

Exercices

Exercice 1

Les types de contrats

Cochez s'il s'agit d'un contrat de travail, d'entreprise, de mandat ou de vente.

Situations	Contrat de travail	Contrat d'entreprise	Contrat de mandat	Contrat de vente
Martial vend sa moto.				X
Mireille est secrétaire dans une grande entreprise.	X			
Michel est plombier, à son compte, et installe des sanitaires en tout genre.		X		
Marlène est avocate dans une étude biennoise.			X	

Exercice 2**Éléments du contrat de travail**

	Définition	Obligatoire
Salaire	Rémunération versée par l'employeur au travailleur en échange du travail effectué, normalement convenu d'avance.	Oui
Gratification	Paiement supplémentaire versé par l'employeur au travailleur en raison de circonstances particulières, ou à simple titre de «cadeau».	Non, sauf si régularité
Treizième salaire	Partie du salaire qui, au lieu d'être versée chaque mois, est versée en fin d'année (ou deux fois par année).	Oui
Prime	Voir «gratification» (synonyme).	
Bonus	Paiement complémentaire au salaire versé par l'employeur au travailleur, normalement défini dans les règles de rémunération et dépendant de critères objectifs (par exemple performance).	Oui si les critères sont atteints.

Exercice 3**Prime en fin d'année**

Chaque année, Bruno recevait de la part de son employeur une « prime exceptionnelle » de 1'000 francs à l'approche des fêtes de Noël. Cette année, pour la première fois depuis huit ans, la prime n'a pas été versée. Bruno peut-il exiger de son employeur l'octroi de cette prime ?

La « prime exceptionnelle » reçue par Bruno constitue juridiquement une gratification. La jurisprudence considère que la gratification peut devenir obligatoire, par exemple si elle est régulièrement versée sans que l'employeur indique son caractère facultatif, ou si la gratification atteint un montant important par rapport au salaire qui fait qu'elle constitue, en réalité, une partie du salaire.

En l'espèce, Bruno a reçu chaque année une gratification de 1'000 francs. Bien que la gratification soit notée comme « exceptionnelle », elle fut versée chaque année pendant huit ans, au même moment. En outre, elle s'élevait toujours au même montant et ne dépendait donc pas de la marche des affaires de l'entreprise.

Aussi, on peut tirer des circonstances que ces 1'000 francs ne constituaient pas vraiment un paiement exceptionnel, mais plutôt un cadeau habituel de l'employeur qui complétait le salaire lors des fêtes de fin d'année. Dans ces circonstances, cette gratification peut être considérée comme devenue obligatoire du fait de sa répétition.

Exercice 4**Contrat à durée déterminée**

Béatrice est engagée le 1^{er} janvier 2017 en qualité d'hôtesse, sous la forme d'un contrat à durée déterminée courant jusqu'au 30 juin 2017. Le 28 juin 2017, l'entreprise reçoit une importante commande d'un client et demande à Béatrice de continuer à travailler. Le 16 août 2017, la mission auprès du nouveau client prend fin. Quelle est la situation de Béatrice ?

Selon l'art. 334 al. 2 CO : si, après l'expiration de la période convenue, le contrat de durée déterminée est reconduit tacitement, il est réputé être un contrat de durée indéterminée.

En l'espèce, Béatrice était engagée pour une durée déterminée, mais son contrat de travail s'est poursuivi au-delà de l'échéance.

Le contrat de travail de Béatrice est donc considéré désormais comme un contrat de durée indéterminée. Au 16 août 2017, Béatrice est donc toujours employée.

Exercice 5**Contrat à durée déterminée**

Bertrand est engagé le 15 février 2017 en qualité de réceptionniste, sous la forme d'un contrat à durée déterminée jusqu'au 31 juillet 2017, afin de combler un congé maternité. À l'expiration de son contrat, l'entreprise lui demande d'officier en tant qu'hôte pour l'important client, et ce jusqu'au 16 août 2017. Quelle est alors la situation de Bertrand ?

Il est possible de conclure plusieurs contrats à durée déterminée. Ici, Bertrand a clairement été engagé les deux fois pour une durée définie. Il s'agit donc de deux contrats à durée déterminée.

