

VS_GERICHTE C1 17 342 vom 10. März 2020

VS Kantonsgericht, 2020-03-10, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vs_gerichte_C1_17_342

FR: VS_GERICHTE C1 17 342 du 10 mars 2020

IT: VS_GERICHTE C1 17 342 del 10 marzo 2020

Regeste

RVJ / ZWR 2021 123 Jurisprudence des cours civiles et pénales du Tribunal cantonal ainsi que du Tribunal fédéral Rechtsprechung der Zivil- und Strafgerichtshöfe des Kantonsgerichts sowie des Bundesgerichts Procédure civile Zivilprozessrecht Compétence du Tribunal du travail - ATC (juge suppléante de la Cour civile II) du 10 mars 2020, X. SA c. Y. - TCV C1 17 342 Recevabilité d'une modification de la demande (art. 227 al. 1 CPC) ; nature de la décision sur la compétence du Tribunal du travail (art. 237 CPC) - Est déterminante la valeur litigieuse au moment de statuer, compte tenu des éventuelles modifications survenues en application de l'art. 227 al. 1 CPC (consid. 8.1). - La valeur litigieuse d'une action en remise d'un certificat de travail peut être estimée à un salaire mensuel (consid. 8.2). - Avant le dépôt de la demande, seule une application analogique de l'art. 227 CPC peut entrer ligne de compte

Volltext

292 RVJ / ZWR 2021 Droit des obligations – contrat de travail – accord de résiliation du contrat – ATC (juge suppléante de la Cour civile II) du 10 mars 2020, X. SA c. Y. – TCV C1 17 342 Résiliation conventionnelle du contrat de travail ; conséquence de son invalidité - Notion de dispositions impératives des règles du contrat de travail. Un contrat de résiliation conventionnelle n'est admis que dans des circonstances exceptionnelles, notamment lorsqu'est prouvée sans équivoque la volonté des intéressés de se départir du contrat (art. 18 al. 1, 23 ss, 115, 341 al. 1 CO ; consid. 11.1). - Un accord de résiliation irrégulier ne lie pas les parties ; les dispositions du régime légal ordinaire s'appliquent (consid. 11.2). - Lorsqu'il a été mis fin aux rapports de travail, au moyen de l'accord inefficace, avant l'expiration du délai de résiliation, il faut se demander si l'employeur aurait résilié le contrat de manière ordinaire ou avec effet immédiat (art. 324a, 336c, 337c al. 1 et 3 CO ; consid. 11.2). - En l'espèce, l'employée n'avait pas la volonté de mettre fin au contrat de travail par une convention qui n'était pas à son avantage (art. 22, 30 al. 1 LACI ; art. 29, 341 CO) et, eu égard à l'invalidité de la convention de résiliation, il n'est pas établi que l'employeur aurait immédiatement mis fin au contrat pour justes motifs (art. 335c al. 1, 337 CO ; consid. 11.3 et 11.4). - La demeure de l'employeur suppose que le travailleur ait clairement offert ses services. Si l'employeur empêche par sa faute l'exécution du travail ou se trouve en demeure de l'accepter pour d'autres motifs, il doit payer le salaire sans que le travailleur doive encore fournir sa prestation (art. 324 al. 1, 335, 337c al. 1 et 3 CO ; consid. 11.5). Vereinbarung über die Aufhebung des Arbeitsvertrags; Folge aus deren Dahinfallen - Begriff der zwingenden Bestimmungen des Arbeitsvertragsrechts. Eine Aufhebungsvereinbarung ist nur in Ausnahmefällen zulässig, insbesondere wenn der Aufhebungswille der Parteien eindeutig nachgewiesen ist (Art. 18 Abs. 1, 23 ff., 115, 341 Abs. 1 OR; E. 11.1). - Eine unrechtmässige Aufhebungsvereinbarung bindet die Parteien nicht; es gelten die ordentlichen Bestimmungen der gesetzlichen Regelung (E. 11.2). - Wurde das

