'abord que « l'opposition a pour but de permettre à l'employeur de prendre conscience que son employé conteste le licenciement et le considère comme abusif. Elle tend à encourager les parties à engager des pourparlers et à examiner si les rapports de travail peuvent être maintenus ».

Puis le Tribunal fédéral indique que « l'article 336b al. 1 CO ne signifie pas seulement « faire opposition au motif au congé, ou aux circonstances ayant mené au congé » mais lui (le recourant) impose de manifester clairement sa volonté de vouloir poursuivre les rapports de travail. Comme la jurisprudence l'a précisé, il n'y a pas d'opposition si le travailleur ne conteste que les motifs du congé ».

Selon notre compréhension de cet arrêt du Tribunal fédéral, pour qu'une opposition au congé soit valable et donc pour qu'un employé puisse réclamer une indemnité pour licenciement abusif, l'employé doit non seulement faire opposition par écrit au congé dans le délai de congé mais il doit également manifester clairement sa volonté de poursuivre les relations de travail.

En d'autres termes, une opposition ne sera pas considérée comme valable et donc le juge n'entrera pas en matière sur une indemnité pour licenciement abusif, quel qu'en soit le montant, si l'employé n'a clairement pas l'intention de poursuivre les relations de travail.

Le Tribunal fédéral pose donc, selon nous, l'exigence supplémentaire suivante à la validité de l'opposition au congé : l'intention de poursuivre les rapports de travail. Si cette intention fait défaut au moment de l'opposition, celle-ci doit être considérée comme non valable.

*Auteur : Sandra Gerber, avocate*

---

**Source :**

**<https://www.wg-avocats.ch/actualites/droit-du-travail/opposition-au-conge-licenciement-abusif-le-tribunal-federal-met-d-e-l-ordre-dans-la-maison/>**