La jurisprudence sanctionne le cumul abusif de contrats de travail à durée déterminée. Ici, Bertrand a cumulé deux contrats à durée déterminée, ce qui reste dans le nombre jugé généralement acceptable par les tribunaux. Par ailleurs, les deux contrats ne portaient pas sur le même travail et correspondaient donc bien à deux missions séparées.

En conséquence, l'emploi de Bertrand prendra fin le 16 août 2017, date d'échéance du second contrat à durée déterminée.

Exercice 6**Salaire minimal**

- a) Amandine, titulaire d'un Certificat fédéral de capacité (CFC), est coiffeuse dans un salon de coiffure de Suisse romande et est rémunérée 3'000 francs bruts par mois. Ce salaire est-il conforme aux exigences de la loi suisse ?

La loi (Code des obligations) ne fixe aucun salaire minimal en Suisse. Cependant, il existe pour le domaine de la coiffure une convention collective nationale. Celle-ci prévoit un salaire minimum de 3'800 francs (article 40.3). La convention collective nationale des coiffeurs a été étendue par le Conseil fédéral – ses normes sont donc applicables obligatoirement à tous les employeurs et employés du domaine de la coiffure. Le salaire de 3'000 francs bruts par mois n'est donc pas conforme aux exigences.

- b) Comment Amandine peut-elle, le cas échéant, obtenir la condamnation de son employeur à lui payer la différence de salaire ?

Si l'employeur refuse de corriger le salaire d'Amandine, celle-ci peut s'adresser au tribunal civil compétent – dans les cantons qui ont instauré une juridiction prud'homale spécifique, elle devra s'adresser au tribunal des prud'hommes.

- c) Un salaire supérieur peut-il être défini dans un contrat type de travail ?

Selon l'art. 360a al. 1 CO : si, au sein d'une branche économique ou d'une profession, les salaires usuels dans la localité, la branche ou la profession font l'objet d'une sous-enchère abusive et répétée et qu'il n'existe pas de convention collective de travail contenant des dispositions relatives aux salaires minimaux pouvant être étendue, l'autorité compétente peut édicter, sur proposition de la commission tripartite visée à l'art. 360b, un contrat type de travail d'une durée limitée prévoyant des salaires minimaux différenciés selon les régions et, le cas échéant, selon les localités, dans l'objectif de combattre ou de prévenir les abus.

En l'espèce, Amandine est soumise à une convention collective de travail qui fixe des salaires minimaux.

Il n'est donc pas possible d'édicter un contrat type de travail fixant une rémunération supérieure.

Exercice 7**Horaire de travail**

Charline travaille comme infirmière dans un hôpital privé. Un jour, elle termine son travail à 2 heures du matin. Son horaire fixe un début de la journée suivante à 12 heures (midi), cela à titre exceptionnel.

a) Ce planning est-il conforme aux exigences de la loi suisse ?

Charline est soumise à la Loi sur le travail (LTr). Selon l'art. 1 al. 1 LTr : le travailleur doit bénéficier d'une durée de repos quotidien d'au moins onze heures consécutives. Toutefois, l'art. 1 al. 2 LTr indique : pour le travailleur adulte, la durée du repos peut être réduite à huit heures une fois par semaine, pour autant que la moyenne sur deux semaines atteigne onze heures.

En l'espèce, Charline est une adulte et sa durée de repos est de dix heures. Cela est toutefois exceptionnel, ce qui indique qu'une telle durée ne se produit que très rarement, probablement moins d'une fois par semaine.

Le planning est donc conforme aux exigences de la loi suisse.

b) Charline bénéficie-t-elle d'avantages spéciaux du fait de son horaire de travail ?

Selon l'art. 10 al. 1 LTr : il y a travail de jour entre 6 heures et 20 heures, et travail du soir, entre 20 heures et 23 heures. Les périodes hors de ces horaires constituent du travail de nuit. Selon l'art. 17b al. 2 LTr : le travailleur qui effectue un travail de nuit régulièrement ou périodiquement a droit à une compensation en temps équivalant à 10 % de la durée de ce travail. Ce temps de repos compensatoire doit être accordé dans le délai d'une année.

En l'espèce, Charline effectue du travail de nuit entre 23 heures et 2 heures du matin. Étant infirmière, on peut raisonnablement considérer qu'elle effectue ce genre de travail régulièrement.

