



Lausanne, le 9 juin 2023

Communiqué de presse du Tribunal fédéral

Arrêt du 11 mai 2023 ([4A 412/2022](#))

Indemnité pour congé abusif : l'employée doit alléguer et prouver les conditions fondant ce droit

Il appartient à l'employé d'alléguer et de prouver que les conditions fondant son droit à une indemnité pour congé abusif sont réunies, soit notamment de prouver qu'une opposition écrite auprès de l'employeur a été formée dans le délai légal. Le Tribunal fédéral admet le recours d'une employeuse.

Une employée congédiée a ouvert action contre son (ex)employeuse en paiement d'une indemnité pour congé abusif (article 336a CO). Selon l'article 336b alinéa 1 CO, la partie qui entend demander une semblable indemnité doit faire opposition au congé par écrit auprès de l'employeur au plus tard jusqu'à la fin du délai de congé. Si ce délai n'est pas respecté, le droit à une indemnisation est périmé (délai de péremption).

Dans le cas d'espèce, l'employée n'avait pas allégué en procédure avoir formé opposition écrite auprès de l'employeuse avant la fin du délai de congé. La maxime des débats s'applique aux procédures de ce type, raison pour laquelle l'employée assistée d'un mandataire professionnel aurait dû produire les preuves justifiant son droit à une indemnisation.

En 2022, la Cour de justice genevoise avait toutefois estimé que l'employée n'aurait dû alléguer et prouver son opposition auprès de l'employeuse que si celle-ci avait contesté ce fait, ce qui n'était pas le cas.

Le Tribunal fédéral annule l'arrêt cantonal : les délais de péremption régissent de nombreuses situations, de sorte que l'on ne peut ériger une règle générale désignant quel acteur du procès doit alléguer et prouver le respect dudit délai. S'agissant de l'opposition au congé, il appartient à l'employé de montrer que les conditions participant au fondement de son droit sont réunies ; il doit alors alléguer et prouver les circonstances factuelles dont le juge pourra inférer le droit à un dédommagement pour le congé abusif. Le fait qu'il ait déposé une opposition valable dans le délai légal en fait partie. A défaut, la prétention de l'employée à une indemnité pour congé abusif doit être rejetée.

Contact : Peter Josi, Chargé des médias, Caroline Brunner, Chargée des médias suppléante

Tél. +41 (0)21 318 91 53; Fax +41 (0)21 323 37 00

Courriel : presse@bger.ch

Remarque : Le communiqué de presse sert à l'information du public et des médias. Les expressions utilisées peuvent différer du libellé de l'arrêt. Pour la jurisprudence, seule la version écrite de l'arrêt fait foi.

L'arrêt est accessible à partir du 9 juin 2023 à 13:00 heures sur www.tribunal-federal.ch : *Jurisprudence* > *Jurisprudence (gratuit)* > *Autres arrêts dès 2000* > entrer [4A_412/2022](#).