

C1 23 224

**ARRÊT DU 6 NOVEMBRE 2024**

**Tribunal cantonal du Valais**

**Cour civile II**

Stéphane Spahr, juge suppléant; Laura Cardinaux, greffière;

**en la cause**

**X** \_\_\_\_\_, demandeur et appellant, représenté par M<sup>e</sup> Michel De Palma, avocat à Sion,

**contre**

**Y** \_\_\_\_\_ **SA**, de siège à A \_\_\_\_\_, défenderesse et appelée, représentée par M<sup>e</sup> Jacques Evéquoz, avocat à Sierre.

(art. 335c et 336c CO; licenciement, suspension du délai de congé)  
appel contre le jugement du Tribunal du travail du 26 septembre 2023

## Procédure

A. Le 14 octobre 2021, X \_\_\_\_\_ (ci-après : X \_\_\_\_\_ ou l'employé) a adressé une requête de conciliation à l'autorité de conciliation en matière de droit du travail (ci-après : autorité de conciliation) au terme de laquelle il a pris les conclusions suivantes :

"1. Tenter la conciliation.

2. A défaut de conciliation :

- a. Reconnaître que le licenciement notifié par la Y \_\_\_\_\_ SA par courrier du 30 avril 2021 prend effet au 31 août 2021.
- b. Condamner la Y \_\_\_\_\_ SA à verser le salaire à M. X \_\_\_\_\_ pour la période du 1<sup>er</sup> mai 2021 au 31 août 2021.
- c. Condamner la Y \_\_\_\_\_ SA à établir un certificat de travail en bonne et due forme en faveur de M. X \_\_\_\_\_.
- d. Condamner la Y \_\_\_\_\_ SA au paiement des frais et des dépens qui seront chiffrés en fin de cause."

Dans un courrier du 20 décembre 2021, la partie requérante a relevé ce qui suit à l'adresse de l'autorité de conciliation (dossier, p. 74) :

"S'il est vrai que M. X \_\_\_\_\_ a reçu un projet de décision de la part de l'Office AI du canton du Valais par lequel il bénéficiera de prestations de rente jusqu'au 31 août 2021, il n'en demeure pas moins que le délai de résiliation du contrat le liant à l'employeur doit être reporté jusqu'au premier jour utile, de sorte que le délai de deux mois durant lequel il a été exempté de travail, et libéré de toute obligation vis-à-vis de l'employeur est reporté jusqu'à la reprise théorique de l'activité lucrative selon l'Office AI du canton du Valais à partir du 1<sup>er</sup> septembre.

En d'autres termes, les mois de septembre et octobre 2021 sont dus de la part de l'employeur et je vous invite à me faire parvenir une autorisation de procéder en bonne et due forme (...)"

Elle a modifié les conclusions 2a et b de sa requête en sollicitant le Tribunal du travail de "[r]econnaître que le licenciement notifié par la Y \_\_\_\_\_ SA par courrier 30 avril 2021 prend effet au 31 octobre 2021" et de condamner cette société à lui verser 10'815 fr. 20 à titre de salaire net pour la période du 1<sup>er</sup> septembre 2021 au 31 octobre 2021 (5407 fr. 60 x 2).

Le 28 décembre 2021, la Caisse cantonale de chômage a adressé une "[r]equête d'intervention" à l'autorité de conciliation, en relevant qu'elle était subrogée, en vertu de l'article 29 LACI, aux "créances de salaire" de l'employé envers l'employeur à raison de

6655 fr. 15 (2977 fr. 30 pour le mois de septembre 2021 et 3677 fr. 85 pour le mois d'octobre 2021).

En raison de l'échec de la tentative de conciliation, l'autorité compétente a délivré, le 4 janvier 2022, l'autorisation de procéder sollicitée par l'intéressé (art. 209 CPC).

**B.** Le 5 avril 2022, X \_\_\_\_\_ a ouvert action en paiement contre Y \_\_\_\_\_ SA en prenant les conclusions suivantes :

- "1. Le licenciement notifié par la Y \_\_\_\_\_ SA par courrier du 30 avril 2021 prend effet au 31 octobre 2021.
2. La Y \_\_\_\_\_ SA est condamnée à verser le salaire net de M. X \_\_\_\_\_ pour la période du 1<sup>er</sup> septembre 2021 au 31 octobre 2021 net d'un montant de Fr. 5'407.60/mois représentant la somme totale de Fr. 10'815.20 pour la période en question.
3. Du montant cité à la conclusion précédente, la Caisse cantonale de chômage est subrogée à concurrence d'un montant de Fr. 6'655.15.
4. La Y \_\_\_\_\_ SA est condamnée aux frais et des dépens chiffrés en fin de cause."

Dans sa détermination du 25 avril 2022, Y \_\_\_\_\_ SA a conclu, principalement, à l'irrecevabilité de la demande et, subsidiairement, à son rejet, avec suite de frais et dépens à la charge du demandeur.

Chaque partie a maintenu ses conclusions par écriture respective des 1<sup>er</sup> et 20 juin 2022.