Charline a donc droit à une compensation en temps de 10 % pour le travail effectué de nuit – soit, pour chaque nuit, 3/10 d'une (soit 18 minutes) heure de repos compensatoire supplémentaire.

Exercice 8**Horaire de travail**

Charles travaille pour une entreprise de gestion de stocks. L'horaire de travail normal est de 42 heures par semaine. Une semaine, à cause d'un problème dans un entrepôt, Charles est contraint de travailler 48 heures. Quelle est la situation de Charles au regard des heures travaillées en excès à l'horaire habituel ?

Selon l'art. 321c al. 1 CO : si les circonstances exigent des heures de travail plus nombreuses que ne le prévoit le contrat ou l'usage, un contrat type de travail ou une convention collective, le travailleur est tenu d'exécuter ce travail supplémentaire dans la mesure où il peut s'en charger et où les règles de la bonne foi permettent de le lui demander.

En l'espèce, un problème a rendu nécessaire d'effectuer du travail additionnel. Charles était donc bien tenu de travailler plus que prévu.

Selon l'art. 9 al. 1 let. a LTr : la durée maximale de la semaine de travail est de 45 heures pour les travailleurs occupés dans les entreprises industrielles ainsi que pour le personnel de bureau, le personnel technique et les autres employés, y compris le personnel de vente des grandes entreprises de commerce de détail.

En l'espèce, Charles est occupé dans une entreprise industrielle.

Charles a donc effectué trois heures considérées comme des heures supplémentaires, et trois heures considérées comme du travail supplémentaire.

Selon l'art. 321c al. 2 CO : l'employeur peut, avec l'accord du travailleur, compenser les heures de travail supplémentaires par un congé d'une durée au moins égale, qui doit être accordé au cours d'une période appropriée. Par ailleurs, selon l'art. 321c al. 3 CO : l'employeur est tenu de rétribuer les heures de travail supplémentaires qui ne sont pas compensées par un congé en versant le salaire normal majoré d'un quart au moins, sauf clause contraire d'un accord écrit, d'un contrat type de travail ou d'une convention collective.

En l'espèce, Charles a effectué six heures supplémentaires au cours de la semaine en question.

Charles peut donc bénéficier d'une compensation des heures supplémentaires travaillées (donc recevoir un congé de six heures pour « rattraper » ses heures supplémentaires), s'il est d'accord. À défaut, son employeur devra lui verser le salaire augmenté de 25 %, sauf si son contrat de travail prévoit que le supplément de 25 % n'est pas dû.

À noter : si ce genre de situation se répète trop souvent, l'employeur devra impérativement payer le supplément de 25 % sur toutes les heures de travail supplémentaires dépassant 60 heures par année (art. 13 al. 1 LTr).

Exercice 9**Droit aux vacances**

Antoine vient vous consulter et vous demande votre aide. Il pense avoir droit à cinq semaines de vacances par année. Or, son employeur ne lui en accorde que quatre. Quels documents devez-vous chercher pour répondre à sa question ?

Selon le Code des obligations, les vacances sont de quatre semaines par année. Si Antoine prétend qu'il bénéficie de cinq semaines, c'est que la règle du CO a été modifiée pour une règle plus généreuse. Cela peut se faire :

- dans le contrat de travail ;
- dans une convention collective de travail (CCT) ou un contrat type de travail (CTT) ;
- dans un règlement d'entreprise ;

Exercice 10**Vacances et maladie**

Deborah est en vacances du 1^{er} février au 15 février inclus. Mère de jeunes enfants, elle attrape malheureusement la grippe à cause de l'un d'eux et est en arrêt de travail du 8 février au 15 février inclus. Elle revient au travail le 16 février. Quelle a été la durée de ses vacances ?

Lorsqu'une maladie (ou un accident) survient pendant les vacances, la jurisprudence admet que ce temps ne soit pas décompté des vacances car il compromet leur objectif de repos et de ressourcement. Cette réserve ne vaut néanmoins pas pour les cas bagatelle (petits bobos).

En l'espèce, Deborah a souffert de grippe pendant une semaine entière et était donc clairement incapable de profiter de ses vacances.

En conséquence, les deux semaines d'absence de Deborah ne compteront que comme une semaine, la part relevant de la maladie n'étant pas décomptée de son droit aux vacances.

