

Cas pratique

Originnaire de Scandinavie, Tatyana commence à travailler à plein temps comme couturière dans une boutique de mode à Genève le 1^{er} janvier 2019, pour un salaire mensuel de CHF 3'900.-. Habile de ces doigts, Tatyana apprend vite le métier et devient rapidement plus douée que sa patronne Eléonore.

Les semaines passent et Eléonore devient de plus en plus antipathique à l'égard de Tatyana. Eléonore lui adresse des remontrances injustifiées à tout bout de champ, s'irrite de son accent nordique et s'amuse de temps en temps à lui cacher ses instruments de couture ou à défaire ses ourlets à son insu, sous le regard atterré des autres employées d'Eléonore, qui n'osent intervenir.

Le 22 avril 2019, Tatyana est prise de vertiges tôt le matin. Elle avertit immédiatement son employeuse par SMS. Décidée à aller tout de même travailler, elle arrive au magasin avec une heure de retard (pour la première fois depuis son entrée en fonction), et se fait accueillir par Eléonore qui lui lance sèchement devant deux clientes « Dis-donc, Reine des Neiges, t'es restée enfermée dans ton palais ce matin ? Encore un retard comme ça, et tu es virée, compris ? ». Le lendemain soir, peu après la fermeture, Tatyana entend Eléonore dire par téléphone à son mari « En tout cas, si elle croit qu'elle va pouvoir devenir cheffe de succursale un jour, elle peut toujours rêver ! ».

Le lundi 29 avril 2019, Tatyana reçoit une lettre lui indiquant qu'elle est licenciée pour le 31 mai 2019 en raison de la qualité insuffisante de son travail. Son retard du 22 avril 2019 lui est également reproché.

Du lundi 6 mai au dimanche 12 mai 2019, Tatyana est incapable de travailler en raison d'une forte bronchite, attestée par certificat médical.

Atterrée, Tatyana vous consulte aujourd'hui. Elle souhaiterait connaître ses droits.

Veillez répondre aux questions suivantes :

- 1/ Quand le contrat de travail de Tatyana prend-il fin ?
- 2/ Quelles violations du droit Eléonore a-t-elle commises ? Quelles prétentions Tatyana peut-elle faire valoir à l'encontre de son employeuse ? (Veillez chiffrer ces prétentions).

1 motif 336 ☉

Nom: Samson

Prénom: Clara

Professeur/Professeure:

Prof. Leupen

Epreuve: Droit du travail

Date: 31.05.19

Question 1

On s'intéresse au congé inopporun au sens de l'art. 336c (1).
 a) Il faut tout d'abord déterminer le délai de congé applicable en faisant abstraction de l'incapacité de travail mentionnée dans l'énoncé.

Selon l'art. 335c al. 1 (1), 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. Selon l'art. 335c al. 2 (1), ce délai peut être modifié par accord écrit, contrat-type de travail ou convention collective. Ces règles s'appliquent après le temps d'essai, qui peut au maximum être de 3 mois (art. 335b al. 2 (1)). On calcule l'ancienneté en mesurant le temps écoulé entre l'entrée en fonction et la cessation globale de la relation de travail.

En l'espèce, T est entrée en fonction le 1^{er} janvier 2019, soit il y a plus de 3 mois donc on se trouve après le temps d'essai. Les parties n'ont prévu aucune dérogation au système légal s'agissant des délais de congé donc on applique l'art. 335c al. 1 (1). Le 29 avril, ²⁰¹⁹ alors que T est licenciée, T se trouve ainsi dans sa 1^{ère} année de service et bénéficie d'un délai de congé d'un mois pour la fin d'un mois, qui était bien le 31.05.19. Celui-ci débute le 1.05.19 et dure jusqu'au 31.05.19, soit un total de 31 jours.

et r
la

l'art. 336c s'applique tout d'abord après le temps d'essai, ce qui est le cas ici comme vu sous a).
On doit être en présence d'un contrat de durée indéterminée ou d'un contrat conclu pour plus de 10 ans. En l'espèce, le contrat qui lie Tet E est de durée indéterminée faute d'indications contraires.

b) Il faut maintenant déterminer si les conditions de la protection contre le congé donné en temps d'opportunité sont données.

l'art. 336c s'applique tout d'abord après le temps d'essai, ce qui est le cas ici comme vu sous a).

On doit être en présence d'un contrat de durée indéterminée ou d'un contrat conclu pour plus de 10 ans. En l'espèce, le contrat qui lie Tet E est de durée indéterminée faute d'indications contraires.

Il faut être en présence d'une résiliation par la partie employeuse, ce qui est le cas ici car E licencie T le 29 avril alors que E est la patronne de T.

