

Cet énoncé comporte 4 pages

T., chirurgien-dentiste, est employé par E. depuis le 1^{er} novembre 2006 pour réaliser des opérations dentaires particulièrement délicates. E. a accepté de rémunérer T. 15'000 francs par mois, car il a été convenu lors des négociations que T. devait fournir un travail d'une qualité exemplaire. Le contrat de travail, signé par les deux parties, prévoit un délai de congé de trois mois pour la fin d'un mois.

À l'automne 2010, il s'est révélé que T. était contaminé par le virus de l'immunodéficience humaine (VIH). La contamination s'est produite lors d'une transfusion sanguine consécutive à un accident survenu un week-end.

Depuis le 5 novembre 2012, T. suit un traitement intensif, car le syndrome d'immunodéficience acquise (SIDA) est devenu actif dans son organisme. Le médecin lui a prescrit un arrêt de travail à 50% depuis ce lundi 5 novembre 2012 pour une durée indéterminée, parce que T. est régulièrement malade le matin après la prise de ses médicaments. T. effectue donc son travail cinq après-midi par semaine, du lundi au vendredi.

La clientèle de E. a déjà baissé depuis l'automne 2010 et diminue de plus en plus rapidement, car la maladie marque le visage de T. Les patients ont peur d'une contamination à l'occasion d'une opération. En outre, il faut reconnaître que la vigilance de T., fatigué par le traitement, souffre d'intermittences, ce que des clients ont fait observer à l'assistante du cabinet.

E. apprécie beaucoup T., qui a toujours été un employé loyal et discret. Cependant, le 5 novembre 2012, en apprenant que T. devait s'absenter, E. a aussitôt envisagé de licencier T., mais il a reporté sa décision, certains amis lui disant que le congé serait nul.

Jusqu'au 30 avril, E. a toujours payé 50 % du salaire pour les matinées lorsque T. était malade et 50 % pour les après-midi lorsque T. travaillait. Il a annoncé à T. que, à compter du 1^{er} mai 2013, il cesserait de payer le salaire de T. pour les matinées d'absence.

E. a résilié le contrat de T. le lundi 29 avril 2013 pour le 31 août 2013.

L'employeur s'est ouvert de la situation à une de ses amies, étudiante à la Faculté de droit, laquelle lui affirme que cette résiliation est nulle et abusive. Pris de doute, E. a de nouveau notifié à T. la résiliation du contrat le lundi 27 mai pour le 30 septembre 2013.

T. est désespéré. Il vient vous voir aujourd'hui vendredi 31 mai 2013 pour connaître ses droits.

REMARQUES:

1. Il est admis d'emblée qu'il s'agit d'un contrat de travail. ✓
2. **N'examinez ni le droit aux vacances, ni, le cas échéant, le tort moral subi par T., ni la prescription des prétentions.**
3. Indiquez d'abord le ou les problèmes juridiques que pose le cas; puis énoncez la règle applicable, en mentionnant la source (article de loi, jurisprudence, doctrine). Formulez des syllogismes.
4. La rédaction doit être logique, claire et correcte du point de vue de l'orthographe. L'évaluation de l'examen prend en compte la qualité de la rédaction.
5. Chiffrez les prétentions.
6. Veuillez numéroter toutes les pages de votre copie et porter votre nom sur chaque page.
7. **Directive concernant la restitution des examens écrits :** Il est rappelé qu'à teneur de l'article 6 du règlement concernant le contrôle des connaissances, les travaux écrits sont rendus spontanément au plus tard à l'heure fixée pour la fin de l'examen. Le même règlement prévoit que la restitution tardive de copie est traitée comme un cas de fraude. L'attention des étudiants est attirée sur le fait que la disposition précitée est appliquée strictement. **Toute restitution tardive de copie sera en conséquence traitée comme une fraude.**

Calendrier de l'an 2012

Janvier

Lu Ma Me Je Ve Sa Di

52 1
1 2 3 4 5 6 7 8
2 9 10 11 12 13 14 15
3 16 17 18 19 20 21 22
4 23 24 25 26 27 28 29
5 30 31

Février

Lu Ma Me Je Ve Sa Di

5 1 2 3 4 5
6 6 7 8 9 10 11 12
7 13 14 15 16 17 18 19
8 20 21 22 23 24 25 26
9 27 28 29