Exercice 11**Salaire et maladie**

Daniel est engagé depuis le 1^{er} septembre 2015. Il tombe malade le 15 mars 2017 et reste en arrêt pendant deux mois. À quel salaire a-t-il droit selon le Code des obligations ?

Selon l'art. 324a al. 1 CO : si le travailleur est empêché de travailler sans faute de sa part pour des causes inhérentes à sa personne, telles que maladie, accident, accomplissement d'une obligation légale ou d'une fonction publique, l'employeur lui verse le salaire pour un temps limité, y compris une indemnité équitable pour le salaire en nature perdu, dans la mesure où les rapports de travail ont duré plus de trois mois ou ont été conclus pour plus de trois mois. En Suisse romande, les juges utilisent la table dite «bernoise» pour déterminer la durée du «temps limité» visé par l'art. 324a al. 1 CO. Celle-ci est d'un mois pendant la deuxième année de service.

En l'espèce, Daniel travaille depuis un an et six mois et demi dans l'entreprise lors de sa maladie. Le contrat de travail a donc duré plus de trois mois, et il est dans sa deuxième année de service, ce qui ouvre droit à une indemnisation d'un mois selon la table bernoise.

Daniel a donc droit au paiement de son salaire pendant le premier mois de maladie.

Exercice 12**Salaire et accident**

Denise est employée comme secrétaire. Le 8 août 2017, elle se fait malheureusement rouler sur le pied par un camion de l'entreprise. Elle doit être plâtrée et immobilisée pendant deux semaines, après quoi elle peut reprendre le travail à 50%. Comment Denise sera-t-elle couverte et indemnisée pour les frais résultant de son accident ?

Selon l'art. 7 al. 1 LAA : sont réputés accidents professionnels les accidents (art. 4 LPGA) dont est victime l'assuré dans les cas suivants : lorsqu'il exécute des travaux sur ordre de son employeur ou dans son intérêt. Selon l'art. 10 al. 1 LAA : l'assuré a droit au traitement médical approprié des lésions résultant de l'accident. Selon l'art. 16 al. 1 et 2 LAA : l'assuré totalement ou partiellement incapable de travailler (art. 6 LPGA) à la suite d'un accident a droit à une indemnité journalière. Le droit à l'indemnité journalière naît le troisième jour qui suit celui de l'accident. Il s'éteint dès que l'assuré a recouvré sa pleine capacité de travail, dès qu'une rente est versée ou dès que l'assuré décède. Selon l'art. 324b al. 3 CO : si les prestations d'assurance ne sont versées qu'après un délai d'attente, l'employeur doit verser au moins 4/5 du salaire pendant cette période.

En l'espèce, Denise a été accidentée alors qu'elle travaillait pour son employeur. Il s'agit donc d'un accident professionnel.

L'assurance-accidents de l'entreprise prendra donc en charge les frais de traitement de Denise, ainsi que 80% du salaire perdu à compter du troisième jour. L'entreprise devra verser 80% du salaire au moins pendant les deux premiers jours.

Exercice 13**Fin du contrat de travail**

Veillez indiquer, pour chaque employé ci-dessous, la date à laquelle il peut être mis fin à son contrat de travail selon la date de résiliation.

Employé	Date de début du contrat	Date de notification de la résiliation	Date pour laquelle le contrat peut être résilié
Édouard	1 ^{er} janvier 2013	18 juillet 2017	30 septembre 2017
Émilie	1 ^{er} juillet 2016	1 ^{er} mars 2017	30 avril 2017
Emmanuel	1 ^{er} février 2015 (CDD jusqu'au 31 décembre 2017)	18 juin 2017	31 décembre 2017
Élise	15 mars 2003 (délai de résiliation fixé dans le contrat à 1 mois net)	19 septembre 2017	19 décembre 2017

Exercice 14**Grossesse et licenciement**

Vous êtes l'employeur d'Edmondine, laquelle a été engagée le 1^{er} février 2016 dans votre entreprise. Elle vous a annoncé, le 20 mars 2017, qu'elle était enceinte et que la date d'accouchement prévue est le 18 septembre 2017. Vous n'étiez pas satisfait de son travail et souhaitez la licencier. Quelle est la première date de licenciement possible ?

Selon l'art. 336c al. 1 let. c CO : après le temps d'essai, l'employeur ne peut pas résilier le contrat pendant la grossesse et au cours des seize semaines qui suivent l'accouchement.