L'instruction a comporté le dépôt de pièces, l'édition de dossier et l'interrogatoire des parties.

Lors de la "séance d'instruction et de jugement" du 26 septembre 2023, les intéressés ont campé sur leur position respective.

Statuant le même jour, le Tribunal du travail a rejeté la demande, déclarée recevable, sans percevoir de frais judiciaires, et condamné X \_\_\_\_\_ à verser 2000 fr. à Y \_\_\_\_\_ SA à titre de dépens.

**C.** Par écriture du 3 novembre 2023, le demandeur a interjeté appel contre ce jugement en concluant comme suit :

- "1. Le licenciement notifié par la Y \_\_\_\_\_ SA par courrier du 30 avril 2021 prend effet au 31 octobre 2021.
2. La Y \_\_\_\_\_ SA est condamnée à verser le salaire net de M. X \_\_\_\_\_ pour la période du 1<sup>er</sup> septembre 2021 au 31 octobre 2021 d'un montant de Fr. 5'407.60 par mois représentant la somme de Fr. 10'815.20 pour la période en question.
3. La Y \_\_\_\_\_ SA est condamnée aux frais et aux dépens, tant de première instance que d'appel."

Dans sa réponse du 6 décembre 2023, la société appelée a conclu au rejet de l'appel, avec suite de frais et dépens à la charge de X \_\_\_\_\_.

## **I. Préliminairement**

**1.1** En vertu de l'article 308 al. 1 let. a et al. 2 CPC, les décisions finales et les décisions incidentes de première instance de nature patrimoniale sont attaquables par la voie de l'appel au Tribunal cantonal, si la valeur litigieuse au dernier état des conclusions se chiffre à 10'000 fr. au moins (art. 5 al. 1 let. b LACPC).

Le présent appel est dirigé contre une décision finale prise dans une cause où la valeur litigieuse, selon les dernières conclusions des parties en première instance, se monte à 10'815 fr. 20. Elle ouvre la voie de l'appel (art. 308 al. 2 CPC).

L'appelant a reçu le jugement de première instance le 4 octobre 2023. Mis à la poste le 3 novembre 2023, le mémoire d'appel a été déposé dans le délai légal de trente jours applicable en procédure simplifiée (art. 243 al. 1 et 311 al. 1 CPC). Il est, sous cet angle, recevable.

**1.2** En vertu de l'article 5 al. 2 let. c LACPC, un juge cantonal unique est compétent pour statuer sur l'appel ou le recours limité au droit lorsque, comme en la présente cause, la procédure simplifiée était applicable en première instance. L'autorité d'appel est pour le surplus habilitée à statuer sur pièces (art. 316 al. 1 CPC).

**1.3** L'appel peut être formé pour violation du droit ou constatation inexacte des faits (art. 310 al. 1 CPC). L'autorité d'appel examine avec un plein pouvoir les griefs pris de la mauvaise application du droit - fédéral, cantonal ou étranger - et de la constatation inexacte des faits par le tribunal de première instance (REETZ/THEILER, Kommentar zur

Schweizerischen Zivilprozessordnung, 3<sup>e</sup> éd., 2016, n. 6, 13 ss et 27 ss ad art. 310 CPC). Elle applique le droit d'office, sans être liée par les motifs invoqués par les parties ou le tribunal de première instance. Elle peut ainsi substituer ses propres motifs à ceux de la décision attaquée (HOHL, Procédure civile, T. II, 2<sup>e</sup> éd., 2010, n<sup>os</sup> 2267, 2396 et 2416; ATF 144 III 462 consid. 3.2.2). Elle contrôle librement l'appréciation des preuves effectuée par le juge de première instance (art. 157 CPC en relation avec l'art. 310 let. b CPC) - ce qui découle de la nature ordinaire de la voie de l'appel, en vertu de laquelle le litige se continue pour ainsi dire devant l'instance supérieure (JEANDIN, Commentaire romand, Code de procédure civile, 2<sup>e</sup> éd., 2019, n. 6 ad art. 310 CPC) - et vérifie si le premier magistrat pouvait admettre les faits qu'il a retenus (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1). Cela ne signifie toutefois pas qu'elle est tenue de rechercher d'elle-même, comme une autorité de première instance, toutes les questions de fait et de droit qui se posent, lorsque les parties ne les soulèvent plus en deuxième instance. Hormis les cas de vices manifestes, elle doit en principe se limiter à statuer sur les critiques articulées dans la motivation écrite (art. 311 al. 1 et 312 al. 1 CPC) contre la décision de première instance (ATF 142 III 413 consid. 2.2.4); elle ne revoit les constatations de fait que si celles-ci sont remises en cause (HOHL, op. cit., n<sup>o</sup> 2400).