Il faut enfin qu'il y ait une situation donnant lieu à une période de protection au sens de l'art. 336c al. 1 CO. La liste est exhaustive. Selon l'art. 336c al. 1 let. b CO, l'employeur ne peut licencier un travailleur pendant une période d'incapacité de travail totale ou partielle résultant d'une maladie non imputable à la faute du travailleur, et cela durant 30 jours au cours de la 1^{ère} année de service. Le salarié doit apporter la preuve de son incapacité de travail et de son absence de faute, sachant que la connaissance de la maladie n'est pas nécessaire pour déclencher la protection. Le dies a quo de la période de protection est ainsi le 1^{er} jour de l'incapacité.

A noter que le cumul inter-littéral entre une même ou plusieurs lettres de l'art. 336c al. 1 CO est possible, chaque situation nouvelle faisant naître une nouvelle période de protection.

En l'espèce, T a une bronchite, soit une maladie qui cause son incapacité de travail totale du 6 au 12 mai 2013. Cette maladie n'est pas fautive, une maladie comme une

brancote pouvait s'attrapper facilement et sans aucun comportement particulier à sa source. T sera en mesure de prouver tout cela, grâce à son certificat médical.

De plus, T se trouve dans sa 1ère année de service (NS) et bénéficie donc de 30 jours de protection, ^{valors qu'elle a le 12} ^{malade que 12} ^{l'absence puis} un indicant pas que la brancote soit une recrudescence d'une maladie déjà survenue dans l'année. En conséquence, l'art. 336c CO va déployer ses effets pendant 30 jours.

c) Quelle est la conséquence sur le terme?

Selon l'art. 336c al. 2 CO, le congé d'année avant une période de protection alors qu'une situation de l'art. 336c al. 1 CO se produit avant la fin du délai de congé est suspendu et ne continue à courir qu'après la fin de la période de protection. Selon l'art. 336c al. 3 CO, lorsque les rapports de travail doivent cesser à un terme, tel que la fin d'un mois, et que ce terme ne coïncide pas avec la fin du délai de congé qui s'est recommencé à courir, ce délai est prolongé jusqu'au prochain terme

En l'espèce, E licencie T le 29 avril²⁰¹⁹, soit avant la période de protection du 6 au 12 mai 2019. De plus la période de protection se produit avant le 31 mai 2019, soit avant la fin du délai de congé. Le délai de congé est donc suspendu à partir du 6 mai et reprend le 12 mai, ce qui nous amène ainsi au 7 juin car le délai de congé doit au total faire 31 jours (cf. a). Comme un terme pour la fin d'un mois s'applique, et que le 7 juin 2019 ne coïncide pas avec la fin d'un mois, le délai de congé est prolongé jusqu'au prochain terme, soit le 30 juillet 2019. Le contrat prend donc fin le 30 juillet 2019.

Question 2

2) Violations commises par E

Selon l'art. 328 21.1 CO, l'employeur protège et respecte la personnalité du travailleur; il manifeste les égards voulus pour sa santé et veille au maintien de la moralité.

Selon l'art. 328 21.2 CO, il prend, pour protéger la vie, la santé et l'intégrité personnelle les mesures recommandées par l'expérience dans la mesure où les rapports de travail et la nature du travail permettent équitablement de l'exiger de lui.

L'art. 328 CO protège ainsi le travailleur contre les violences verbales ou physiques ainsi que la sphère privée, l'honneur et la santé des travailleuses. La santé est mise en danger en cas de mobbing. L'employeur a ainsi une double obligation: il doit s'abstenir de porter atteinte à la personnalité de ses employés et prendre toutes les mesures nécessaires pour prévenir et mettre fin aux atteintes.

En particulier, le harcèlement psychologique est défini par la jurisprudence comme un enchaînement de propos et/ou d'agissements hostiles, répétés fréquemment et pendant une période assez longue (plus les atteintes sont graves et plus la période est courte) par lesquels un ou plusieurs individus cherchent à isoler, à marginaliser voire à exclure une personne sur son lieu de travail. Selon la jurisprudence, c'est l'effet des agissements sur la victime qui est déterminant. S'agissant de la preuve à apporter, un faisceau d'indices convergents suffit et peut passer par des témoignages.

En l'espèce, E adresse des remarques injustifiées à

Nom: Sanson

Prénom: Clara

(11)

Professeur/Professeure: Prof Leupen

Epreuve: Droit du travail

Date: 31.05.19

T a fait bavit de champ, s'ennuie de son accept. normale et la mesure de la licéité injustifiée.