Arbeitsverhältnis durch die unwirksame Vereinbarung vor Ablauf der Kündigungsfrist aufgelöst, stellt sich die Frage, ob der Arbeitgeber den Vertrag ordentlich oder fristlos gekündigt hätte (Art. 324a, 336c, 337c Abs. 1 und 3 OR; E. 11.2). - Im vorliegenden Fall hatte die Arbeitnehmerin nicht den Willen, den Arbeitsvertrag durch eine für sie ungünstige Vereinbarung zu beenden (Art. 22, 30 Abs. 1 AVIG; Art. 29, 341 OR) und steht angesichts der Ungültigkeit der Aufhebungsvereinbarung nicht fest, dass der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis aus wichtigen Gründen fristlos aufgelöst hätte (Art. 335c Abs. 1, 337 OR; E. 11.3 und 11.4).

RVJ / ZWR 2021 293 - Der Annahmeverzug des Arbeitgebers setzt voraus, dass der Arbeitnehmer seine Dienste eindeutig angeboten hat. Verhindert der Arbeitgeber die Leistung der Arbeit durch sein Verschulden oder befindet er sich aus anderen Gründen in Annahmeverzug, so hat er den Lohn zu bezahlen, ohne dass der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung nachträglich noch erbringen muss (Art. 324 Abs. 1, 335, 337c Abs. 1 und 3 OR; E. 1.5).

Faits (résumé)

A. X. SA a engagé Y. en qualité de secrétaire. Conclu pour une durée indéterminée, le contrat prenait effet le 1er mars 2015 et prévoyait un temps d'essai de 3 mois. L'horaire hebdomadaire de travail était de 40.5 heures à 100 %, avec un salaire brut de 4500 francs. Y. était notamment chargée de tenir les décomptes des heures de travail des employés ; elle a établi ses décomptes mensuels. En juin 2015, l'employeur lui a soumis un nouveau contrat de travail, avec entrée en vigueur rétroactive au 1er mars 2015, comme «secrétaire sur appel» et rétribuée en fonction des heures réalisées. Y. a refusé ces nouvelles conditions. Une convention mettant fin aux rapports de travail a été signée. Y. s'est annoncée à l'assurance-chômage ; elle a mentionné que son employeur l'avait contrainte sous la menace à signer une convention de résiliation des rapports de travail et que le dernier salaire n'avait pas été versé. Elle contestait la validité de la «résiliation immédiate/résiliation d'un commun accord». B. Par jugement du 21 février 2017, le Tribunal du travail a condamné X. SA à verser 10 529 fr. 45 à Y. et à lui remettre un certificat de travail au sens de l'art. 330a al. 1 CO. D. X. SA a interjeté appel contre ce jugement, concluant à son annulation et au rejet de la demande.

Considérants (extraits)

11.1 Aux termes de l'art. 341 al. 1 CO, le travailleur ne peut pas renoncer, pendant la durée du contrat et durant le mois qui suit la fin de celui-ci, aux créances résultant de dispositions impératives de la loi ou d'une convention collective. La portée d'une quittance pour solde de 294 RVJ / ZWR 2021 tout compte signée par l'employé est donc restreinte par cette disposition (cf. ATF 107 II 430 consid. 3a in fine; arrêt 4A_452/2012 du 3 décembre 2012 consid. 2.3; Bohnet/Diestchy, in Commentaire du contrat de travail, 2013, n° 18 ad art. 341 CO; Wyler/Heinzer, Droit du travail, 4e éd. 2019, p. 348 s. ; arrêt 4A_74/2018 du 28 juin 2018 consid. 6.2.2). Selon la jurisprudence, cette norme prohibe la renonciation unilatérale du travailleur, mais elle n'interdit pas aux parties de rompre en tout temps le contrat d'un commun accord, pour autant qu'elles ne cherchent pas, par ce biais, à détourner une disposition impérative de la loi (ATF 119 II 449 consid. 2a; 118 II 58 consid. 2b). L'accord entre les parties doit être interprété restrictivement et ne peut constituer un contrat de résiliation conventionnelle que dans des circonstances exceptionnelles, notamment lorsqu'est prouvée sans équivoque la volonté des intéressés de se départir du contrat (arrêts