**1.4** La motivation de l'appel est une condition de recevabilité (art. 311 al. 1 CPC). Pour y satisfaire, il ne suffit pas au recourant de renvoyer aux moyens soulevés en première instance, ni de se livrer à des critiques toutes générales de la décision dont appel. Il lui incombe bien plutôt de démontrer en quoi le jugement entrepris est entaché d'erreurs, sur les faits qu'il constate ou sur les conclusions juridiques qu'il tire (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1; arrêt du Tribunal fédéral 5A\_206/2016 du 1<sup>er</sup> juin 2016 consid. 4.2.1). Cela suppose qu'il désigne précisément les passages de la décision querellés et les pièces du dossier sur lesquelles il fonde sa critique (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_38/2013 du 12 avril 2013 consid. 3.2). L'appelant doit donc tenter de démontrer que sa thèse l'emporte sur celle de la décision attaquée. Il ne peut le faire qu'en reprenant la démarche du premier juge et en mettant le doigt sur les failles du raisonnement de celui-ci. Si la motivation de l'appel est identique aux moyens qui avaient déjà été présentés en première instance, avant le prononcé de la décision attaquée (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_97/2014 du 26 juin 2014 consid. 3.3), ou si elle ne contient que des critiques toutes générales de la décision entreprise ou encore si elle ne fait que renvoyer aux moyens soulevés en première instance, elle ne satisfait pas aux exigences de l'article 311 al. 1 CPC et l'instance d'appel ne peut entrer en matière (arrêts du Tribunal fédéral 5A\_488/2015 du 21 août 2015 consid. 3.2.1, 4A\_290/2014 du 1<sup>er</sup> septembre 2014

consid. 3.1, *in* RSPC 2015, p. 52 sv., et 4A\_97/2014 précité consid. 3.3; cf. ég. arrêt du Tribunal fédéral 4A\_218/2017 du 14 juillet 2017 consid. 3.1.2, *in* SJ 2018 I p. 21 sv.).

Dans le cas particulier, l'appelant fait grief aux premiers juges d'avoir procédé à une mauvaise appréciation des faits de la cause et d'avoir violé les dispositions des articles 335c et 119 CO.

## **II. Statuant en fait et considérant en droit**

**2.1** De siège à A \_\_\_\_\_, la société Y \_\_\_\_\_ SA pour but la réalisation de "[t]ous travaux d'étanchéité, de couverture, de revêtement et d'isolation". B \_\_\_\_\_ en est le président du conseil d'administration; C \_\_\_\_\_ et D \_\_\_\_\_ en sont les autres administrateurs.

**2.2** Dès le 1<sup>er</sup> janvier 2011, X \_\_\_\_\_, né en 1971, a œuvré en qualité d'aide-étancheur pour le compte de Y \_\_\_\_\_ SA (dossier, p. 43 et 69; allégué 20 : admis).

En date du 19 octobre 2010, les parties ont signé un contrat de travail ("de durée indéterminée"), en vertu duquel l'employé percevait un salaire horaire brut de 28 fr. 80, avec en sus l'"augmentation de salaire 2010/2011". Sous la rubrique "Conditions de travail", il était précisé que "[l]'employeur et le travailleur (...) s'engage[ai]ent à respecter intégralement les dispositions de la convention collective de travail et accords complémentaires en vigueur dans la profession (...)".

**2.3** Par courrier recommandé du 2 septembre 2019, Y \_\_\_\_\_ SA a signifié à X \_\_\_\_\_ la résiliation du contrat de travail pour le 30 novembre 2019, date à partir de laquelle l'employé était "délié de tout engagement". Dans la lettre de licenciement, l'employeur précisait que la fin des rapports de travail avait pour cause une "nette régression" du "volume de travaux", et non la qualité du travail de l'employé licencié (dossier, p. 51).

**2.4** Le 14 octobre 2019, X \_\_\_\_\_ a fait une chute, sur un chantier, d'une hauteur d'environ 3 m, avec pour conséquence une fracture du pilon tibial droit, traitée chirurgicalement le 31 octobre 2019 par le Dr E \_\_\_\_\_.

Assuré contre les accidents professionnels et non professionnels auprès de la CNA, l'employé a perçu des indemnités journalières de la part de cette assurance du 17 octobre 2019 au 31 mai 2021 (cf. not. dossier, p. 52).

Dans un rapport du 31 août 2020, le Dr E \_\_\_\_\_ a indiqué que l'évolution clinique était lentement favorable, malgré de bonnes aptitudes articulaires et une consolidation osseuse complète. Il a estimé que X \_\_\_\_\_ n'était probablement plus apte à reprendre un travail physique et devait envisager une reconversion professionnelle (cf. not. dossier, p. 576).

**2.5** Dans un courrier du 23 avril 2021, la CNA a relevé à l'attention de l'employé quelles étaient ses "limitations fonctionnelles" en raison de l'accident du 14 octobre 2019 : "pas de marche en terrains irréguliers, pas de marche prolongée sur terrain plat, pas de port de charge > 10-15 kg de manière répétée, pas de positions accroupies ou à genoux, pas de montée / descente d'escaliers / échelles / échafaudages, pas d'utilisation du membre inférieur droit en porte-à-faux", estimant que, dans "une activité adaptée [à] ces limitations fonctionnelles", l'assuré disposait d'une "pleine capacité" et d'un "plein rendement". Elle lui a signifié que les indemnités journalières lui seraient versées jusqu'au 31 mai 2021 (dossier, p. 54 sv.).