Mars

Lu Ma Me Je Ve Sa Di

9 1 2 3 4
10 5 6 7 8 9 10 11
11 12 13 14 15 16 17 18
12 19 20 21 22 23 24 25
13 26 27 28 29 30 31

Avril

Lu Ma Me Je Ve Sa Di

13 1
14 2 3 4 5 6 7 8
15 9 10 11 12 13 14 15
16 16 17 18 19 20 21 22
17 23 24 25 26 27 28 29
18 30

Mai

Lu Ma Me Je Ve Sa Di

18 1 2 3 4 5 6
19 7 8 9 10 11 12 13
20 14 15 16 17 18 19 20
21 21 22 23 24 25 26 27
22 28 29 30 31

Juin

Lu Ma Me Je Ve Sa Di

22 1 2 3
23 4 5 6 7 8 9 10
24 11 12 13 14 15 16 17
25 18 19 20 21 22 23 24
26 25 26 27 28 29 30

Juillet

Lu Ma Me Je Ve Sa Di

26 1
27 2 3 4 5 6 7 8
28 9 10 11 12 13 14 15
29 16 17 18 19 20 21 22
30 23 24 25 26 27 28 29
31 30 31

Août

Lu Ma Me Je Ve Sa Di

31 1 2 3 4 5
32 6 7 8 9 10 11 12
33 13 14 15 16 17 18 19
34 20 21 22 23 24 25 26
35 27 28 29 30 31

Septembre

Lu Ma Me Je Ve Sa Di

35 1 2
36 3 4 5 6 7 8 9
37 10 11 12 13 14 15 16
38 17 18 19 20 21 22 23
39 24 25 26 27 28 29 30

Octobre

Lu Ma Me Je Ve Sa Di

40 1 2 3 4 5 6 7
41 8 9 10 11 12 13 14
42 15 16 17 18 19 20 21
43 22 23 24 25 26 27 28
44 29 30 31

Novembre

Lu Ma Me Je Ve Sa Di

44 1 2 3 4
45 5 6 7 8 9 10 11
46 12 13 14 15 16 17 18
47 19 20 21 22 23 24 25
48 26 27 28 29 30

Décembre

Lu Ma Me Je Ve Sa Di

48 1 2
49 3 4 5 6 7 8 9
50 10 11 12 13 14 15 16
51 17 18 19 20 21 22 23
52 24 25 26 27 28 29 30
1 31

29g

27g = 56g

Calendrier de l'an 2013

375 = 874

284 = 775

+ 375 = 746

Janvier

Lu Ma Me Je Ve Sa Di

1	1	2	3	4	5	6
2	7	8	9	10	11	12
3	14	15	16	17	18	19
4	21	22	23	24	25	26
5	28	29	30	31		

Février

Lu Ma Me Je Ve Sa Di

5				1	2	3
6	4	5	6	7	8	9
7	11	12	13	14	15	16
8	18	19	20	21	22	23
9	25	26	27	28		

Mars

Lu Ma Me Je Ve Sa Di

9				1	2	3
10	4	5	6	7	8	9
11	11	12	13	14	15	16
12	18	19	20	21	22	23
13	25	26	27	28	29	30

Avril

Lu Ma Me Je Ve Sa Di

14	1	2	3	4	5	6
15	8	9	10	11	12	13
16	15	16	17	18	19	20
17	22	23	24	25	26	27
18	29	30				

Mai

Lu Ma Me Je Ve Sa Di

18		1	2	3	4	5
19	6	7	8	9	10	11
20	13	14	15	16	17	18
21	20	21	22	23	24	25
22	27	28	29	30	31	

Juin

Lu Ma Me Je Ve Sa Di

22				1	2	
23	3	4	5	6	7	8
24	10	11	12	13	14	15
25	17	18	19	20	21	22
26	24	25	26	27	28	29

Juillet

Lu Ma Me Je Ve Sa Di

27	1	2	3	4	5	6
28	8	9	10	11	12	13
29	15	16	17	18	19	20
30	22	23	24	25	26	27
31	29	30	31			

Août

Lu Ma Me Je Ve Sa Di

31			1	2	3	4
32	5	6	7	8	9	10
33	12	13	14	15	16	17
34	19	20	21	22	23	24
35	26	27	28	29	30	31