4C.127/2005 du 2 novembre 2005 consid. 4.1, reproduit in JAR 2006 p. 351; 4C.37/2005 du 17 juin 2005 consid. 2.2; 4C.27/2002 du 19 avril 2002, publié in SJ 2003 I p. 220, consid. 2; 4C.310/1998 du 8 janvier 1999, publié in SJ 1999 I p. 277, consid. 2c). Le fait que le travailleur ait contresigné la lettre de résiliation, qu'il ait accepté la résiliation et même qu'il ait espéré recevoir son congé, compte tenu de tensions avec son employeur, ne constitue pas un comportement sans équivoque permettant de déduire l'existence d'une résiliation conventionnelle et d'une volonté implicite du travailleur de renoncer à ses droits. Lorsque l'accord est préparé par l'employeur, il faut en outre que le travailleur ait pu bénéficier d'un délai de réflexion et n'ait pas été pris de court au moment de la signature (arrêts 4A_103/2010 du 16 mars 2010 consid. 2.2; 4C.51/1999 du 20 juillet 1999 consid. 3c ; 4A_364/2016 du 31 octobre 2016 consid. 3.1). La résiliation conventionnelle n'est soumise à aucune exigence de forme (cf. art. 115 CO) et peut donc être donnée par écrit, oralement ou même tacitement (cf. Müller, *Die einvernehmliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses*, 1991, pp. 26 et 42). Pour savoir si un tel accord a été passé, il y a lieu de rechercher, tout d'abord, la réelle et commune intention des parties (art. 18 al. 1 CO; interprétation subjective); si le juge ne parvient pas à établir en fait une telle volonté, ou s'il constate qu'une partie n'a pas compris la volonté réelle manifestée par l'autre, il recherchera quel sens les parties pouvaient et devaient donner, selon les règles de la bonne foi, à leurs manifestations de volonté réciproques

RVJ / ZWR 2021 295 (interprétation objective; ATF 133 III 675 consid. 3.3 ; arrêt 4A_474/2008 du 13 février 2009 consid. 3.1). Lorsque la volonté des parties de mettre fin aux rapports de travail d'un commun accord est clairement établie, la validité de la cessation contractuelle de ces rapports suppose, en outre, que ledit accord constitue nettement un cas de transaction, c'est-à-dire qu'il comporte des concessions réciproques d'importance comparable (arrêts 4C.397/2004 du 15 mars 2005 consid. 2.1 in fine et les arrêts cités ; 4A_495/2007 ; 4A_497/2007 ; 4A_415/2008 ; 4A_431/2008 du 12 janvier 2009 consid. 4.3.1.1). A défaut, l'on ne se trouve pas en présence d'un accord de résiliation, mais bien d'un accord sur les modalités de la résiliation (arrêts 4A_563/2011 du 19 janvier 2012 consid. 4.1; 4A_362/2015 du 1er décembre 2015 consid. 3.2). L'accord de résiliation qui ne satisfait pas aux conditions susmentionnées ne lie pas les parties. Au demeurant, même dans l'hypothèse inverse, il peut être invalidé s'il est le fruit d'une volonté viciée (art. 23 ss CO ; arrêts 4A_495/2007 ; 4A_497/2007 ; 4A_415/2008 ; 4A_431/2008 du 12 janvier 2009 consid. 4.3.1.1). 11.2 L'accord de résiliation qui ne satisfait pas aux conditions susmentionnées ne lie pas les parties. Jurisprudence et doctrine considèrent qu'il faut faire abstraction dudit accord et appliquer, en son lieu et place, les dispositions relevant du régime légal ordinaire, c'est-à-dire les règles du Code des obligations ou d'une convention collective de travail qui régissent l'extinction des rapports de travail, seul étant disputé le point de savoir si ceux-ci prennent fin, nonobstant le défaut de validité de l'accord en question, ou s'ils se poursuivent de ce fait sous réserve du cas particulier visé par l'art. 336c al. 2 CO. En d'autres termes, il y a lieu de replacer les parties dans la situation qui serait la leur si elles n'avaient pas conclu l'accord de résiliation non valable (arrêt 4A_495/2007 du 12 janvier 2009 consid. 4.3.1.2 et les références citées). Lorsque, comme c'est généralement le cas, il a été mis fin aux rapports de travail, au moyen de l'accord inefficace, avant l'expiration du délai de résiliation, il faut se demander si l'employeur aurait résilié le contrat de manière ordinaire ou avec effet immédiat dans l'hypothèse où l'accord de résiliation n'eût pas été conclu. Suivant la réponse apportée à cette question, le travailleur pourra soit faire valoir une prétention de salaire jusqu'à la fin du délai de résiliation ordinaire, le cas échéant