**2.6** Le 30 avril 2021, Y \_\_\_\_\_ SA a adressé le courrier suivant à X \_\_\_\_\_ :

"En date du 23 avril 2021, la SUVA vous annonce la fin des versements de vos indemnités journalières pour le 31 mai 2021. N'étant plus apte à exercer votre métier d'étancheur, nous nous voyons contraints de résilier votre contrat de travail à cette même date.

Par conséquent, dès le 1<sup>er</sup> juin 2021, vous serez délié de tout engagement envers notre société."

**2.7** Par courrier du 28 mai 2021, le conseil de l'employé a écrit à l'employeur pour lui rappeler que le "contrat de travail avait déjà été résilié (...) avant la survenance de l'accident" et lui signifier que, puisque celle-ci "suspend[ait] le délai de congé jusqu'à la fin de l'incapacité de travail fixée par la SUVA au 31 mai 2021", Y \_\_\_\_\_ SA devait "défrayer encore M. X \_\_\_\_\_ jusqu'au 15 juillet 2021" (dossier, p. 104).

Le 10 juin 2021, l'association valaisanne des entrepreneurs lui a répondu, au nom de l'employeur, qu'en raison de l'"incapacité objective, sans faute, d'effectuer la prestation essentielle du contrat", le contrat "s'éteint ipso jure", en application de l'article 119 CO.

**2.8** Dans un projet de décision du 11 octobre 2021 adressé au conseil de X \_\_\_\_\_, l'Office cantonal AI du canton du Valais (ci-après : OAI) a relevé que, depuis le 22 mai 2021, on pouvait exiger de l'intéressé "l'exercice de n'importe quelle activité lucrative légère et adaptée à plein temps, avec un rendement normal, respectant [certaines] limitations fonctionnelles" ("position de travail assise ou alternée, pas de position debout prolongée"; "travaux lourds exclus", "port de charges limité à max. 10 kg"; "éviter les longs déplacements ainsi que les déplacements en terrain irrégulier"; "pas d'activité à genoux ou accroupie de manière répétitive, éviter la montée et descente d'escaliers et/ou échelles de manière répétitive; pas de travail en hauteur" en raison de vertiges). Il a estimé que le droit à une "rente entière" était "limit[é] au 31.08.2021, soit au plus tard trois mois après la date (22.05.2021), depuis laquelle [X \_\_\_\_\_] ne présent[ait] plus qu'un degré d'invalidité de 15,97 %" (dossier, p. 13 sv.).

Le 19 juillet 2022, l'OAI a décidé que X \_\_\_\_\_ avait droit à une rente entière d'invalidité pour la période du 1<sup>er</sup> décembre 2020 au 31 août 2021 (dossier, p. 410 et 684).

**2.9** La Caisse cantonale de chômage a ouvert un délai-cadre en faveur de X \_\_\_\_\_ du 1<sup>er</sup> septembre 2021 au 31 août 2023. Elle lui a notamment versé une indemnité brute de 3231 fr. 70 (2977 fr. 30 net) pour le mois de septembre 2021 et de 3992 fr. 10 (3677 fr. 85 net) pour le mois d'octobre 2021 (dossier, p. 21 sv.).

X \_\_\_\_\_ a également perçu des indemnités nettes de 3853 fr. pour le mois de novembre 2021 et de 4028 fr. 10 pour le mois de décembre 2021 (dossier, p. 28 sv.).

**3.1** Il est constant que les parties ont été liées par un contrat de travail au sens des articles 319 ss CO.

S'il est de durée indéterminée, un tel contrat peut être résilié par chacune des parties en respectant le délai de congé légal ou contractuel (art. 335 al. 1 CO). Le principe de la liberté de résiliation s'applique. Il n'est en principe pas nécessaire d'avoir des motifs particuliers pour pouvoir le résilier. La liberté de résiliation trouve toutefois ses limites dans l'interdiction de l'abus de droit au sens des articles 336 ss CO (ATF 136 III 513 consid. 2.3 et les réf.).

**3.2** La résiliation constitue l'exercice d'un droit formateur et prend la forme d'une déclaration de volonté, unilatérale, soumise à réception (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_78/2018 du 10 octobre 2018 consid. 3.1.2). Elle doit être claire, précise quant à la volonté de l'auteur de mettre fin aux rapports de travail (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_479/2022 du 29 avril 2022 consid. 4.1), et inconditionnelle (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_556/2012 du 9 avril 2013 consid. 4.2).

Pour déterminer si l'on est en présence d'une résiliation, il faut, en premier lieu, rechercher la volonté réelle de l'auteur de la déclaration (art. 18 al. 1 CO par analogie). Si celle-ci ne peut pas être établie, il convient d'interpréter la déclaration selon le principe de la confiance, en déterminant le sens que, d'après les règles de la bonne foi, son destinataire pouvait et devait raisonnablement lui attribuer (WYLER/HEINZER/WITZIG, Droit du travail, 5<sup>e</sup> éd., 2024, p. 678 sv.).