En l'espèce, Edmondine est enceinte et devrait accoucher le 18 septembre 2017. Il est donc impossible de la licencier avant le 8 janvier 2018.

Selon l'art. 335c al. 1 CO : le contrat 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, de trois mois ultérieurement.

En l'espèce, Edmondine a été engagée le 1^{er} février 2016 et se trouvera donc, le 8 janvier 2018, dans sa deuxième année de service.

Edmondine pourra donc être licenciée au plus tôt pour le 31 mars 2018.

Exercice 15**Obligations militaires et licenciement**

Vous êtes l'employeur d'Edmond. Celui-ci, qui ne vous satisfait pas, s'est vu notifier son licenciement en date du 18 juin 2016 pour le 31 août 2016, date qui respectait le délai de congé. En juillet, Edmond reçoit un ordre de marche et doit effectuer deux semaines de cours de répétition (service militaire) du 1^{er} au 14 août inclus. Quel est l'impact sur son licenciement ?

Selon l'art. 336c al. 1 let. a CO : après le temps d'essai, l'employeur ne peut pas résilier le contrat pendant que le travailleur accomplit un service obligatoire, militaire ou dans la protection civile, ou un service civil, en vertu de la législation fédérale, ou encore pendant les quatre semaines qui précèdent et qui suivent ce service pour autant qu'il ait duré plus de onze jours. Selon l'art. 336c al. 2 CO : le congé donné pendant une des périodes prévues à l'alinéa précédent est nul ; si le congé a été donné avant l'une de ces périodes et si le délai de congé n'a pas expiré avant cette période, ce délai est suspendu et ne continue à courir qu'après la fin de la période. Enfin, selon l'art. 336c al. 3 CO : lorsque les rapports de travail doivent cesser à un terme tel que la fin d'un mois ou d'une semaine de travail, et que ce terme ne coïncide pas avec la fin du délai de congé qui a recommencé à courir, ce délai est prolongé jusqu'au prochain terme.

En l'espèce, Edmond a effectué un service militaire du 1^{er} au 14 août. Sa période de protection courait donc du 4 juillet au 11 septembre, soit les dates de son service militaire +/- quatre semaines (28 jours). Comme Edmond s'est vu notifier son licenciement le 18 juin 2016, celui-ci est valable mais le délai de congé est suspendu pendant cette période de quelque deux mois et demi et repoussé de 70 jours (28 + 14 + 28), soit au 9 novembre. Comme le délai de congé est fixé pour l'échéance de fin de mois, le délai courra jusqu'au 30 novembre.

La date de fin du travail d'Edmond est donc le 30 novembre.

Exercice 16**Congé abusif**

Emanuelle est employée depuis le 17 novembre 2013 en tant que secrétaire dans une entreprise de la région. Un jour, lors d'une régularisation des documents administratifs des employés, le directeur découvre que le nom d'origine d'Emanuelle est Emanuel, et que celle-ci a bénéficié d'un changement de nom en 2011 suite à son changement de sexe. Outré par cette découverte, il notifie le 18 janvier 2017 à Emanuelle son licenciement pour le 31 mars 2017, et la libère de son obligation de travailler. Que peut faire Emanuelle, et à quoi peut-elle avoir droit ?

Selon l'art. 336 al. 1 let. a CO : le congé est abusif lorsqu'il est donné par une partie pour une raison inhérente à la personnalité de l'autre partie, à moins que cette raison n'ait un lien avec le rapport de travail ou ne porte sur un point essentiel un préjudice grave au travail dans l'entreprise.

En l'espèce, Emanuelle a été licenciée puisque son directeur a découvert qu'elle avait effectué un changement de sexe il y a des années. Le congé a donc été donné en raison d'un élément appartenant à la personnalité d'Emanuelle, soit son identité sexuelle.

Le congé est donc abusif.

Selon l'art. 336a al. 1 CO : la partie qui résilie abusivement le contrat doit verser à l'autre une indemnité. Celle-ci est d'au maximum six mois de salaire en application de l'art. 336a al. 2 CO. Selon l'art. 336b al. 1 CO : la partie qui entend demander l'indemnité fondée sur les art. 336 et 336a doit faire opposition au congé par écrit auprès de l'autre partie au plus tard jusqu'à la fin du délai de congé. Selon l'art. 336b al. 2 CO : si l'opposition est valable et que les parties ne s'entendent pas pour maintenir le rapport de travail, la partie qui a reçu le congé peut faire valoir sa prétention à une indemnité. Elle doit agir par voie d'action en justice dans les 180 jours à compter de la fin du contrat, sous peine de péremption.