pour la durée prolongée découlant de l'application des art. 324a et 336c

296 RVJ / ZWR 2021 CO, soit réclamer des dommages-intérêts et une indemnité fondés sur l'art. 337c al. 1 et 3 CO. C'est au travailleur qui soutient que son employeur l'aurait licencié avec effet immédiat en pareille hypothèse d'en apporter la preuve (arrêts 4A_495/2007 ; 4A_497/2007 ; 4A_415/2008 ; 4A_431/2008 du 12 janvier 2009 consid. 4.3.1.1 ; arrêt précité 4A_495/2007, ibidem ; arrêts 4A_563/2011 du 19 janvier 2012 consid. 4.1 ; 4A_364/2016 du 31 octobre 2016 consid. 3.2). 11.3 En l'espèce, le fait que la demanderesse ne se plaisait guère à sa place de travail, entretenait des rapports difficiles avec son chef et projetait de chercher un autre emploi ne permet pas de déduire qu'elle avait la volonté de mettre fin avec effet immédiat aux rapports de travail. D'autant que, jusqu'aux événements du 29 juin 2015, elle n'avait pas eu de véritable conflit avec son supérieur, de sorte que la poursuite des relations ne lui était pas insupportable. On en déduit qu'elle avait l'intention de rechercher un autre travail et aurait attendu d'avoir trouvé un nouvel emploi avant de donner sa démission. La demanderesse n'avait aucun intérêt à renoncer au délai de congé sans avoir retrouvé un autre poste. Comme déjà relevé, la défenderesse n'a ni allégué et encore moins prouvé que la demanderesse a travaillé au mois de juillet 2015. En particulier, lors de l'audition de la demanderesse, la défenderesse ne l'a même pas interrogée sur ce point. Par ailleurs, le fait qu'elle a perçu à tout le moins d'août à novembre 2015 des prestations de l'assurance-chômage constitue un indice qu'elle n'a pas trouvé d'emploi durant les premiers mois qui ont suivi la fin des rapports de travail. La défenderesse argue du fait que, selon les déclarations de la demanderesse elle-même, A. l'avait menacée, bousculée et poussée vers la porte, et en déduit qu'au vu des circonstances elle ne pouvait avoir la volonté de poursuivre la relation de travail. Tant la demanderesse que les deux employés appelés à témoigner ont fait état de comportements violents verbalement et physiquement et inadéquats de A. à l'égard de ses subordonnés. Selon l'art. 328 CO, l'employeur a l'obligation de protéger et respecter la personnalité du travailleur. A supposer, comme semble implicitement l'admettre la défenderesse, que celle-ci aurait contrevenu à cette obligation à tel point que la demanderesse n'aurait plus supporté la poursuite des rapports de travail, elle aurait pu prétendre, en vertu de l'art. 339b CO, à la réparation intégrale du dommage consécutif, compte tenu de toutes les prétentions découlant des rapports de travail. La demanderesse n'aurait dès lors certainement pas eu la volonté de quitter son emploi sans délai en renonçant à toute prétention. Lors de son audition, elle a du reste