La résiliation est en principe irrévocable (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_439/2022 du 25 août 2023 consid. 5.1). Conformément à l'article 9 CO, la déclaration de volonté peut toutefois être retirée unilatéralement, à condition que ce retrait parvienne au destinataire avant la résiliation ou en même temps que celle-ci (WYLER/HEINZER/WITZIG, op. cit., p. 682).

Soumise à réception, la déclaration de résiliation déploie ses effets dès qu'elle parvient au destinataire (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_439/2022 consid. 4.2 du 25 août 2022). En cas d'acheminement postal, le Tribunal fédéral applique la théorie de la réception absolue (ATF 143 III 15 consid. 4.1; 140 III 244 consid. 5.2; WYLER/HEINZER/WITZIG, op. cit., p. 680).

**3.3** En vertu de l'article 335c al. 1 CO, le contrat de travail peut être résilié pour la fin d'un mois moyennant un délai de congé d'un mois pendant la première année de service, de deux mois de la deuxième à la neuvième année de service et de trois mois ultérieurement. Ces délais peuvent être modifiés par accord écrit, contrat-type de travail ou convention collective (art. 335c al. 2 1<sup>ère</sup> phr. CO).

L'article 336c CO offre au travailleur une protection contre la résiliation du contrat par l'employeur en temps inopportun. Cette règle légale est de nature relativement impérative, les périodes de protection pouvant être prolongées, mais non réduites (WYLER/HEINZER/WITZIG, op. cit., p. 927). Son but est de permettre au travailleur de

bénéficiaire d'un délai de résiliation complet, en sus des périodes de protection, afin de lui permettre de rechercher un nouvel emploi (ATF 134 III 354 consid. 3.1).

En vertu de l'article 336c al. 1 let. b CO, l'employeur ne peut résilier le contrat pendant une incapacité de travail totale ou partielle résultant d'une maladie ou d'un accident non imputables à la faute du travailleur, et cela durant 30 jours au cours de la première année de service, durant 90 jours de la deuxième à la cinquième année de service et durant 180 jours à partir de la sixième année de service. La protection prend fin lorsque l'incapacité cesse, mais au plus tard à l'issue du délai de protection de 30, 90 ou 180 jours (WYLER/HEINZER/WITZIG, op. cit., p. 931).

Si le congé a été donné avant l'incapacité de travail et si le délai de congé n'a pas expiré avant, ce délai est suspendu pendant la durée limitée de protection et ne continuera à courir qu'au terme de la période de protection (cf. art. 336c al. 2 2<sup>ème</sup> phr. CO). La résiliation reste toutefois valable, de sorte que l'employeur n'a pas à la renouveler. Ainsi, après l'expiration du délai de protection arrêté à l'article 336c al. 1 let. b CO, le délai de résiliation recommence à courir, même si le travailleur est toujours en incapacité de travail en raison d'une maladie ou d'un accident (WYLER/HEINZER/WITZIG, op. cit., p. 950; cf. ég. ATF 121 III 107 consid. 2a; 120 II 124 consid. 3a). La survenance d'une période de protection postérieurement à la notification d'un licenciement n'en affecte dès lors pas la validité : elle a pour conséquence la suspension du délai de congé, qui ne courra à nouveau qu'à l'issue de la période de protection (PERRENOUD, Commentaire romand, Code des obligations I, 3<sup>e</sup> éd., 2021, n. 67 ad art. 336c CO). Les durées de protection (cf. art. 336c al. 1 CO) ne portent que sur le délai légal (ou conventionnel) de congé au sens de l'article 335c CO; le temps écoulé entre le début du délai de congé ouvert par la résiliation (délai de préavis) et le début du mois où commence à courir le délai de congé légal (ou conventionnel) n'entre ainsi pas en considération pour calculer la durée de la prolongation (cf. ATF 134 III 354 consid. 2 sv.; 121 III 107 consid. 2a; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_587/2020 du 28 mai 2021 consid. 5.1; WYLER/HEINZER/WITZIG, op. cit., p. 950 sv.; PERRENOUD, n. 69 ad art. 336c CO).

Lorsque, en raison de la suspension du délai de congé, la date de fin des rapports de travail ne coïncide pas avec un terme ordinaire de congé (en général, la fin d'un mois; cf. art. 335c al. 1 CO), elle est reportée *ex lege* à ce terme (art. 336c al. 3 CO; PERRENOUD, n. 72 ad art. 336c CO; cf. ég. WYLER/HEINZER/WITZIG, op. cit., p. 951).

