



Contenu de l'examen

L'examen comprend :

- Un énoncé de cas pratique (le présent document, qui comprend 4 pages)
- Un questionnaire à choix multiple (QCM) de 5 pages (version A ou B)
- Une grille de réponses de QCM (version A ou B selon votre énoncé de QCM)
- Un calendrier 2019 (page 3 du présent document)
- Un tableau de l'échelle bernoise (page 4 du présent document)

Répartition des points

Cas pratique : 3.5 points.

QCM : 2.5 points.

Consignes pour le cas pratique

1. Sur toutes les feuilles lignées utilisées, veuillez inscrire vos nom-s et prénom-s.
2. Pour chaque question, formulez votre réponse en syllogismes complets (majeure, mineure, conclusion). N'oubliez pas de dater précisément les délais, de conclure pour chaque question posée et de calculer les prétentions lorsque l'énoncé le permet.

Cas pratique

Originaire 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 ses 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 ! ». humiliation

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. + immédiat

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. ^{31 mai 2019} 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).

365 **Janvier 2019**

Lun.	Mar.	Mer.	Jeu.	Ven.	Sam.	Dim.
1	2	3	4	5	6	
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

365 **Février 2019**

Lun.	Mar.	Mer.	Jeu.	Ven.	Sam.	Dim.
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		

365 **Mars 2019**

Lun.	Mar.	Mer.	Jeu.	Ven.	Sam.	Dim.
9				1	2	3
10	4	5	6	7	8	9
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

365 **Avril 2019**

Lun.	Mar.	Mer.	Jeu.	Ven.	Sam.	Dim.
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				

365 **Mai 2019**

Lun.	Mar.	Mer.	Jeu.	Ven.	Sam.	Dim.
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	

365 **Juin 2019**

Lun.	Mar.	Mer.	Jeu.	Ven.	Sam.	Dim.
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

365 **Juillet 2019**

Lun.	Mar.	Mer.	Jeu.	Ven.	Sam.	Dim.
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			

365 **Août 2019**

Lun.	Mar.	Mer.	Jeu.	Ven.	Sam.	Dim.
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

365 **Septembre 2019**

Lun.	Mar.	Mer.	Jeu.	Ven.	Sam.	Dim.
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					

365 **Octobre 2019**

Lun.	Mar.	Mer.	Jeu.	Ven.	Sam.	Dim.
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		

365 **Novembre 2019**

Lun.	Mar.	Mer.	Jeu.	Ven.	Sam.	Dim.
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

365 **Décembre 2019**

Lun.	Mar.	Mer.	Jeu.	Ven.	Sam.	Dim.
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				

Echelle de Berne

Durant la 1 ^{ère} année de service	3 semaines de salaire
Durant la 2 ^e année de service	1 mois de salaire
De la 3 ^e à la 4 ^e année de service	2 mois de salaire
De la 5 ^e à la 9 ^e année de service	3 mois de salaire
De la 10 ^e à la 14 ^e année de service	4 mois de salaire
De la 15 ^e à la 19 ^e année de service	5 mois de salaire



Nom: Färer 16-309-965

Prénom: David

5.75

Professeur/Professeure: Karine Lemper

Epreuve: Droit du travail

Date: 31.05.19

1) Fin du contrat de travail :

Selon l'art. 335c al. 1 CO, le temps d'essai dure, à défaut d'accord entre les parties, un mois, soit le 1er mois de travail. Il dure 3 mois maximum selon l'art. 335b al. 2 CO. Tatyana (ci-après: T.) a commencé à travailler le 1er janvier 2019 et aucun accord n'a été passé entre les deux parties à propos du temps d'essai, donc il dure 1 mois. En l'espèce, nous sommes le 31 mai 2019, donc nous sommes bien au-delà du temps d'essai.