Il s'agit évidemment d'agissements hostiles qui durent depuis janvier, soit environ 6 mois. Ils sont donc répétés fréquemment, tous les jours, et perdent une période assez longue. Cette pratique de E a pour but de nuire à T et à l'isoler, à la faire passer pour une mauvaise employée qu'elle n'est pas. E harcèle donc psychologiquement T. T pourra en apporter la preuve en faisant témoigner ses collègues. Le mari de E, qui est au courant, ne témoignera probablement pas. Néanmoins, au vu du nombre des agissements de E il est probable que T réunisse des indices suffisants. Ainsi, en faisant du mobbing, E met en danger la santé de T, qui est d'ailleurs atteinte.

Ce comportement de E viole son obligation de s'abstenir de porter atteinte à la personnalité de son employée, ainsi que, du même coup, vu que E est auteure de l'atteinte, son obligation de faire en sorte qu'il n'y ait pas d'atteintes (mise en place d'une personne de confiance p.ex.). (x)

En conclusion, il y a une violation de l'art. 328 CO.

Se pose également la question de savoir si le congé est abusif, vu que E invoque un faux motif, à savoir que T travaillerait mal. Le motif réel de la résiliation est la rivalité que E ressent envers T qui est plus douée qu'elle. Il faut toutefois un des motifs de l'art. 336 CO qui n'est pas donné ici, et la manière de résilier le contrat, par simple lettre, n'est pas constitutive d'une atteinte grave à la personnalité. Il n'y a donc pas de congé abusif. (x)

De plus, E porte atteinte à l'honneur de T en l'isolant devant les clients quand elle arrive en retard.

336 al 1
let. a CO

En cas de chute de l'œuvre
J et C accusent le maître de hémiparésie (par
en l'inscrivant sur une banderole
tion de la diffamation

b) En vertu de la violation de l'art. 328 CO, T a des
prétentions. Elle peut démissionner avec effet immédiat
(art. 332 et 336 CO) si elle arrive à prouver qu'elle
ne peut plus venir travailler au domicile
E a l'inspection du travail (art. 54 LTr).

Néanmoins, vu que T est déjà licenciée, elle a meilleur
temps d'agir en constatation de l'atteinte (art. 282 CO)
et en dommages-intérêts et réparation du tort
moral (art. 41, 49, 99 al. 3 CO). En effet, l'employeur
qui porte atteinte à la personnalité du travailleur
engage sa responsabilité et doit réparer le dommage
qu'il cause. Si le dommage ne peut pas être réparé
suffisamment, l'art. 49 CO s'applique et les tribunaux
allouent une indemnité entre 5 et 12'000 CHF.

En l'espèce, au vu des faits, T devra agir en
constatation de l'atteinte. Elle agira contre E en responsa-
bilité contractuelle. Au vu de la LÉg, qui, en cas
de harcèlement sexuel et non psychologique, fixe le maximum
de l'indemnité à 6 mois de salaire, je pense que T, au
vu de sa situation particulièrement vulnérable, ^{qui la rend}
dépendante de E et qui la force à subir ses atteintes, ^{de la mauvaise}
obtient des dommages-intérêts équivalant à 3 mois de ^{vie de E}
salaire, soit 15'900 CHF. ^{devrait}

~~En effet, il se peut que Tessier d'argumenter que E est de
mauvaise foi et qu'elle invoque un prétexte. Mais le
fait que T soit compétente et menace la position de
la patronne n'est pas une raison~~

(*) Il se peut néanmoins que l'essai d'argumenter qu'elle est licenciée pour une raison inhérente à sa personnalité, à savoir son don pour la couture (art. 336 al. 1 let. a CO).

L'employeur peut toutefois apporter des justes motifs en invoquant que la personne n'est plus en mesure d'accomplir son travail ou qu'elle porte atteinte à l'entreprise, ce qui n'est évidemment pas le cas ici vu que justement T est particulièrement douée. C'est d'ailleurs son don qui est la cause du licenciement.

Si cette argumentation est admise (ce qui est peu probable au vu du principe de libre résiliation en droit suisse) la sanction de l'art. 336a contre la résiliation abusive s'applique. L'art. 336a al. 1 CO prévoit une indemnité ~~de~~ ^{indemnité} ~~suigeneris~~ qui a une finalité punitive et qui est plafonnée à 6 mois de salaire et cumulable ^{exceptionnellement} avec une indemnité pour tort moral résultant d'une autre cause (art. 49 CO) au si l'atteinte n'est pas réparée.

En l'espèce, T pourrait, au vu des ^{fautes mentionnées plus haut,} circonstances prétendre à une indemnité de 4 mois de salaire, soit 15'600 CHF mais pas d'indemnité pour TM si elle ne prouve qu'elle a subi un tort moral pour la remarque devant les diables, ce qui est peu probable. En conclusion, il y a une potentielle résiliation abusive par E mais l'argumentation est faible.