

3 f

Les problèmes juridiques posés par ce cas sont les suivants:
le délai de congé en cas d'incapacité de travail (congé en temps incertain), le droit au salaire pendant l'incapacité de travail, le droit au bonus pour l'été et les vacances.

I. Quelle est la fin du contrat?

A. Le délai de congé

Selon l'art. 335 al. 1 CO, le contrat de durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties. L'art. 335 c al. 1 CO prévoit que le contrat peut être résilié par la fin d'un mois moyennant un délai de congé de deux mois de la dernière à la nouvelle année de service. L'art. 335 al. 2 CO précise que les délais peuvent être modifiés par accord écrit notamment. Le respect de la femme est obligatoire (l'art. 335 al. 2 CO). En l'espèce, T. et E sont liés par un contrat de travail depuis le 1^{er} septembre 2009 et aucun lien n'est prévu, de sorte qu'il s'agit d'un contrat de durée indéterminée. Les parties ont conclu un contrat de travail écrit selon lequel le délai de congé est de 6 mois pour la fin d'un mois, ce qui respecte valablement la condition de femme pour déroger au délai légal d'un mois pour la fin d'un mois. Les rapports ayant commencé en 2009, il est évident que le temps d'essai est échu. La notification de congé est

+ Validité
matérielle

Un

(R) les délais de congé s'évaluent sur des mois entiers uniquement et se comptent rétroactivement depuis leur terme (Jas. I, n° 40, p 87)

survive le 7 avril. Etant de 6 mois, le délai de
congé stéciale du 1^{er} mai au 31 octobre 2015.

Le délai de congé se déroulerait donc du 1^{er} mai au 31 octobre 2015.

Toutefois, le délai de congé peut être suspendu lors de
périodes d'incapacité de travail, par exemple.

A titre de clar. 336c al. 1 let. b CO et après le temps
d'essai, l'employeur ne peut pas résilier le contrat pendant
une incapacité de travail totale au résultat d'une
d'une maladie non imputable à la faute.

En conséquence, le temps d'essai est tenu depuis des années.

L'employeur E. a voulu résilier le contrat de T., qui
est totalement incapable de travailler du 14 au 16 août
2015 inclus en raison d'une angine, soit une maladie

au sens de l'art. 316a. A défaut d'informations médicales
résultant de l'examen, cette angine n'est pas factuelle.

Par conséquent, rien n'a été affecté à une période de
résiliation par l'angine.

Selon l'art. 336c al. 2 CO, le congé donné pendant une
de ces périodes est nul. Le congé donné avant cela n'est
lorsque le délai de congé n'a pas expiré avant cette période
le délai est suspendu et continue à courir après la
fin de la période.

Or l'espèce, T. est malade du 14 au 16 août 2015
inclus. Toutefois, le délai de congé commence à courir
le 1^{er} mai seulement. Cette incapacité de travail ne
fait donc pas suspendre le délai de congé.

Dans le délai de congé s'écoule toujours, à ce stade,
du 1^{er} mai 2015 au 31 octobre 2015. Le délai de la
période de résiliation n'est donc pas touché.

↳ Un crédit distinct pour chaque
incapacité différente.

+ congé
ratifié
avant la
maladie

Quels sont les effets de la démission anticipée de travail ?

Selon 336 c al. 1 let. b CO, l'employeur ne peut pas résilier le contrat pendant une période de travail total ou partiel due à la maladie ou faute de travail après le temps d'essai (renvoi développement précédent par 336 c al. 1 let. b CO).

En cas, les rapports de travail durent depuis 2003 et le temps d'essai est échu. T. souffre de 27 ans au 10 mai 2015 d'une arthrite aiguë, ce qui est bien une maladie selon (Art. 3 LPGA). A défaut de preuves contraires de l'événement, celle-ci n'est pas imputable à faute par T. Cette maladie a causé une incapacité totale de travail. La congé de l'employeur intervenait bien (depuis cette période) avant la validité. Par conséquent, nous avons bien une incapacité de travail au moment de la période de probation.