Dès lors, il convient d'analyser les délais de congé après le temps d'essai, soit à la lumière de l'art. 335c CO et en particulier son alinéa 1, car à teneur d'ensemble, il n'y a aucun accord dérogatoire modifiant les délais de congé au sens de l'alinéa 2. Selon cet alinéa 1, le contrat peut être résilié pour la fin d'un mois moyennant un délai de congé d'un mois pour la première année de service, de deux mois de la deuxième à la neuvième année de service et de trois mois ultérieurement. Selon la doctrine et la jurisprudence, l'année de service se calcule depuis l'entrée en fonction jusqu'au moment de la notification de la résiliation.

En l'espèce, T. est entrée en service le 1er janvier 2019 et la notification de la résiliation est datée du lundi 29 avril 2019. T. est donc dans sa 1ère année de service et le délai de congé est donc d'un mois pour la fin d'un mois.

Le délai de congé sera donc du 1er mai au 31 mai 2019, car le terme du contrat sera le 31 mai 2019, comme l'a indiqué Éléonore (ci-après: E.), en vertu de l'art. 335c al. 1 CO. Cependant, ce terme du contrat ne tient pas compte d'une éventuelle protection contre les congés ^{donnés par l'employeur} inopportuns au sens de l'art. 336c CO que nous allons donc analyser pour voir s'il s'applique ici.

L'art. 336c CO s'applique après le temps d'essai. Selon l'art. 336a al. 1 let. b CO, une incapacité de travail totale ou partielle résultant d'une maladie ou d'un accident non imputable à la faute de la personne salariée (ce qu'elle devra prouver) est une situat.

donnant lieu à une ^{période de} protection fut dure toute la durée de l'incapacité, mais au maximum 30 jours pendant la 1ère année de service, 90 jours de la 2ème à la 5ème année de service et de 180 jours à partir de la 6ème année de service; cette période de protection commence à courir le 1er jour de l'incapacité. Seule l'incapacité de travail est déterminante et non pas la maladie ou l'accident (leur connaissance n'est même pas nécessaire). Selon l'art. 336c al. 2 CO, un congé donné pendant une période de protection ^{au sens de l'al. 1} 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.

La protection ne déploie ses effets que durant le délai de congé et ce dernier est donc prolongé du même temps que dure la suspension du délai de congé si une période de protection ^{au sens de l'al. 1} survient pendant le délai de congé. Au sens de l'art. 336c al. 3 CO, la fin du contrat est reportée jusqu'au prochain terme si le contrat avait dû cesser à un terme et que ce terme ne coïncide pas avec la fin du délai de congé qui a recommencé à courir.

En l'espèce, T. est incapable de travailler du 6 au 12 mai 2019 (soit 7 jours) et cela est dû à une maladie, donc sans sa faute; elle peut prouver cela par certificat médical. Nous sommes, comme déjà vu, dans la 1ère année de service, donc elle n'a droit qu'à 30 jours de protection; puisqu'elle n'en a que 7, elle sera protégée pour l'intégrité. Nous sommes donc bien dans une situation donnant lieu à une période de protection au sens de l'art. 336c al. 1 let. b CO. Le congé a été donné avant cette période de protection et l'entier de cette dernière se trouve dans le délai de congé normal, hypothétique (comme vu avant, du 1er au 31 mai 2019). Le délai de congé sera donc suspendu de 7 jours et prolongé d'autant, nous faisant arriver donc au 7 juin pour la fin du délai de congé, tout cela en vertu de l'art. 336c al. 2 CO. Puisqu'il ne s'agit pas de la fin d'un mois et que les rapports de travail doivent cesser la fin d'un mois, l'on prolonge cela au prochain terme, soit le 30 juin 2019.

En conclusion, le contrat aurait dû prendre fin le 31 mai 2019 en vertu de l'art. 336c al. 1 CO, mais en raison de l'incapacité de travailler de T., il arrivera à échéance

* Par ailleurs, TE, il y a un nt psychologique raison d'un end de propos et/ou sement hostile fréquemment p une période au par lesquels un sivement ridicule, chant à traiter, à maliser, voire à une personne à lieu de travail porte l'intention, l'effet qui com

Le 30 juin 2019, grâce à l'art. 336 CO, et peu importe qu'il s'agisse d'un dimanche.

