

Libération de l'obligation de travailler pendant le délai de congé du gestionnaire de fortune licencié

Le Tribunal fédéral, dans un arrêt récent, a eu l'occasion de rappeler quelques traits relatifs à la libération de l'obligation de travailler pendant le délai de congé (ATF 4C.329/2004 du 15.12.2004).

On connaît le régime : en cas de congé ordinaire, le travailleur est tenu d'effectuer sa prestation jusqu'au terme de son délai de congé. Cela étant, il est fréquent que l'employeur décide de dispenser le travailleur de son obligation de travail (« Freistellung »). Il s'agit d'une manifestation de volonté unilatérale, sujette à réception, par laquelle l'employeur renonce de manière inconditionnelle et volontaire à la prestation du travailleur jusqu'à l'échéance de la relation contractuelle. Le travailleur conserve son droit au salaire jusqu'au terme du délai de congé.

Dans l'arrêt susmentionné, il s'agissait d'un gestionnaire de fortune qui, licencié le 20 février pour la fin du mois de mars, ne s'était plus présenté à son poste dès le 1er mars. L'établissement avait alors refusé de verser le salaire pour le mois de mars.

Le Tribunal fédéral rappelle donc que la libération de l'obligation de travailler pendant le délai de congé n'obéit à aucune forme, et qu'elle peut notamment résulter d'actes concluants. Les règles de l'interprétation selon le principe de la confiance s'appliquant également aux actes juridiques unilatéraux, il convient de rechercher comment une déclaration ou une attitude pouvait être comprise de bonne foi en fonction de l'ensemble des circonstances. Le principe de la bonne foi permet d'imputer à une partie le sens objectif de sa déclaration ou de son comportement, même si celui-ci ne correspond pas à sa volonté intime.

Dans le cas d'espèce, le gestionnaire licencié n'était plus autorisé, dès l'annonce de son licenciement, à entretenir des contacts avec les clients de l'établissement, alors qu'il s'agit précisément de son travail. Il ne participait plus aux réunions hebdomadaires du comité de gestion, et n'était plus tenu de rédiger des rapports sur ses démarches de prospection. En résumé, le travailleur apparaissait n'avoir plus aucune tâche à effectuer pour son employeur. Le Tribunal fédéral retient donc que le travailleur était fondé de bonne foi dans ces circonstances à conclure à sa libération de l'obligation de travailler jusqu'au terme du délai de congé.

L'arrêt est intéressant en ce que les établissements de gestion de fortune qui prennent des mesures défensives lors d'un congé donné à un gestionnaire, i.e. une interdiction de rentrer en contact avec la clientèle, pourraient se voir opposer une présomption de libération de l'obligation de travailler pendant le délai de congé.