**4.1** Dans le jugement entrepris, l'autorité de première instance relève que la société Y \_\_\_\_\_ SA a "valablement résilié les rapports de travail par lettre recommandée du 2 septembre 2019 moyennant le respect d'un délai de congé de deux mois, soit pour le 30 novembre 2019". Elle souligne que le délai de congé applicable était de deux mois (du 1<sup>er</sup> octobre au 30 novembre 2019). Comme l'accident dont X \_\_\_\_\_ a été victime est survenu le 14 octobre 2019, le délai de congé n'avait donc pas expiré et avait couru pendant treize jours. Il a été suspendu pendant 180 jours (cf. art. 336c al. 1 let. b CO), soit jusqu'au 10 avril 2020. Le 11 avril 2020, le délai de résiliation de deux mois, correspondant à 61 jours (31 en octobre et 30 en novembre), a recommencé à courir, pour échoir le 28 mai 2020. Puisque les rapports de travail devaient cesser pour la fin d'un mois (art. 335c al. 1 CO), le délai de congé a été prolongé jusqu'au 31 mai 2020 (cf. art. 336c al. 3 CO).

**4.2** X \_\_\_\_\_ ne conteste pas que la résiliation des rapports de travail est intervenue par pli du 2 septembre 2019. Il a admis l'allégué de la partie défenderesse (dossier, p. 44; allégué n° 23) selon lequel celle-ci avait résilié le contrat de travail par "lettre recommandée du 2 septembre 2019, (...) dans le délai légal de deux mois, soit pour le 30 novembre 2019". Dans sa détermination du 1<sup>er</sup> juin 2022, il a même expressément relevé que le contrat de travail avait bien été résilié par courrier du 2 septembre 2019 mais que, puisque son incapacité de travail avait cessé le 31 août 2021, la fin des rapports de travail était intervenue le 31 octobre 2021 (soit deux mois plus tard).

Précédemment, il avait fait grand cas du courrier du 30 avril 2021 dans lequel Y \_\_\_\_\_ SA écrivait notamment que, dès le 1<sup>er</sup> juin 2021, il serait "délié de tout engagement" envers elle (cf., *supra*, consid. 2.6). Dans sa requête de conciliation du 14 octobre 2021, il indiquait que, "[à] supposer que la lettre du 30 avril 2021 vaut lettre de résiliation du contrat de travail, ses effets ne pourront être pris en compte qu'à partir du 30 août 2021" (dossier, p. 59; allégué n° 12). Dans son écriture de demande du 5 avril 2022, il relevait que, le courrier du 30 avril 2021 lui étant parvenu au plus tôt le 1<sup>er</sup> mai 2021, le congé ne devenait "effectif qu'à partir du 31 août 2021"; mais, comme l'assurance-invalidité s'était "substitu[ée] à l'employeur jusqu'au 31 août 2021, le délai de 2 mois [était] reporté d'autant, postérieurement au 31 août 2021, de sorte que l'employeur [était] tenu de payer les salaires du mois de septembre et octobre 2021" (dossier, p. 5).

**4.3** Dans son écriture de recours, l'appelant reproche au Tribunal du travail d'avoir fait "fi de la lettre du 30 avril 2021" qui constituait "une manifestation de volonté de l'employeur de mettre une nouvelle fois fin à la période d'engagement (...) pour le 1<sup>er</sup> juin 2021".

Dans son prononcé, l'autorité de première instance souligne que la lettre du 30 avril 2021 a "certainement créé une confusion dans les esprits", mais que rien ne permet cependant de retenir que l'employeur entendait "annul[er] sa lettre de congé du 2 septembre 2019". Elle se réfère notamment à l'explication donnée, lors de son audition, par un représentant de la défenderesse, selon laquelle ce courrier avait pour unique but de "clarifier la situation vis-à-vis de l'employé pour lui faire comprendre que les rapports de travail étaient terminés".

L'appelant n'expose pas pour quel motif le raisonnement du Tribunal du travail serait erroné. Son appel n'est dès lors pas recevable sur ce point (cf., *supra*, consid. 1.4). Il sied, quoi qu'il en soit, de relever que le pli du 30 avril 2021 ne pouvait avoir la portée d'une lettre de résiliation, comme X \_\_\_\_\_ le soutient, puisque la fin des rapports de travail est bien intervenue en date du 31 mai 2020 (cf., *supra*, consid. 4.1). En effet, l'appelant ne conteste pas que la lettre du 2 septembre 2019 constituait une résiliation du contrat de travail. Or, cette déclaration, claire, précise et inconditionnelle, était irrévocable en vertu de la théorie générale relative aux actes formateurs (cf., *supra*, consid. 3.2; WYLER/HEINZER/WITZIG, op. cit., p. 682). Elle a donc déployé ses effets et, au moment de l'envoi de la lettre du 30 avril 2021, les relations de travail entre les parties étaient achevées depuis près d'une année. Le pli du 30 avril 2021 n'avait dès lors plus de portée en lien avec la résiliation du contrat de travail.

**4.4** X \_\_\_\_\_ fait ensuite grief à l'autorité intimée de ne pas avoir pris en considération le fait que l'assurance-invalidité l'avait reconnu "incapable d'exercer une activité lucrative du 1<sup>er</sup> décembre 2020 au 31 août 2021".