Septembre

Lu Ma Me Je Ve Sa Di

35					1	
36	2	3	4	5	6	7
37	9	10	11	12	13	14
38	16	17	18	19	20	21
39	23	24	25	26	27	28
40	30					

Octobre

Lu Ma Me Je Ve Sa Di

40	1	2	3	4	5	6
41	7	8	9	10	11	12
42	14	15	16	17	18	19
43	21	22	23	24	25	26
44	28	29	30	31		

Novembre

Lu Ma Me Je Ve Sa Di

44			1	2	3	
45	4	5	6	7	8	9
46	11	12	13	14	15	16
47	18	19	20	21	22	23
48	25	26	27	28	29	30

Décembre

Lu Ma Me Je Ve Sa Di

48					1	
49	2	3	4	5	6	7
50	9	10	11	12	13	14
51	16	17	18	19	20	21
52	23	24	25	26	27	28
1	30	31				



Nom: LAMBERT

Prénom: Yann

6

Professeur / Professeure Professeur Aubert

Epreuve: Droit du travail

Date: 31 mai 2013

2f

Ce cas présente différents problèmes, à savoir la question du salaire de T., d'un éventuel congé annuel et d'une ventilation ou temps, impayés.

I) Salaire en cas d'empêchement de travailler

i) Régime applicable

Le régime de l'art. 324a al. 1 à 3 CO s'applique si le travailleur est empêché de travailler sans faute de sa part par des causes inhérentes à sa personne, telle que maladie, dans la mesure où les rapports de travail ont duré plus de trois mois.

Le régime a un rôle supplétif et ne s'applique qu'en l'absence d'une assurance obligatoire ou d'une réglementation conventionnelle salable. À l'exception de l'art. 3 al. 1 LPGA, est réputée maladie toute atteinte à la santé physique qui n'est pas due à un accident et qui exige un traitement médical ou provoque une incapacité de travail.

En l'espèce, T. est incapable à 50% de travailler, sans faute de sa part puisqu'il est atteint du SIDA. Le SIDA nécessite traitement médical et provoque incapacité de travail, c'est donc une maladie, soit une cause inhérente à la personne. D'autre part, les rapports de travail entre T. et E. ont duré plus de trois mois, puisque T. est employé depuis le 1^{er} novembre 2006, soit depuis plus de six ans. Enfin, la maladie n'est pas assurée obligatoirement et aucun régime conventionnel n'a été conclu.

le régime de l'art. 324a al. 7 à 300 s'applique donc.

ii) Prestations de l'employeur

Selon l'art. 324a al. 7 CO, l'employeur verse le salaire pour un temps limité. À l'exception de l'art. 324a al. 2 CO, l'employeur paie pendant la première année de service le salaire de trois semaines et, ensuite, le salaire pour une période plus longue fixée équitablement, compte tenu de la durée des rapports de travail et des circonstances particulières. Ainsi, la loi ne précise que pour la première année la durée du paiement au salaire; pour les années ultérieures, c'est aux juges qu'il incombe de décider. L'échelle la plus couramment appliquée en Suisse romande est l'échelle Lemire (Fax. II p. 106). D'après cette échelle, la somme maximale due à l'employé, empêché sans sa faute de travailler, se monte à trois mois de salaire pendant la septième année de service.

En l'espèce, T. est incapable à 50% de travailler en raison de sa maladie depuis le 5 novembre 2012. T. est dans sa septième année de service. Il a donc droit au maximum de trois mois de salaire, soit six mois de salaire à 50%. E. lui a ~~payé~~ versé son salaire à 50% pour les semaines lorsque T. était malade jusqu'au 1^{er} mai 2013 non inclus. Comme T. est malade depuis le 5 novembre 2012, il a droit à son 50% de salaire jusqu'au 5 mai 2013. E. doit donc encore verser 50% du salaire de T. pendant 5 jours, soit le montant de CHF 1'237,225. ($15'000 \div 4,33 \approx 3464,20 \div 7 \approx 494,89$ par jour (calcul en jour civil); $494,89 \div 2 \approx 247,445 \times 5 \text{ jours} = 1'237,225$.) ✓

E. doit encore verser CHF 1'237,225.- à T. pour les semaines d'absence. ✓

II) Résiliation en temps inopporun

1 - Délai de congé

Le contrat de durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties (art. 335 al. 1 CO). Selon l'art. 335c, le contrat peut être résilié par la fin d'un mois moyennant un délai de congé de deux mois de la dernière à la neuvième année de service (art. 71). Ces délais peuvent être modifiés par accord écrit (art. 2). À l'encre de l'art. 73 al. 1 CO, le contrat pour lequel la loi exige la forme écrite doit être signé par toutes les personnes auxquelles il impose des obligations. Le délai de congé se calcule rétroactivement à partir de l'extinction du contrat (Fav. I N° 39 consid. 2).

