

Extrait de l'arrêt du Tribunal fédéral 4A_252/2011, publié le 22.08.2011

Un congé pour justes motifs avec effet immédiat peut être donné par le travailleur au sens de l'article 337 CO au même titre qu'il peut l'être par l'employeur quand il y a des « circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail ».

Les faits du cas sont les suivants : une employée a été engagée dans deux sociétés mais subordonnée à l'administrateur unique de ces deux sociétés. Celui-ci l'a licenciée et réengagée à deux reprises. L'employée a mis fin au contrat au sens de l'art. 337 CO, au motif que la poursuite des rapports de travail compromettrait son intégrité psychique. Elle a produit un certificat médical libellé comme suit : « Je soussigné certifie que la poursuite de son travail chez B. SA constituerait un danger pour la santé de Madame X. En revanche, elle est apte à travailler 100% ailleurs. De ce fait, elle doit arrêter son travail dès le 4 novembre 2009 – et ceci définitivement. »

Selon le TF, « la déclaration d'un médecin est inapte à établir l'existence d'un juste motif de résiliation immédiate du contrat de travail, et il appartient exclusivement au juge d'effectuer l'appréciation nécessaire d'après la loi. Le certificat du docteur Z n'est donc pas concluant. Pour le surplus, des conditions de travail difficiles, une ambiance de travail insatisfaisante et un encadrement déficient ne suffisent pas à justifier une résiliation immédiate ; le travail, s'il ne s'accorde pas des modalités qui lui sont imposées, doit se départir du contrat en observant le délai de congé légal ou convenu. »