

M^e Philippe EIGENHEER
Associé fondateur - DGE Avocats



LA DÉMISSION IMMÉDIATE DES CADRES DANS UN CONTEXTE DE RÉORGANISATION DE SOCIÉTÉS

On parle souvent de la résiliation immédiate du contrat de travail d'un employé par son employeur. Mais qu'en est-il dans le sens inverse ? À quelles conditions un travailleur peut-il mettre fin de manière immédiate à son rapport de travail ? En particulier, le fait de retirer certaines compétences à un employé ou de changer son statut est-il constitutif d'un juste motif de résiliation immédiate ? Lorsqu'un travailleur voit son statut être modifié de manière inattendue et ses responsabilités diminuées de manière drastique, quel est le moment opportun pour mettre fin au contrat ?

La présente contribution a pour but d'apporter une ébauche de réponses à ces questions, en particulier au regard de la jurisprudence récente en la matière.

Monde Economique : De manière générale, à quelles conditions un travailleur peut-il résilier son contrat de travail sans respecter le délai de congé ?

M^e Philippe Eigenheer : L'article 337 CO donne le droit tant à l'employeur qu'à l'employé de résilier le contrat de travail de manière immédiate

s'ils disposent de justes motifs. Sont considérés comme de justes motifs toutes les circonstances qui, d'un point de vue objectif et subjectif, rendent la continuation des rapports de travail insupportable.

Monde Economique : Que prévoit la jurisprudence en matière de résiliation immédiate du contrat par le travailleur ?

M^e Philippe Eigenheer : Selon la jurisprudence, dans les cas les plus graves, le fait de retirer certaines compétences à un employé ou de changer son statut est constitutif d'un juste motif au sens de l'article 337 CO. En particulier, le Tribunal fédéral a considéré que le fait de priver deux travailleurs de leurs statuts d'administrateurs et de directeurs représentait une violation grave des obligations contractuelles de l'employeur qui justifiait une démission immédiate de la part des employés. En effet, dans la mesure où les deux employés étaient initialement propriétaires de la société, celle-ci a rendu la continuation des rapports de travail insupportable en les privant de leurs statuts de dirigeants.

La règle en matière de résiliation avec effet immédiat veut que ladite résiliation soit prononcée dès la connaissance du motif de résiliation

Monde Economique : En règle générale, combien de temps un travailleur peut-il attendre avant de notifier sa démission immédiate ?

M^e Philippe Eigenheer : La règle en matière de résiliation avec effet immédiat veut que ladite résiliation soit prononcée dès la connaissance du motif de résiliation, puisqu'à défaut, on doit considérer que l'accomplissement du délai de congé était subjectivement supportable pour celui qui résilie. Au fil du temps, Le Tribunal fédéral a quelque peu assoupli cette règle, en expliquant

que la durée admissible entre la connaissance du motif et l'annonce de la résiliation se détermine au cas par cas et qu'elle peut osciller entre trois jours et une semaine en fonction de la complexité nécessaire à l'établissement des faits.

Monde Economique : Des cas particuliers ?

M^e Philippe Eigenheer : Dans une affaire tranchée très récemment par le Tribunal fédéral, l'annonce de la résiliation est intervenue un jour avant la tenue d'une séance du conseil d'administration au cours de laquelle devait être acté le retrait des fonctions de collaborateurs-directeurs-administrateurs, bien que ces derniers aient déjà pu percevoir avant cette date divers signaux concernant des changements au sein des différentes sociétés du groupe. Il est vrai que les travailleurs ne pouvaient pas ne pas savoir que des changements, défavorables pour eux, étaient en train d'intervenir au sein du groupe. Toutefois, le Tribunal fédéral a jugé que le moment concret de la violation contractuelle susceptible de constituer un juste motif se situe au moment où la décision de changement serait devenue effective, soit deux mois après la résiliation immédiate. Les travailleurs ont, durant cette période, supporté le risque que l'employeur revienne sur sa décision initiale, ce qui n'a pas été le cas, justifiant a posteriori l'existence d'un juste motif déjà au jour de la veille de l'annonce de la résiliation.

Monde Economique : Les travailleurs ont-ils pris un risque en annonçant leur démission immédiate avant même la prise de décision effective par la société, soit avant la tenue du conseil d'administration ?

M^e Philippe Eigenheer : Les travailleurs, en choisissant d'annoncer leur démission immédiate à un moment où la violation de leur contrat n'était pas encore effective (le conseil d'administration devait encore entériner la décision et la modification contractuelle ne devait prendre effet que deux mois plus tard), ont décidé de supporter le risque de la non-survenance des changements annoncés. Si le conseil d'administration n'avait finalement pas entériné les changements annoncés, les deux employés auraient opéré une résiliation injustifiée et auraient dû en assumer les conséquences. ■