L'appelant perd toutefois de vue que la question de l'incapacité de travail n'entraîne en ligne de compte qu'à raison de 180 jours dans le cadre de la suspension du délai de congé (cf. art. 336c al. 1 let. b CO; cf. ég., *supra*, consid. 3.3). Le Tribunal du travail a correctement pris en considération cette période de suspension légale.

La décision de l'assurance-invalidité en lien avec l'incapacité de travail de X \_\_\_\_\_ n'avait dès lors aucune portée pour déterminer quelle était la date déterminante de la fin des relations contractuelles entre les parties.

**4.5** L'appelant reproche ensuite au Tribunal du travail d'avoir violé l'article 335c CO.

Il souligne, en premier lieu, que, même si son "employeur n'a pas jugé utile de [le] licencier à la fin de son délai de protection, il est tenu de respecter l'art. 335c CO". Il soutient que, puisque l'assurance-invalidité s'est "substituée à l'employeur jusqu'au 31 août 2021[,] le délai de deux mois demeure reporté d'autant postérieurement au 31 août 2021 de sorte que l'employeur est tenu de payer les salaires des mois de septembre et octobre 2021".

Cette argumentation se fonde, en particulier, sur le fait que la résiliation signifiée par courrier du 2 septembre 2019 n'avait pas déployé d'effets et que la lettre du 30 avril 2021 était déterminante pour statuer sur le sort de la demande. Or, ladite lettre n'a pas la portée que X \_\_\_\_\_ entend lui donner, puisque la fin des rapports de travail est intervenue définitivement le 31 mai 2020, le pli du 2 septembre 2019 ayant eu pour effet de mettre un terme au contrat à cette date (cf., *supra*, consid. 4.1 et 4.3). L'argumentation fondée sur une violation de l'article 335c CO est dès lors dénuée de pertinence.

**4.6** X \_\_\_\_\_ fait enfin grief à l'autorité intimée d'avoir violé la règle de l'article 119 CO, en vertu de laquelle l'obligation "s'éteint lorsque l'exécution en devient impossible par suite de circonstances non imputables au débiteur". L'autorité intimée a en effet considéré, sur la base de cette disposition, que, puisque l'employé ne pouvait plus fournir sa prestation, l'employeur n'avait plus l'obligation de lui verser un salaire (cf. jugement entrepris, consid. 2.5).

X \_\_\_\_\_ fonde à nouveau son raisonnement sur le contenu du courrier du 30 avril 2021 selon lequel "l'employeur le libérait de tout engagement envers sa société, ce qui signifiait en d'autres termes qu'il le dispensait de fournir quelque prestation que ce soit au niveau de son travail". Il n'y a ainsi pas lieu, selon lui, de "mettre en application l'art. 119 CO pour cause d'impossibilité".

Il suffit de rappeler, dans ce contexte, que la lettre du 30 avril 2021 n'avait aucune véritable portée puisque les parties n'étaient plus liées contractuellement depuis le 31 mai 2020. Quoi qu'il en soit, si dans le courrier du 30 avril 2021 l'employeur a délié

l'employé "de tout engagement" c'est justement parce que l'intéressé n'était "plus apte à exercer [le] métier d'étancheur". Il n'a fait que traduire, dans cette lettre, la disposition de l'article 119 al. 1 CO selon laquelle le débiteur de la prestation devenue impossible est libéré de son obligation.

X \_\_\_\_\_ soutient encore, à bien le comprendre, qu'il n'y avait plus d'impossibilité au sens de l'article 119 CO à partir du 31 août 2021 puisque "l'assurance invalidité avait clairement indiqué que l'assuré et employé se trouvait en incapacité de gain" jusqu'à cette date uniquement. Il perd toutefois de vue que, en cours de procédure, il a expressément admis qu'il ne pouvait "plus exercer, et de manière définitive, le métier d'étancheur" (dossier, p. 44; allégué n° 26 : admis). Par ailleurs, il ressort de la décision de l'OAI à laquelle il se réfère, que l'appelant n'est plus en état de travailler comme d'étancheur, activité pour laquelle il avait été engagé (cf., *supra*, consid. 2.8).