RVJ / ZWR 2021 297 déclaré que, s'il n'y avait pas eu la demande de modification du contrat, elle aurait continué à travailler pour X. SA, mais peut-être pas très longtemps, pour autant que A. demeure correct à son égard. Les circonstances indiquent également que la signature de la convention n'était pas le fruit d'une décision mûrement réfléchie de la part de la demanderesse. L'entretien du 29 juin 2015 n'a eu lieu qu'en présence de A. et de Y. Selon A., c'est lui qui a engagé la conversation en faisant des griefs à son employée par rapport à des choses que Y. aurait dites et qui s'étaient révélées inexactes. Lors de son audition, ce témoin a également déclaré qu'il n'y avait plus d'entente entre eux, que Y. s'était prétendue mourante, alors qu'elle avait été surprise à faire les magasins à Lausanne, qu'elle avait menti par rapport à sa santé et ses compétences et qu'il y avait un trou inexplicable dans la caisse, de sorte que la confiance était brisée. Il a encore affirmé n'avoir jamais vu le projet de contrat de travail sur appel et a supposé que la demanderesse en était l'auteur. La demanderesse a quant à elle déclaré que, dans un premier temps, A. avait voulu

lui faire signer un nouveau contrat de travail plus défavorable déployant des effets rétroactifs au 1er mars 2015 et que, face à son refus, il avait exigé d'elle, sous la menace, qu'elle accepte une résiliation consensuelle des rapports de travail. Les déclarations de A. n'apparaissent pas crédibles. La défenderesse n'a au demeurant pas allégué un comportement de la demanderesse contraire à son obligation de diligence et de fidélité vis-à-vis de son employeur qui aurait motivé sa volonté d'accepter une résiliation conventionnelle immédiate, plutôt que d'être licenciée. A l'inverse, la version de la demanderesse est accréditée par le projet de contrat de travail sur appel qu'elle a déposé et dont la typographie est similaire au contrat initial et à la convention de résiliation. Par ailleurs, il ressort du dossier que A. s'est déjà comporté de façon analogue, en contraignant B. à signer une convention de résiliation des rapports de travail. La Cour de céans retient dès lors en fait que ce n'est pas la demanderesse qui avait la volonté de mettre fin au contrat de travail, mais la défenderesse, qui face au refus de son employée d'accepter une modification du contrat, l'a incitée à conclure la convention de résiliation. Au demeurant, bien que la version des parties diverge sur bien des points, il ressort de leurs déclarations que la discussion n'a pas débuté par la volonté manifestée par la demanderesse de quitter son emploi et que ce n'est qu'au cours de l'entretien que la demanderesse a accepté de signer la convention, préalablement préparée par C., épouse de A. Si

