

# Maladie durant le délai de congé: qu'en est-il?

## L'œil du pro

**Marianne Favre Moreillon**  
Directrice  
Droit Actif



Il se peut qu'un employé tombe malade durant son délai de congé. Comment traiter le cas lorsque celui-ci est malade sur une très courte période, par exemple un ou deux jours?

### **Protection contre un licenciement en temps inopportun**

L'employeur n'a pas le droit de résilier le contrat de travail pendant une certaine période en cas de maladie d'un employé. Lorsque le congé est donné avant que ne survienne une maladie, le délai

de congé est alors suspendu jusqu'à ce que l'employé revienne travailler ou jusqu'à la fin de la période de protection s'il reste malade. Si l'employé revient travailler, la suspension du délai de congé a pour effet de reporter le terme du congé.

Si l'employé ne revient pas travailler du fait de sa maladie, il bénéficiera d'une protection contre les congés en fonction de ses années de service, soit 30 jours au cours de la première année de service, 90 jours de la deuxième à la cinquième année de service et 180 jours dès la sixième année de service.

### **Durée minimale de la maladie**

Le Code des obligations ne précise pas la durée minimale que doit avoir la maladie pour donner lieu à une suspension du délai de congé. Toute incapacité de travail,

même si elle ne dure qu'un jour et même si elle tombe le dernier jour du délai de congé, entraîne une suspension du délai de congé.

Ce principe est renforcé par le but poursuivi par la protection offerte à l'employé malade. Le but est de lui accorder, même en cas de maladie, un délai de congé complet pour lui permettre de rechercher un nouvel emploi.

### **Etendue de la protection accordée par le TF**

Le Tribunal fédéral a donné tort à un employeur qui n'a pas suspendu le délai de congé d'une employée malade durant deux jours. Il a jugé que, même en cas de maladie les 24 et 25 décembre, l'employée était protégée. En effet, le Code des obligations n'a pas pour but de protéger les employés uniquement les jours ouvrables, mais

aussi les dimanches et jours fériés (arrêt 4D\_6/2009 du 7 avril 2009).

Le but est d'accorder un délai de congé complet pour permettre de rechercher un nouvel emploi.

En revanche, le Tribunal fédéral a indiqué que l'employé, dont l'atteinte à la santé s'avère tellement insignifiante qu'elle ne l'empêche pas de travailler, n'est pas protégé. Il en est allé ainsi d'une employée, atteinte d'une angine, qui, malgré son certificat médical, est allée travailler (arrêt 4A\_227/2009 du 28 juillet 2009).