2) Violations du droit commises par E. et prétentions de T.

Pour commencer, au sens de l'art. 328^{al.1} CO, l'employeur doit protéger et respecter la personnalité du travailleur et au sens de l'art. 2, il doit même prendre les mesures nécessaires à cet effet. Selon le TF, les aspects protégés sont l'honneur, la réputation, l'intégrité physique et psychique, ainsi que la santé et la sphère privée. L'employeur doit respecter (devoir d'abstention) et protéger (devoir d'action). *

En l'espèce, E. se moque de Tatjana, l'humilie publiquement devant des collègues et des clients, lui cache ses instruments de travail, et ainsi de suite. Il y a donc assurément une violation crasse de l'art. 328 CO, voire même un harcèlement psychologique au sens du TF.

T. pourrait donc agir en constatation de l'atteinte (art. 284a CC) et agir en tant moral au sens de l'art. 49 CO si l'atteinte est grave. Les tribunaux donnent souvent entre 1'000 et 25'000.

L'on pourrait aussi penser un employé abusif au sens de l'art. 325 CO. La liste de l'art. 1 n'est pas exhaustive, il peut y avoir d'autres motifs si elle gravite équivalente. Il faut chercher le motif réel.

En l'espèce, le motif invoqué n'est pas le vrai et vu toute ces moqueries c'est assez grave pour justifier un employé abusif. En plus, on pourrait penser qu'elle a peur de se faire entendre sa place. C'est un abusif.

Selon l'art. 336a CO, la partie qui mérité abusivement doit une indemnité à l'autre ^(al.1) pouvant aller jusqu'à 6 mois de salaire. Cela se détermine ^(al.2) compte tenu de toutes les circonstances.

En l'espèce, T gagne 2'900/mois, donc elle pourrait prétendre jusqu'à 22'000, mais le juge allouerait probablement 3 ou 4 mois de salaire.

Le cumul avec le fait moral ne serait pas possible.

* Par ailleurs, selon le TF, il y a un harcèlement psychologique en matière d'un endoctrinement de groupes et/ou d'agissements hostiles répétés fréquemment pendant une période assez longue par lesquels un ou plusieurs individus cherchent à isoler, à marginaliser, voire à exclure une personne sur son lieu de travail (peu importe l'intention, c'est l'effet qui compte).



VERSION B

II - Questionnaire à choix multiple (5 pages)

Consignes

Indiquez vos **nom·s, prénom·s et votre numéro d'étudiant·e** dans l'espace dédié en haut du formulaire de réponse.

Répondez aux questions posées **en cochant la ou les bonne·s réponse·s**. Aucune justification n'est demandée. Pour chaque question, il y a au minimum une case à cocher. Il n'y a pas de point négatif. Le procédé de correction, automatisé, exige que votre formulaire soit rempli de façon propre et claire, sans rature.

NB : Si l'énoncé ne précise rien, la date à laquelle la question vous est posée est celle du vendredi 31 mai 2019.

1. T. travaille comme employée de bureau à 100 % auprès de l'entreprise E. Elle vient d'apprendre qu'elle est enceinte depuis 4 semaines. Elle n'en a pas informé son employeuse, car elle sait que les femmes enceintes sont mal vues dans l'entreprise. Toutefois, T. souffre de nausées abominables qui l'empêchent de se concentrer sur son travail plusieurs fois par jour.

A. T. a l'obligation d'informer son employeuse de son état immédiatement.

B. Juridiquement, T. est en droit de rester chez elle plutôt que de se rendre au travail, pour autant qu'elle en avise son employeuse.

C. Si T. renonce à travailler en raison de ses nausées, et si E. refuse de payer T. pour les heures où celle-ci s'est absentée, T. ne pourra obtenir le versement de sa rémunération que si elle est en mesure de présenter un certificat médical attestant son incapacité de travail.