298 RVJ / ZWR 2021 la défenderesse avait ainsi dès le départ et même antérieurement envisagé la fin des rapports de travail, la demanderesse n'a été confrontée à cette issue que sur le moment. Or, sans même examiner si la volonté qu'elle a manifestée était libre, ce qui paraît douteux au vu du comportement violent et imprévisible de A. rapporté par les employés, elle n'a pas disposé d'un délai de réflexion. A cet égard, l'allégué n° 25 de l'écriture d'appel, selon lequel X. SA a expliqué le contenu et la portée de la convention, ne trouve aucune assise dans le dossier. La défenderesse ne motive du reste pas pour quelle raison ce fait, qui ne ressort pas du jugement de première instance, devrait être retenu en cause. Par ailleurs, comme relevé par le Tribunal du travail, force est d'admettre que la convention n'était pas à l'avantage de la demanderesse. En acceptant de quitter son emploi sans délai, non seulement elle renonçait à son salaire durant le délai de congé d'un mois, mais elle s'exposait à des sanctions de l'assurance-chômage (art. 30 al. 1 LACI). C. a expliqué que la suspension du droit aux prestations de chômage est plus courte en cas de résiliation conventionnelle qu'en cas de démission du travailleur. Il n'en demeure pas moins que la demanderesse s'exposait à une suspension, indépendamment de sa durée, et qu'en tout état de cause, les indemnités auxquelles elle pouvait prétendre étaient inférieures au salaire perçu (art. 22 LACI). A cela s'ajoute qu'au vu de la quittance pour solde de tout compte contenue dans cet accord, la demanderesse renonçait également et sans contrepartie correspondante aux arriérés de salaire d'octobre 2014 à février 2015 et à la restitution des prélèvements indûs effectués au titre de la RETABAT. L'argument de la défenderesse, selon laquelle la demanderesse n'aurait pas invalidé la convention pour vice de la volonté doit être écarté. Tout d'abord, dans son courrier du 22 septembre 2015, le mandataire de la demanderesse a précisément invoqué la nullité de cet accord en se prévalant de l'art. 29 CO. Au surplus, au vu du caractère impératif de l'art. 341 CO et selon la jurisprudence exposée supra, en l'absence de volontés concordantes de résilier les rapports de travail, l'invalidité d'une convention de résiliation n'est pas conditionnée à l'exercice d'un acte formateur résolutoire. En définitive, c'est à juste titre que le Tribunal du travail a retenu en fait que la demanderesse n'avait pas la volonté de renoncer à son droit au salaire, notamment durant le délai de congé, ainsi qu'à ses autres

RVJ / ZWR 2021 299 prétentions et en a déduit que la convention de résiliation du 29 juin 2015 ne déployait pas d'effet. 11.4 Il reste à déterminer les conséquences qu'il convient de tirer de l'invalidité de la convention de résiliation. Si la demanderesse n'avait pas signé la convention précitée, la défenderesse aurait très probablement résilié le contrat de travail en respectant le délai ordinaire de congé. En effet, il a été retenu en fait que c'est l'employeur qui voulait modifier le contrat. En l'absence d'accord valable de l'employée, elle ne pouvait modifier unilatéralement les conditions de travail sans observer le délai de congé. Par ailleurs, au vu de l'attitude de A. décrite par ses employés, il n'aurait très vraisemblablement pas accepté de garder à son service une employée qui lui aurait tenu tête. Lors de son audition, C. a du reste admis que si la demanderesse n'avait pas signé la convention, elle l'aurait licenciée en respectant le délai de congé. Comme déjà dit, les griefs émis à l'égard de la demanderesse par A. se rapportent à des faits non allégués en cause ni établis. Auparavant, la défenderesse n'avait jamais adressé à la demanderesse un avertissement. X. SA aurait du reste été disposée à garder à son service sa secrétaire, si celle-ci avait accepté de travailler sur appel. Rien n'indique dès lors que la défenderesse aurait, en l'absence d'accord, mis immédiatement fin au contrat pour justes motifs en vertu de l'art. 337 CO. En définitive, compte tenu du préavis de congé d'un mois pour la fin d'un mois prévu à l'art. 335c al. 1 CO et en l'absence d'accord contraire applicable, c'est à juste titre que le Tribunal du travail a reconnu la prétention de la demanderesse au paiement du salaire de juillet 2015. 11.5 L'appelante reproche à la demanderesse de n'avoir pas offert ses services durant le délai de congé. En vertu de l'art. 324 al. 1 CO, si l'employeur empêche par sa faute l'exécution du travail ou se trouve en demeure de l'accepter pour d'autres motifs, il doit payer le salaire sans que le travailleur doive encore fournir sa prestation. La demeure de l'employeur suppose en principe que le travailleur ait clairement offert ses services (ATF 115 V 437 consid. 5a p. 444; arrêts 4C.189/2005 du 17 novembre 2005 consid. 3.3; 4C.230/2005 du 1er septembre 2005 consid. 3.1; 4C.331/2001 du 12 février 2002 consid. 4b; 4C.383/1991 du 23 octobre 1992 consid. 3c, reproduit in SJ 1993, p. 365). L'obligation du travailleur