Selon l'art. 336 c al. 2 CO le congé donné avant une de ces périodes mais ayant pas encore avant cette période est suspendu et ne contribue à aucun quibus. La fin de la période. La période de probation est définie à l'art. 336 c al. 1 let. b CO et est de 180 jours à partir de la 6^{ème} semaine année de service. Précisons que lorsqu'il y a plusieurs incapacités de travail ayant une cause différente, il y a cumul, c'est-à-dire que chaque éventualité fait naître une période de probation indépendante (Art. I, n° 36 p. 82). Ceci n'est toutefois pas valable lorsque l'incapacité de travail survient avant même le début du délai de congé.

W/

(*) le congé donné pendant une de ces périodes est nul;
(*) si l'incapacité dure plus longtemps, on ne perd pas ses avantages

In casu, le congé de T. a été réglé la fait 1805
révisé l'incapacité du 27 mai au 17 mai 2015, de
sorte qu'il est par lui. Les reports de travail ayant
commencé en septembre 2005, T. est dans sa
sixième année de service. L'incapacité précédente était
sans incidence, puisqu'elle était hors délai de congé.
De ce fait, T. bénéficie d'une période de protection de
180 jours au maximum. Du 27 mai au 30 août,
l'incapacité de T. est sans effet sur la période de
protection, car le délai de congé n'est pas encore
commencé. Du 1^{er} au 17 mai ²⁰¹⁵ inclus, le délai de
congé est suspendu, c'est-à-dire qu'il ne commence
pas à courir. L'incapacité est de 14 jours, ce qui est
inférieur au maximum de 180 jours, de sorte que T.
bénéficie de la suspension du délai de congé.

en principe Comme dans l'ancien ou plus haut, le délai de congé est
de 6 mois, du 1^{er} mai au 31 octobre 2015, ce qui
fait un total de 184 jours. Dont suspendu de 14
jours, nos devoirs les ajouter après le 31 octobre 2015.
Nos unions donc au 17 novembre 2015. —

Par conséquent, le délai de congé récalcule du
18 mai au 17 novembre 2015 inclus.

L'art. 336 c. al. 3 CO prévoit que lorsque les reports de
travail doivent avoir lieu tel que la fin des mois
et que la tenue se coïncide pas avec la fin du délai
de congé qui a recommencé à courir, ce délai est
prolongé jusqu'au prochain terme.

In casu, les parties ont prévu que le délai de congé
était de six mois parce la fin d'un mois. Comme le

Nom: Ménétrey Prénom: Loïc

Professeur / Professeure Prof. S. Aubert

Epreuve: Droit du Travail Date: 26.05.15

départ de congé arrive au 17 novembre, il y aura un report au terme jusqu'au 30 novembre 2015.
En conclusion, les efforts de travail entre E. et T. peuvent fin le 30 novembre 2015.

II. Le droit au salaire pendant les incapacités

En principe, le travailleur a droit à son salaire lorsqu'il fournit une contrepartie (art. 322 CO).

Toutefois, le Travailleur peut recevoir son salaire en cas d'incapacité de travail (art. 324a m. CO).

La loi prévoit trois régimes. D'abord, le régime de l'assurance obligatoire (art. 324b CO). Toutefois, en cas de maladie, à l'exception des maladies professionnelles, ce qui n'est pas le cas ici (cf. infra) le régime obligatoire ne s'applique pas. Dans ce cas, le salaire durant les incapacités n'est pas régi par une assurance obligatoire.

Ensuite, il y a le régime conventionnel prévu à l'art. 324a al. 4 CO. Toutefois, en l'absence d'infirmité des branches, nos principes des principes que les parties n'ont pas convenu.

De ce fait, le salaire en cas d'incapacité de T. est régi par l'art. 324a al. 1 à 3 CO.

Selon l'art. 324 a al. 1 CO, si le travailleur est empêché de travailler sans faute de sa part par des causes héréditaires à sa personne telle que la maladie, l'employeur lui verse le salaire pendant un temps limité. Lorsque les rapports de travail ont duré plus de trois mois ou ont été conclus par plus de trois mois.

In casu, les rapports de travail ont commencé en 2009, soit depuis plus de trois mois. T. est totalement empêché de travailler en raison d'une angine, puis d'une appendicite aiguë, soit deux maladies, au sens de l'art. 324a, qui ne sont pas faute à défaut d'information certaine de l'employeur. T. est, durant les deux incapacités, totalement empêché de travailler.