En l'espèce, l'employeur d'Emanuelle a résilié abusivement le contrat de travail. Emanuelle doit donc s'opposer à son licenciement avant la fin de son délai de congé, avant le 31 mars 2017. Si son employeur refuse de revenir sur sa décision, elle devra saisir le tribunal d'ici au 30 septembre 2017 afin de solliciter une indemnité de six mois de salaire au maximum.

Exercice 17**Licenciement**

Émilien travaille pour une entreprise depuis le 1^{er} avril 2016. Le 19 février 2017, il est convoqué par son patron qui lui propose une diminution de salaire à compter du 1^{er} mars 2017, motivée par la productivité insuffisante d'Émilien. Celui-ci refuse la proposition, estimant avoir droit à la totalité de sa rémunération. Après discussion, son employeur lui indique alors qu'il a acquis la conviction qu'Émilien cherche uniquement à gagner de l'argent sans rien faire, et qu'il a perdu toute confiance en lui. En conséquence, il lui indique son licenciement immédiat et le renvoie chez lui avec le solde de son salaire pour le mois écoulé. Quelle est la situation et quels sont les droits d'Émilien ?

Selon l'art. 337 al. 1 et 2 CO : l'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs. Sont notamment considérées comme de justes motifs toutes les 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. Lors d'un licenciement immédiat, justifié ou non, le contrat de travail prend fin immédiatement.

En l'espèce, l'employeur d'Émilien lui a résilié son contrat de travail avec effet immédiat puisque celui-ci a refusé d'accepter une diminution de son salaire. Ce motif est insuffisant pour constituer un juste motif de licenciement. Le refus d'une diminution de salaire est un droit de l'employé et certainement pas un motif de rupture des relations de confiance.

En conséquence, le licenciement immédiat est ici injustifié. Toutefois, le contrat de travail d'Émilien a pris fin quoi qu'il en soit.

Selon l'art. 337c al. 1 CO : lorsque l'employeur résilie immédiatement le contrat sans justes motifs, le travailleur a droit à ce qu'il aurait gagné si les rapports de travail avaient pris fin à l'échéance du délai de congé ou à la cassation du contrat conclu pour une durée déterminée. Selon l'art. 337c al. 3 CO : le juge peut condamner l'employeur à verser au travailleur une indemnité dont il fixera librement le montant, compte tenu de toutes les circonstances ; elle ne peut toutefois dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur.

En l'espèce, Émilien a été licencié sans justes motifs. S'il avait été licencié selon un licenciement ordinaire, il aurait bénéficié d'un délai de congé d'un mois pour la fin d'un mois (art. 335c CO) et aurait été licencié au 31 mars 2017.

Émilien a donc droit à son salaire jusqu'au 31 mars 2017, plus une indemnité de six mois de salaire au maximum.

Exercice 18**Licenciement**

Séverine est employée dans une entreprise depuis le 1^{er} septembre 2012. Elle est l'assistante personnelle du directeur Thomas et entretient depuis un an et demi une relation extraconjugale avec lui (tous deux étant mariés). Ayant surpris durant le week-end son patron en train de flirter avec sa femme légale dans un coin du supermarché, elle est entrée dans un profond désarroi. Elle n'a pas été en mesure de travailler correctement du lundi au mercredi et le jeudi 23 juin 2016, quand celui-ci l'a confrontée à propos de la qualité de son travail sur son lieu de travail, elle s'est emportée et l'a traité de « sale gigolo sans cœur » avant de lui asséner trois gifles et de le griffer sur le dessus du bras. En état de choc, elle s'est rendue immédiatement chez son médecin qui lui a diagnostiqué une dépression sévère et l'a mise à l'arrêt de travail complet. Celui-ci sera régulièrement renouvelé jusqu'au 30 avril 2017. Suite à l'altercation, Thomas a adressé à Séverine une lettre recommandée, que celle-ci a reçue le 28 juin 2016, lui notifiant son licenciement avec effet immédiat à cause de la qualité déficiente de son travail et des violences à son encontre. Pour faciliter la transition, il accepte de lui payer son salaire jusqu'au 30 juin 2016, mais insiste sur la fin immédiate du contrat de travail.