D. Même si elle le souhaite et même si son employeuse est d'accord, T. n'aura pas le droit de travailler pendant les 8 semaines qui suivront son accouchement.

2. Laquelle ou lesquelles de ces affirmations sont correctes :

A. Les personnes salariées sont toutes soumises au même devoir de fidélité, peu importe leur fonction dans l'entreprise.

B. Un employé n'a pas le droit d'exercer une autre activité rémunérée pendant ses vacances sans l'accord de son employeur.

3. Dans le cadre de rapports de travail soumis au droit privé:

A. Les parties peuvent prévoir dans le contrat un temps d'essai d'une durée supérieure à trois mois.

B. Le temps d'essai doit permettre aux parties de faire connaissance. Il est donc interrompu lorsque T. part en vacances durant le temps d'essai.

C. Le temps d'essai est calculé au prorata du taux d'occupation (si T. travaille à 50 %, le temps d'essai légal de 1 mois dure en réalité deux mois).

D. Il peut parfois s'écouler plus de trois mois entre le moment de l'entrée en fonction et la fin du temps d'essai.

4. Dans le cadre de la résiliation en temps inopportun de l'art. 336c CO :

A. Si T. a un cours de répétition (service militaire), puis se démet l'épaule lors d'un cours de yoga plus tard dans l'année, l'incapacité liée à l'accident n'entraîne pas l'ouverture d'une nouvelle période de protection.

B. T. subit une opération de la hanche (pose d'une prothèse) qui lui vaut une incapacité de travail d'un mois. Plus tard dans l'année, elle doit retourner se faire opérer car l'équipe médicale découvre que la prothèse émet des composants chimiques toxiques pour la santé. La nouvelle incapacité de travail ouvre une nouvelle période de protection.

C. T. est incapable de travailler pendant 2 semaines en raison d'un torticolis contracté en jouant du violon. Plus tard dans l'année, son médecin lui prescrit de rester chez elle 3 jours en raison d'un eczéma infectieux généralisé dû à l'usage d'un produit de beauté allergène. La nouvelle incapacité de travail ouvre une nouvelle période de protection.

5. T. a été engagé comme réceptionniste par la prestigieuse banque E., le 1^{er} juillet 2018, pour une période d'un an (contrat à durée déterminée). Le 29 mai 2019, le directeur de la banque est informé par un membre du personnel que T., dont le comportement irrévérencieux a déjà donné lieu à une remise à l'ordre, divulgue sur sa page Facebook des informations professionnelles destinées à rester secrètes. Après vérification, il s'avère que T. a effectivement posté sur Facebook et Instagram des documents marqués « confidentiel » ainsi que des photos de lui-même en compagnie de l'Ayatollah Khamenei au guichet de la réception. Furieux, le directeur de E. rédige sur le champ une lettre de licenciement avec effet immédiat, que T. reçoit le 30 mai 2019.

A. E. ne peut résilier le contrat avec effet immédiat car il s'agit d'un contrat à durée déterminée.

B. T. a gravement violé son devoir de fidélité envers E.

C. La sanction du licenciement avec effet immédiat est disproportionnée. E aurait dû se limiter à prononcer un avertissement.

6. T. est entré en fonction le lundi 2 février 2015. Le vendredi 15 mars 2019, T. reçoit une lettre de E. lui signifiant son licenciement pour le 31 mai 2019. Du 1^{er} avril au 21 avril 2019 inclus, T. est incapable de travailler en raison d'une grave crise d'angoisse, attestée par un certificat médical de sa psychiatre.

A. Au moment de la notification de la résiliation, T. est dans sa 5^e année de service.

B. Le délai de congé est suspendu en raison de l'incapacité de travail de T. en vertu de l'art. 336c al. 2, 2^e hypothèse, CO.