Il sied toutefois de relever que, si le cocontractant est en principe libéré de l'obligation de fournir la contrepartie de la prestation impossible (art. 119 al. 2 CO), cette solution ne doit être retenue que si la loi ou le contrat ne met pas le risque à sa charge (art. 119 al. 3 CO). Or, en matière de contrat de travail, la question du risque est spécialement régie par les articles 324a et 324b CO (cf. not. ATF 126 III 75 consid. 2b; THÉVENOZ, Commentaire romand, Code des obligations I, 3<sup>e</sup> éd., 2021, n. 15 ad art. 119 CO). L'article 324a al. 1 CO prescrit que, si le travailleur est empêché de travailler sans faute de sa part pour des causes inhérentes à sa personne, telles que maladie ou accident par exemple, l'employeur lui verse le salaire pour un temps limité (cf. toutefois art. 324b al. 1 CO). Il s'agit d'une exception motivée par des considérations de politique sociale (TERCIER/PICHONNAZ, Le droit des obligations, 7<sup>e</sup> éd., 2024, p. 393, n° 1609; PERRENOUD, n. 1 ad art. 334a CO; THÉVENOZ, loc. cit.). Le travailleur peut en effet faire valoir une prétention de salaire jusqu'au terme du délai de résiliation ordinaire, en tenant compte de la durée prolongée des articles 324a et 336c CO (cf. arrêt du Tribunal fédéral 4A\_364/2016 du 31 octobre 2016 consid. 3.2). En l'espèce, X \_\_\_\_\_ a perçu des indemnités journalières du 14 octobre 2019 au 31 mai 2021. A raison, il ne prétend pas qu'il aurait droit à un salaire, sur la base de l'article 324a CO, étant précisé qu'en vertu de l'échelle bernoise (usuellement appliquée en Suisse romande) la durée du droit au salaire se monte alors à trois mois de la 5<sup>ème</sup> à la 9<sup>ème</sup> année de service (cf. PERRENOUD, n. 63 ad art. 334a CO et la réf.). Comme l'intéressé a perçu des indemnités journalières (se substituant au salaire : cf., à cet égard, art. 324b al. 1 CO), pendant plus de 19 mois, il ne peut rien exiger de son employeur en application de l'article 324a CO (cf. ég. arrêt

du Tribunal fédéral 4A\_297/2017 du 30 avril 2018 consid. 3.2.2 sur les rapports entre les art. 324a et 336c al. 1 CO).

Dès lors, pour toutes ces raisons, le grief articulé contre l'argumentation subsidiaire du Tribunal du travail fondée sur l'article 119 CO - certes partiellement erronée - est écarté.

En définitive, l'appel est rejeté, dans la mesure où il est recevable, et le jugement entrepris, purement et simplement confirmé.

**5.** Il reste à statuer sur le sort des frais et dépens.

**5.1** Conformément à l'article 114 let. c CPC, se rapportant aux contestations de droit du travail d'une valeur litigieuse n'excédant pas 30'000 fr., il n'est pas perçu de frais judiciaires (TAPPY, Commentaire romand, n. 10 ss ad art. 114 CPC; RÜEGG/RÜEGG, Commentaire bâlois, Schweizerische Zivilprozessordnung, 3<sup>e</sup> éd., 2017, n. 2 art. 114 CPC).

**5.2** Il résulte de la formulation de l'article 114 CPC que cette disposition ne concerne pas les dépens en faveur de la partie adverse (cf. RVJ 2014 consid. 4.1 et les réf.; URWYLER/GRÜTTER, *in* Brunner/Gasser/Schwander [édit.], Schweizerische Zivilprozessordnung, 2<sup>e</sup> éd., 2016, n. 2 ad art. 114 CPC).

Conformément à l'article 106 al. 1 CPC - qui vaut tant en première qu'en seconde instance cantonale (cf. ATF 145 III 153 consid. 3.2.2; 137 III 470 consid. 6.5.3; arrêt du Tribunal fédéral 5A\_496/2013 du 11 septembre 2013 consid. 4.4.1) - les dépens doivent être mis à la charge de la partie succombante, en l'occurrence du demandeur.

Le sort de la cause dispense la cour de céans de revoir la question des dépens de première instance (art. 318 al. 3 CPC *a contrario*). X \_\_\_\_\_ est ainsi condamné à verser une indemnité de 2000 fr. (montant non remis en cause en appel) à Y \_\_\_\_\_ SA à titre de dépens de première instance (cf. consid. 3.2 du jugement entrepris).

Quant à ceux de deuxième instance, vu le sort réservé aux conclusions prises par l'appelant en procédure d'appel, il se justifie de lui faire supporter les frais d'intervention de son adverse partie. Les honoraires en appel sont calculés par référence au barème applicable en première instance, compte tenu d'un coefficient de réduction de 60 % (art. 35 al. 1 let a LTar). En l'espèce, vu l'activité utilement déployée par le conseil de

l'appelée, qui a principalement consisté à prendre connaissance de l'appel et à rédiger la réponse du 6 décembre 2023, l'indemnité due par l'appelant à Y \_\_\_\_\_ SA, pour la procédure d'appel, est fixée à 850 fr., débours et TVA compris (cf. art. 27, 32 al. 1 et 35 al. 1 let. a CPC), soit au total à 2850 fr. (2000 fr. + 850 fr.) pour l'ensemble des deux instances cantonales.

Par ces motifs,

### **Prononce**

1. L'appel est rejeté, dans la mesure où il est recevable, et le jugement du Tribunal du travail du 26 septembre 2023 est confirmé.
2. Il n'est pas perçu de frais.
3. X \_\_\_\_\_ versera à Y \_\_\_\_\_ SA une indemnité de 2850 fr. (première instance : 2000 fr.; appel : 850 fr.) à titre de dépens.

Ainsi jugé à Sion, le 6 novembre 2024