Par conséquent, T. a ^{seule} ^{assez} droit à un salaire, jusqu'à la condition d'application du régime de base sont remplis.

Se pose alors la question de son droit aux prestations.

Selon l'art. 324a al. 1 CO, l'employeur lui verse le salaire pendant ~~un~~ un temps limité. Le temps limité est précisé à l'alinéa 2 qui énonce que sans réserves de délais plus longes fixes, par accord notamment, l'employeur paie le salaire de trois semaines durant la première année de service. Ensuite, le salaire est versé pour une période plus longues fixes équitablement compte tenu de la durée des rapports de travail et de circonstances particulières. Il ressort de ce qui précède que la loi fixe la période pendant la première année de service

VII (21) Ces deux maladies touchent T., de sorte qu'elles sont bien héréditaires à sa personne.

uniquement. Après cela, le juge bénéficiaire des large
pouvoirs d'appréciation pour faire cette rétrocession en
équité (GCC) (art. II, n° 55 p. 156) (art. 503)
Toutefois, les tribunaux romands ont
comme pratique d'appliquer l'échelle bernoise (art. II,
n° 56 p. 157). Elle fixe le droit au salaire selon l'ancienneté.
Selon l'échelle bernoise, le titulaire dans son sixième
année de service a droit à 3 mois de salaire.

+ crédit
en argent

Pas de
régime
obligatoire
ni conventionnel

En l'espèce, (l'annonce ne fait pas état de quelques
délais plus longs faits par accord entre les parties) de
sorte que la durée du droit au salaire est fixée selon
l'échelle bernoise et est à trois mois.

L'incapacité de T. a duré pendant trois jours des
14 au 16 avril 2015, puis 21 jours des 27 avril au 17
mai 2015, soit au total 24 jours.

Lequel?

+ crédit
disponible

N'ayant pas d'infirmités certifiées, nous concluons que
que T. n'aurait pu méritamment utiliser "son crédit"
de droit au salaire, de sorte qu'il aura droit au
paiement du salaire entier pour ces 24 jours.

La prétention salariale de T. pour ces 24 jours, soit
ses deux incapacités est de CHF 11'835.62.-.

selon le calcul suivant, puisque le salaire de T. est de
$$\frac{\text{salaire annuel} \times 12}{365} = 493.15 \text{.-}$$
 est le salaire journalier

$$493.15 \times 24 = 11'835.62 \text{.-}$$

+ crédit restant après chaque incapacité.

En conséquence, le droit au salaire de T. pour ses
deux incapacités est de 11'835.62.-.

VM
④ 16 15'000.- payés 12 fois sur douze mois.

III. Le bonus :

Selon l'art. 322 d'art. 1 CO, si l'employeur accorde au ses
des salaires une rétribution, méritée à certaines circonstances
telles que la fin de l'exercice annuel, le travailleur y a
droit lorsqu'il en a été convenu ainsi. Il faut donc
distinguer le bonus qui est un élément constitutif des
salaires des bonus qui est une gratification.

En effet, les parties peuvent convenir d'un ^{bonus sans faire de} salaire variable
qui se calcule d'après le chiffre d'affaires ou le bénéfice
de l'entreprise (322a CO) (parc. II, n° 34, consid. 5. d n. 76).
Il est également possible d'accorder une gratification (322d CO),
à savoir une rétribution spéciale que l'employeur verse
en plus du salaire et dépend du bon vouloir de
l'employeur. De ce fait, la gratification est facultative.
Pour avoir une gratification, il faut en plus que le bonus
soit accordé au salaire, à tout le moins dans la
durée, car il ne peut avoir qu'une importance
secondaire dans la rétribution du travailleur (parc. II,
n° 34, p. 71). Si ces deux conditions sont remplies, on
aura une gratification au sens de 322d CO.