C. Le contrat de travail prend fin le 21 juin 2019.

D. Le contrat de travail prend fin le 30 juin 2019.

E. Le contrat de travail prend fin le 31 juillet 2019.

7. T. est entrée en fonction le 1^{er} septembre 2016 pour une durée de trois ans (contrat à durée déterminée). Elle bénéficie d'un salaire mensuel de 6'000 CHF. Elle a été incapable de travailler durant 2 semaines en février 2019 en raison des suites d'un accident de parapente. Sachant qu'elle a épuisé son droit aux vacances jusqu'au 31 décembre 2018, et qu'elle n'a plus pris de vacances depuis, elle souhaiterait prendre son solde de vacances d'ici le 31 août 2019.

- A. Pour le calcul du droit aux vacances de T., la proportion « après » s'applique.
- B. E. peut réduire la période de référence pour le calcul des vacances de T. de deux semaines.
- C. T. a droit à 2 semaines et 4 jours de vacances.
- D. T. a le choix entre prendre ses vacances en nature ou demander une indemnité en argent pour vacances non prises.

8. Pour la quatrième fois ce mois de mai 2019, E. demande à T., son secrétaire, dont le salaire mensuel s'élève à 3'500 CHF pour 40 heures de travail par semaine, de bien vouloir « exceptionnellement » rester au bureau jusqu'à 20h00 ce vendredi soir (soit au-delà de l'horaire contractuel de 18h30) pour « surveiller la femme de ménage », qui passe au bureau tous les vendredis. En effet, plusieurs objets de valeur ont disparu ces derniers temps et E. suspecte la femme de ménage d'être à l'origine de ces disparitions. T. commence à trouver ces demandes pénibles. Il doit en effet aller chercher ses enfants à l'école, et ne veut pas les faire attendre encore une fois. Il est d'autant plus indigné que E. n'a adressé cette demande qu'à lui, en expliquant que les deux autres secrétaires présentes au bureau le vendredi sont d'un caractère moins conciliant.

- A. T. n'a pas réalisé d'heures de travail supplémentaire au sens de la LTr.
- B. T a droit à une compensation en temps ou en argent pour les heures supplémentaires effectuées ce mois de mai 2019.
- C. T. a le droit de refuser d'accomplir les heures supplémentaires qui lui sont demandées ce soir.

9. Laquelle ou lesquelles de ces affirmations sont correctes :

- A. Seule une personne physique peut être partie à un contrat de travail en droit suisse.
- B. Si rien n'est prévu dans le contrat de travail, T., juriste, est libre de se faire remplacer par un tiers au cas où il n'arriverait pas à exécuter lui-même le travail convenu.
- C. Le contrat de travail se distingue du contrat de mandat notamment par la condition du lien de subordination.
- D. Aurélien, 19 ans, a travaillé sur un chantier dirigé par le meilleur ami de son père, Gustave. Suivant les instructions de Gustave, Aurélien y a œuvré 6 heures par jours, 5 jours

par semaine pendant 1 mois. A la fin du mois, Aurélien demande à Gustave de lui verser un salaire, ce que Gustave refuse au motif que rien n'a été convenu et qu'il était parti du principe qu'il s'agissait « d'un coup de main entre amis ». Gustave doit néanmoins verser un salaire.

10. T. travaille pour E. depuis 2014 et perçoit un salaire mensuel de 9'500 CHF, treize fois l'an. Il a reçu, en plus de son salaire, un « bonus » de 20'000 CHF en 2015, en 2016, en 2017 et en 2018. Le contrat de travail ne prévoit rien. Laquelle ou lesquelles de ces affirmations sont correctes :

- A. Les revenus de T. se situent dans la tranche des hauts revenus.
- B. T. n'a pas droit au bonus pour l'année 2019 car il s'agit d'une gratification facultative.
- C. T. peut prétendre au versement d'un bonus de 20'000 CHF en 2019.

QCM B:

1) B C D

2) A

3) D

4) A? C ^{→ je pense pas}

5) B

6) A B D

7) 8 mois de travail → 4, 6 jours → C

~~8) A B C~~

8) A B C

9) C D

10) A? C ^{→ 243/500} _{2/3}