Enfin une résiliation en arrens est possible.

En l'espèce, T. est employé depuis le 1^{er} novembre 2006, sans que la fin du contrat n'ait été stipulée. T. et E. ont donc conclu un contrat de durée indéterminée. Le 27 mai 2013, T. est dans sa septième année de service. Le délai de congé est donc en principe de deux mois par la fin du mois. Toutefois les parties ont convenu d'un délai de congé de trois mois par la fin d'un mois, par accord écrit (le contrat de travail) signé par T. et E. Par conséquent, c'est ce délai qui trouve à s'appliquer.

La résiliation du contrat par E. le 27 mai par le 30 septembre 2013

est valable, c'est une réintégration en arène, puisque le congé avait pu être donné pour le 31 août 2013, qui est valable.

ii) Temps important

A l'issue de l'art. 336c al. 1 let. b CO, après le temps d'essai, l'employeur ne peut pas résilier le contrat pendant une incapacité de travail partielle résultant d'une maladie non imputable à faute du travailleur, et cela, durant 180 jours à partir de la 1^{re} sixième année de service. Selon l'art. 336c al. 2 CO, le congé donné pendant cette période est nul.

En l'espèce, T. est incapable de travailler partiellement à 50% en raison d'une maladie (VIH) sans faute de sa part, depuis le 5 novembre 2012, soit durant sa septième année de service. T. bénéficie donc d'une période de protection de 180 jours à partir du 5 novembre 2012. Cette période prend fin le 14 mai 2013. Par conséquent, le premier congé notifié par E. le 29 avril 2013 était nul. En revanche, le congé notifié le 27 mai 2013 est valable.

Le congé donné le 27 mai 2013 pour le 30 septembre 2013 est donc valable, le contrat sera ainsi résilié le 30 septembre 2013.

T. continuera à recevoir son salaire à 50% pour l'après-midi travaillé jusqu'à cette date, soit le montant de CHF 37'500.
($15'000 \div 2 = 7'500 \times 5 \text{ mois (mai de mai inclus)} = 37'500$)



Nom: LAMBERT

Prénom: Jean

Professeur / Professeure

Epreuve:

Date: 31 mai 2013

III) Motif du congé

Selon le principe posé à l'art 335 al. 1 CO, le contrat conclu pour une durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties. Ce droit est cependant limité par les dispositions sur le congé abusif.

En particulier, l'art. 336 al. 1 let. a CO qualifie d'abusif le congé 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 cause un préjudice grave au travail dans l'entreprise.

Selon le Tribunal fédéral, cette disposition vise le congé discriminatoire, fondé par exemple sur la séropositivité (Fav. I N° 19 consid. 1.a).

En l'espèce, T. est atteint par le VIH. À l'issue de l'annonce, on constate que c'est pour ce motif que E., qui n'a jamais eu de problèmes avec T., veut le licencier. En effet, en apprenant que T. devrait s'absenter, E. a aussitôt envisagé de le licencier. Le congé est donc abusif à moins que la raison du licenciement n'ait un lien avec le rapport de travail ou ne cause un préjudice grave au travail dans l'entreprise.

Or en l'occurrence, la clientèle de E. a sensiblement baissé depuis l'automne 2010 et diminue de plus en plus rapidement, car les patients ont peur d'une contamination à l'occasion d'une opération et car la maladie marque le visage de T. D'autre part, T. a été engagé pour fournir un travail d'une qualité exemplaire. Toutefois sa maladie a un impact sur sa régularité.

Par conséquent, le coût de π à T_1 n'est pas aléatoire, car la baisse de clientèle et la rupture en baisse de T_1 expliquent la décision de E_1 .

g