Quelle est la situation de Séverine et quels sont ses droits au regard du droit du travail suisse (art. 319 ss CO) ?

Selon l'art. 337 al. 1 CO, l'employeur peut résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs. Ici, Thomas a effectué une résiliation immédiate du contrat de travail de Séverine le 28 juin 2016 (date de réception). En conséquence, celle-ci n'est plus employée par l'entreprise depuis le 28 juin 2016.

Rappel : à teneur de l'art. 337 al. 1 CO, le contrat peut être résilié « en tout temps ». Lors d'une résiliation avec effet immédiat, le contrat est immédiatement et définitivement terminé.

Selon l'art. 337c al. 1 CO, lorsque l'employeur résilie immédiatement le contrat sans justes motifs, le travailleur a droit à ce qu'il aurait gagné si les rapports de travail avaient pris fin à l'échéance du délai de congé ainsi qu'à une indemnité d'au maximum six mois de salaire (art. 337c al. 3 CO). Les justes motifs sont tous ceux qui rendent de bonne foi la continuation du travail inexigible (art. 337 al. 2 CO). Ici, Séverine a fourni un travail de mauvaise qualité pendant la semaine et a agressé Thomas lors d'une altercation. Toutefois, ce n'est pas tant en raison de sa qualité de patron que Thomas a été agressé, mais plutôt compte tenu des (nombreuses) relations sexuelles que celui-ci a entretenues avec Séverine, et le travail de mauvaise qualité est un cas isolé explicable par son état de santé. En conséquence, on peut soutenir que les motifs de licenciement immédiat invoqués par Thomas ne sont pas suffisants

et que Séverine a droit à ce qu'elle aurait gagné en cas de licenciement ordinaire ainsi qu'à une indemnité de six mois de salaire au maximum.

En cas de licenciement ordinaire, Séverine est soumise à un délai de congé de deux mois pour la fin d'un mois en application de l'art. 335c al. 1 CO, car elle travaille dans l'entreprise depuis environ quatre ans. Son délai de congé court ainsi jusqu'au 31 août 2016 (28 juin 2016 plus deux mois jusqu'à la fin du mois).

Comme Séverine a été placée en arrêt de travail au moment du licenciement, elle se situe dans une période de protection tel que prévu par l'art. 336c al. 1 let. b CO. Selon l'art. 336c al. 2 CO, si le congé a été donné et si le délai de congé n'a pas expiré, ce délai est suspendu et ne continue à courir qu'après la fin de la période. Séverine est en arrêt de travail jusqu'au 30 avril 2017, soit pendant dix mois supplémentaires. Comme elle travaille dans l'entreprise depuis environ quatre ans, la protection dont elle bénéficie n'est toutefois que de 90 jours au maximum selon l'art. 336c al. 1 let. b CO. En conséquence, le délai de congé de Séverine sera prolongé de seulement trois mois.

Séverine a ainsi droit à un délai de congé de deux mois (art. 335c al. 1 CO), prolongé de trois mois (art. 336c al. 1 let. b et al. 2 CO), soit cinq mois au total. L'entreprise devra lui verser son salaire pendant cinq mois.

En ce qui concerne l'indemnité prévue par l'art. 337c al. 3 CO, celle-ci sera décidée par le juge. Toutefois, on peut penser qu'elle ne devrait pas avoir droit à une indemnité supplémentaire puisque l'agression de son patron n'est pas un acte anodin et qu'elle porte une certaine responsabilité dans le déroulement des événements, à tout le moins leur déclenchement.

Si au lieu de procéder à un licenciement immédiat Thomas avait opté pour un licenciement ordinaire, dans le respect du délai de congé de deux mois, quelle serait la situation juridique ?

Dans cette hypothèse, Séverine serait dans une période de protection et le congé ordinaire donné pendant une période de protection est nul (art. 336c al. 2 CO). Dans cette hypothèse, Séverine serait donc toujours employée jusqu'à ce que, le cas échéant, Thomas lui notifie un nouveau congé à l'issue de la période de protection, qui est pour elle de 90 jours (art. 336c al. 1 let. b CO).