In casu, il ressort de l'énoncé que le contrat de travail
entre T. et E. prévoit que le bonus est versé au
bon vouloir de l'employeur, qui a décidé du montant.
Avec cette mention dans le contrat, le bonus est bien
facultatif. Quant à son caractère accessoire, il ressort
de l'énoncé que le bonus a toujours représenté au
cours des années précédentes (de 10'000 en 2010 à
30'000 en 2014). Le salaire annuel de T. étant de
180'000.-, le bonus de 2014 représente 16,67% de son
salaire, ce qui permet de le considérer comme étant

+ qualification
déterminante

Nom: Hénery, Prénom: Leila

Professeur / Professeure _____

Epreuve: _____ Date: _____

accorde au salarié.

Par conséquent, nous avons bien affaire à une gratification au sens de l'art. 322 d CO et non un élément constitutif du salaire.

Il convient de se demander si les parties se sont mises d'accord sur le versement de cette gratification. Cet accord peut être exprès ou tacite. De plus, il est possible que la gratification soit due en raison de la caducité de la réserve. Un accord exprès lorsqu'il résulte clairement des circonstances. L'accord tacite peut résulter d'actes conduisant. Selon la juris de la cantone, la gratification peut être considérée comme convenue lorsque l'employeur l'a versée pendant au moins trois années consécutives sans fait de réserves. De même, il se peut que malgré une réserve lorsqu'il apparaît que la clause est vide de son sens et que tout, dans le comportement de l'employeur, montre qu'il se sent obligé de la verser (Jars. II, n° 35 n. 74).

En l'espèce, aucun accord exprès entre les parties ne résulte de l'énoncé en ce qui concerne le versement de la gratification. Or de 2010 à 2014, les bonus ont été versés, parce qu'il n'y avait pas de problèmes financiers. Or par la suite 2015, l'énoncé mentionne des difficultés économiques, ce qui amène à penser E. à

+ pas convenue par actus contrarios
+ rappel de la clause chaque année

+ réserves jointes (moins de 10 ans, rappelé chaque année, motif pour 2014).

insuffisant

ne pas vouloir verser le bonus. De ce fait, de leur des
premières difficultés économiques, E. renonce à verser
le bonus, ce qui montre bien qu'il ne se sent pas
dû par leur comportement.

Puis conséquemment, la détermination par cette voie légale,
caducue ✓

En conclusion T. n'a pas le droit à son bonus
afférent à l'année 2014. + gratification facultative

III. Les vacances

Selon l'art. 329a al. 1 CO, l'employeur accorde aux travailleurs
chaque année de service, de quatre semaines de vacances
au moins. Lorsque la durée des rapports de travail
Lorsque l'année de service n'est pas entière, les vacances
sont fixées proportionnellement (al. 3). Les vacances sont des
congés payés dont le but est le repos des travailleurs. La
période de référence ^{est celle qui ouvre le} droit aux vacances.

L'art. 329d al. 2 CO ajoute que tant que durant les rapports
de travail, les vacances ne peuvent pas être remplacées
par des prestations en argent ou autres avantages.

En effet, l'employeur peut exiger des travailleurs qu'il prenne
ses vacances pendant le délai de congé lorsqu'il a déjà
trouvé un emploi au lorsque le délai de congé dure plus
longtemps (Fasc. II, n° 16, p. 47). Lorsque le travailleur n'est
pas libéré de son obligation de travailler au lorsqu'il a
besoin du délai de congé pour se procurer ce travail, l'employeur
ne peut pas le contraindre à la perdre pendant
cette période.

+ Art 329c CO

+ proposition
"dans"

En conséquence, les rapports de travail entre T. et E. prennent fin au ~~30~~³⁰ novembre 2015, de sorte que T. a beaucoup de temps jusqu'au mois des vacances avant la fin de leurs rapports contractuels. Ayant ~~été~~^{été} ~~vacances~~ ^{vacances} pour ~~blanc~~ ~~de~~ ~~17~~ ~~août~~ ~~2015~~, celles-ci ne doivent pas être prises en compte ici. Pour les vacances de 2015, il faut les calculer selon la méthode deux, car les rapports ne sont pas terminés. La période de référence est de ~~11~~^{66,95} ~~jours~~ ^{jours} (journées à servir). De ce fait, T. a droit à

$$\frac{4}{52} \times 11 \times 4,33$$

+ Vacances en nature.

VCS.

Nr.

Période de référence
du 18 août
2014 au
30 novembre
2015.