ATF 144 III 152 | TF, 15.02.2018, 4A_3/2017*

Le temps d’essai est considéré comme le premier mois de travail (art. 335b al. 1 CO). L’échéance de cette période se détermine en application de l’art. 77 al. 1 ch. 3 CO. Par conséquent, le temps d’essai prend fin le jour qui, dans le mois suivant, correspond par son quantième au jour auquel a débuté la prise d’emploi effective.

Faits

Le 15 juillet 2015, un employé débute son travail auprès de son employeur. L’employé est malade le 24 juillet 2015. Le 16 août 2015, l’employeur résilie le contrat de travail de l’employé.

L’employé dépose une demande en paiement de CHF 4’000.- contre son ex-employeur auprès du tribunal de première instance. Il prétend que son emploi s’est terminé le 30 septembre 2015 (cf. art. 335c al. 1 CO), et que son ex-employeur est ainsi encore redevable du montant précité à titre de salaire. Le Tribunal de première instance admet partiellement la demande à hauteur de CHF 300.-. Le Tribunal considère que la période d’emploi s’est terminée le 23 août 2015 en application du délai de congé de sept jours, la résiliation étant intervenue durant la période d’essai (art. 335b al. 1 CO).

Le recours déposé par l’employé contre le jugement de première instance est rejeté par l’instance d’appel.

L’employé forme un recours en matière civile au Tribunal fédéral. Celui-ci doit se prononcer sur la manière dont le temps d’essai doit être calculé (art. 335b al. 1 CO) au regard de l’art. 77 al. 1 ch. 3 CO. Est en effet litigieuse la question de savoir si la résiliation est intervenue durant le temps d’essai, dont dépend le délai de congé.

Droit

Le Tribunal fédéral considère que la problématique qui lui est soumise présente une question juridique de principe. Ainsi, bien que la valeur litigieuse n’atteint pas en l’espèce le montant minimal requis de CHF 15’000.- (art. 74 al. 1 let. a LTF), le recours est recevable

(art. 74 al. 2 let. a LTF).

D'après l'art. 335b al. 1 CO, pendant le temps d'essai, chacune des parties peut résilier le contrat de travail à tout moment moyennant un délai de congé de sept jours ; est considéré comme temps d'essai le premier mois de travail. Lorsque, pendant le temps d'essai, le travail est interrompu par suite de maladie, le temps d'essai est prolongé d'autant (art. 335b al. 3 CO).

L'art. 77 al. 1 ch. 3 CO prévoit que lorsqu'une obligation doit être exécutée à l'expiration d'un certain délai depuis la conclusion du contrat, l'échéance est réglée comme suit : si le délai est fixé par mois, la dette est échue le jour qui, dans le dernier mois, correspond par son quantième au jour de la conclusion du contrat. Cette disposition a pour but d'assurer au débiteur un mois entier pour s'acquitter de son obligation. En effet, le jour déclencheur de l'obligation n'est pas compté, celui-ci n'étant que partiellement à la disposition du débiteur.

Le Tribunal fédéral indique que le jour auquel débute la prise d'emploi effective n'est que partiellement à la disposition des parties ; l'emploi ne débute en effet pas juste après minuit (« *Prinzip der Zivilkomputation* »). Ainsi, l'art. 77 al. 1 ch. 3 CO trouve pleinement application.

En l'espèce, la prise d'emploi a débuté le 15 juillet 2015. En application de l'art. 77 al. 1 ch. 3 CO, le temps d'essai, considéré comme le premier mois de travail, se termine en principe le 15 août 2015 (art. 335b al. 1 CO). En raison de la maladie de l'employé, le temps d'essai est prolongé d'un jour d'après l'art 335b al. 3 CO, soit jusqu'au 16 août 2015.

Par conséquent, la résiliation du contrat de travail par l'employeur est bien intervenue durant le temps d'essai.

Partant, le recours est rejeté.

Proposition de citation : Tobias Sievert, L'échéance du mois correspondant au temps d'essai (art. 335b al. 1 CO), in: https://lawinside.ch/571/