300 RVJ / ZWR 2021 d'offrir ses services a été développée par la jurisprudence essentiellement dans les cas de congés nuls car donnés durant une période de protection au sens de l'art. 336c CO. Le travailleur ayant recouvré sa capacité de travail ne peut toutefois se voir reprocher de n'avoir pas offert ses services lorsque l'employeur l'a libéré de l'obligation de travailler jusqu'au terme du délai de congé (ATF 118 II 139 consid. 1a p. 140 et les références ; arrêt 4C.66/1994 du 20 juillet 1994, consid. 3b, reproduit in SJ 1995 p. 801) ou lorsqu'il n'aurait de toute manière pas accepté la prestation de travail offerte (arrêt précité du 1er septembre 2005, consid. 4; arrêt précité du 12 février 2002, consid. 4c; cf. Aubert, Commentaire romand, n. 3 ad art. 324 CO et n. 6 ad art. 335c CO). Au surplus, le travailleur ne peut en principe se prévaloir de sa méconnaissance de la loi pour justifier une absence d'offre de services, l'employeur n'ayant, en règle générale, pas l'obligation d'informer l'employé sur ses droits en matière de protection contre les licenciements (ATF 115 V 437 consid. 6d ; arrêt précité du 1er septembre 2005 consid. 3.3; arrêt précité du 23 octobre 1992 consid. 3d). La question demeure toutefois ouverte de savoir si, en vertu du principe de la bonne foi ou de son obligation de diligence, l'employeur n'assume pas un devoir d'information lorsqu'il se rend compte ou devrait se rendre compte de l'erreur du travailleur, tout en étant conscient que celui-ci subira un préjudice irréparable en ne faisant pas valoir les droits découlant de la protection contre les congés (ATF 115 V 437 consid. 6b ; arrêt précité du 1er septembre 2005 consid. 3.3; arrêt précité du 12 février 2002 consid. 4c).

Selon l'arrêt précité du 1er septembre 2005, les mêmes principes s'appliquent lorsque le contrat est résilié dans un délai plus court que le délai légal ou contractuel et que le terme est reporté au moment où le congé devait normalement prendre effet (consid. 3.1; cf. également Aubert, op. cit., n. 6 ad art. 335c CO). Une précision s'impose toutefois à cet égard. Lorsque c'est l'employeur qui commet l'erreur au sujet du délai de résiliation applicable, le principe de la bonne foi commande en effet de ne pas faire grief au travailleur d'avoir omis d'offrir ses services si celui-ci ignore que le délai appliqué est trop court ou ne devait pas le savoir; dans ce cas-là, l'employé pourra donc prétendre à son salaire jusqu'à la fin des rapports de travail (Streiff/von Kaenel, Arbeitsvertrag, 6e éd., n. 7 ad art. 335 CO, p. 600 ; arrêt 4C.155/2006 du 23 octobre 2006 consid. 5.2).

RVJ / ZWR 2021 301 Le Tribunal fédéral n'a pas expressément tranché la question de savoir si l'obligation du travailleur d'offrir ses services s'appliquait en cas d'invalidité d'une convention de résiliation. Il semble toutefois être implicitement parti du principe qu'une telle obligation n'existait pas, puisqu'il a admis que le travailleur pouvait soit faire valoir une prétention de salaire jusqu'à la fin du délai de résiliation ordinaire, soit réclamer des dommages-intérêts et une indemnité fondés sur l'art. 337c al. 1 et 3 CO. En tout état de cause, à l'instar du cas dans lequel l'employeur commet l'erreur, non décelée par le travailleur, de résilier le contrat dans un délai de préavis trop bref, le principe de la bonne foi commande en l'occurrence de ne pas faire grief à la demanderesse, qui ignorait la portée juridique d'une convention de résiliation imposée par l'employeur, de n'avoir pas offert ses services en juillet 2015.

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.