

*Jugement*

## Conséquences lors d'une résiliation forcée d'un contrat de travail

Lorsqu'un travailleur a été forcé à résilier le contrat de travail, le délai de congé est prolongé d'un temps égal à la durée de son incapacité de travail, dans la mesure où celle-ci n'est pas imputable à sa faute.

### Faits

Le 1<sup>er</sup> janvier 1990, A. est entré au service de la E. SA.

Par courrier du 19 juillet 2004, l'entreprise E. SA, soumettait à A. une proposition d'accord mutuel consistant en la démission du travailleur de son emploi pour fin octobre 2004. La lettre contenait en substance les explications suivantes:

« (...) La poursuite de la collaboration avec vos supérieurs n'étant pas souhaitable du fait du climat de travail pesant, il a été décidé de mettre fin aux rapports de travail au 31.10.2004. Nous attendons, de votre part, la résiliation écrite jusqu'au 23 juillet 2004 – arrivée du courrier en nos bureaux à 15.00 heures au plus tard – faute de quoi le congé sera signifié par l'employeur à l'échéance de ce délai.

Le 23 juillet 2004, A. a remis sa lettre de congé en dénonçant son contrat pour le 31 décembre 2004.

Par courrier du 12 août 2004, la E. SA avait confirmé la résiliation du contrat avec effet à fin décembre 2004.

Entre le 2 et le 15 décembre 2004, le demandeur s'est trouvé en incapacité de travail à 50 %, dès le 16 décembre 2004 et jusqu'au 28 février 2005, celle-ci passait à 100 %.

### Extraits des considérants

En ce qui concerne la forme des rapports de travail existant entre les parties, il ne fait aucun doute qu'elle répondait aux critères du contrat de travail individuel selon article 319 ss. CO.

L'art. 336c CO, qui règle la question de la résiliation en temps inopportun, n'est pas applicable lorsque le congé est donné par le travailleur ou que les parties ont mis fin aux rapports de travail d'un commun accord par des con-

cessions réciproques («contrat de résiliation»).

Dans le cas qui nous est soumis, la défenderesse elle-même ne fait pas valoir l'existence d'une entente conventionnelle de ce genre; elle affirme, en revanche, que les rapports de travail ont été rompus par la lettre de congé du travailleur.

Il ne fait pas de doute que c'est la déclaration de volonté unilatérale du travailleur A. par courrier du 23 juillet 2004 qui a mis fin aux rapports de travail.

Or, la jurisprudence prévoit une exception à la règle – et, partant, préconise l'application de l'art. 336 c CO – lorsque l'employeur a pratiquement forcé le travailleur à donner son congé. C'est le cas lorsque le travailleur signifie le congé en suivant le «conseil» de son employeur, qui lui suggère cette démarche pour éviter le licenciement (Portmann, Commentaire Bâlois, ad art. 336c CO, no 2: «... lorsque l'employeur a forcé le travailleur à donner son congé ou lui a conseillé de le faire pour éviter d'être licencié».)

Notons encore, par ailleurs, que l'art. 336c CO peut même être applicable en présence d'un accord conventionnel entre les parties lorsque ce dernier a été mis en place sous la pression de l'employeur ou qu'il a pour but de contourner les dispositions de protection contre des congés abusifs.

La question de savoir laquelle d'entre elles était réellement l'auteur du congé a longtemps divisé les parties.

Dans le cas qui nous occupe, c'est incontestablement le travailleur qui a rédigé la lettre de congé. Mais il est tout aussi évident que c'est l'employeur qui a provoqué et exigé cette démarche de sa part, ayant clairement fait comprendre à son employé que s'il n'agissait pas

ainsi, elle lui signifierait son licenciement. Dans ces conditions, le refus d'appliquer l'art. 336c CO équivaldrait à la violation du principe de la bonne foi. Aussi la question clé ne consiste-t-elle pas à savoir si A., en signant sa lettre de congé du 23 juillet 2004, a réellement exprimé sa volonté ou non. S'il a procédé à cette démarche, c'est qu'il a subi une forte pression de son employeur qui, dans une lettre antérieure du 19 juillet 2004, l'avait menacé de le licencier s'il ne lui remettait pas son propre congé jusqu'au 23 juillet 2004 à 15.00 heures au plus tard.

Les investigations ont d'ailleurs clairement démontré que l'employeur avait peu à peu évincé le collaborateur de son activité initiale et, par la forte pression constante et dégradante qu'il exerçait sur lui, avait fini par l'amener à renoncer à son emploi.

En vertu de l'art. 336c CO qui, comme nous l'avons vu, s'applique au litige soumis, l'employeur ne peut pas résilier le contrat de travail pendant une incapacité de travail totale ou partielle résultant d'une maladie ou d'un accident non imputable à la faute du travailleur.

Lorsque le congé est donné avant la période de maladie et que le délai de congé n'a pas expiré avant cette période, le délai est suspendu et ne continue à courir qu'après la fin de la période (art. 336c al. 2 CO).

*Arrêt du Tribunal des prud'hommes de la Ville de Locarno  
31 juillet 2008 (DI. 2007.146)  
(Traduit de l'italien)*