



UNIVERSITÉ
DE GENÈVE

FACULTÉ DE DROIT
Département de droit civil

Examen de droit du travail

30 mai 2022

Prof. Karine Lempen

Contenu de l'examen

L'examen comprend :

- Un énoncé de cas pratique (en page 2 de ce document)
- Un questionnaire à choix multiple (QCM) de 2 pages (en pages 5 et 6 de ce document, version A ou B)
- Une grille de réponses de QCM séparée (version A ou B selon votre énoncé de QCM)
- Un calendrier 2022 (page 3 du présent document)
- Un tableau de l'échelle bernoise (page 4 du présent document)
- Un tableau listant les salaires médians suisses en 2020 (page 4 du présent document)

Répartition des points

Cas pratique : **4.5 points.**

QCM : **1.5 points.**

Consignes pour le cas pratique

1. Sur tous les feuillets utilisés, veuillez inscrire vos **nom·s et prénom·s**.
2. Pour chaque question, formulez votre réponse en **sylogismes 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

Evelyne S. travaille en tant qu'employée de bureau auprès de l'assurance *La Mutuelle gagnante SA* depuis le 1^{er} février 2007. Elle et ses collègues sont en charge du suivi administratif des différents sinistres, sous la supervision de leur chef Christian P. Evelyne S. perçoit un salaire mensuel de 10'000 CHF versé treize fois l'an. Son contrat prévoit un horaire de travail de 42h par semaine, ainsi que la compensation des heures supplémentaires en congé. Il y est précisé qu'en cas d'impossibilité de compenser les heures supplémentaires par un congé, ces heures sont rémunérées au taux de 115 % du salaire de base.

En novembre 2021, Evelyne S. archive les cas gérés par Tom C., gestionnaire de sinistres. En classant ses dossiers, elle constate que Tom C. a couvert un certain nombre de sinistres en faveur de personnes assurées qui ont été enregistrées de façon incomplète dans le système. En vérifiant les montants accordés pour couvrir ces cas, elle réalise que les sommes ont été versées sur le compte bancaire personnel de Tom C. ou sur ceux de ses collègues, et qu'en réalité les personnes assurées en question n'existent pas. Sachant que le comportement de Tom C. est pénalement répréhensible, elle en informe le 25 novembre 2021 son chef Christian P., afin qu'il prenne les mesures nécessaires. Christian P. lui répond qu'il va convoquer Tom C. et prendre les mesures qui s'imposent.

Les mois passent et Evelyne S. ne reçoit aucune nouvelle suite à cette conversation. En mars 2022, elle constate d'autres irrégularités dans la couverture des sinistres gérés par Tom C. Elle décide de s'adresser directement à lui. Ricanant, Tom C. indique n'avoir jamais été convoqué par Christian P. et ne pas avoir l'intention de changer sa manière de procéder étant donné que « si Christian m'a pas convoqué, c'est qu'il tient autant que moi que cela reste comme ça ».

Le 4 avril 2022, Evelyne S. se tourne vers Rolf J., le responsable RH de son entreprise. Elle lui explique la situation. Rolf J. lui dit que c'est à Christian P. de gérer son équipe et qu'il n'interviendra pas. En désespoir de cause, Evelyne S. alerte la directrice de l'entreprise, qui la renvoie au responsable RH sans entrer en matière.

Le 11 avril 2022, Evelyne S. dénonce le cas au Ministère public. Le 4 mai 2022, Christian P. apprend qu'une enquête pénale a été ouverte. Il comprend alors qu'Evelyne S. les a dénoncés. Le jour même, Evelyne S. est convoquée à un entretien au cours duquel Christian P. l'informe qu'elle est licenciée avec effet immédiat et qu'elle ne sera désormais plus rémunérée. Il lui remet un courrier confirmant le licenciement.

Au jour du 4 mai 2022, Evelyne S. comptabilise 64 heures réalisées durant l'année 2022 en sus de son horaire et n'ayant donné lieu à aucun congé compensatoire (8 par semaine entre le 17 janvier 2022 et le 11 mars 2022). Toutes ses heures ont été accomplies sur demande de Christian P., qui a toujours été très satisfait du travail réalisé par Evelyne S. et a souhaité qu'elle remplace ses collègues devenus, les uns après les autres, incapables de travailler pendant environ une semaine en raison de la pandémie de Covid-19. Dans cette situation inédite, Evelyne S. avait trouvé normal de rendre service à l'équipe et avait volontiers assumé les remplacements demandés, d'autant plus qu'elle voyait bien que Christian P. avait été pris de court par le nombre de contaminations.

Evelyne S. vous demande aujourd'hui quels sont ses droits eu égard au licenciement et aux heures effectuées en sus de l'horaire de travail.



II - Questionnaire à choix multiple (2 pages)

Consignes

N'oubliez pas d'inscrire vos réponses sur la **grille de réponses** séparée.

Indiquez vos **nom·s, prénom·s** dans l'espace dédié en haut de la grille de réponses. En haut à droite de la grille, inscrivez dans un premier temps **votre numéro d'identification d'étudiant·e** dans l'encadré, puis cochez les cases correspondantes aux chiffres dans le tableau (ex. si votre numéro est 1234, cochez le 1, le 2, le 3 et 4 dans la colonne correspondante du tableau).

Répondez aux questions posées **en cochant la bonne réponse**. Aucune justification n'est demandée. Pour chaque question, il y a une seule case à cocher. Il n'y a pas de point négatif.

Le procédé de correction, automatisé, exige que votre grille de réponses soit remplie de façon propre et claire, sans rature, et ce avec un stylo noir ou bleu. Attention de ne pas la plier ni la tacher. Il vous faut **mettre une croix (X) dans la case souhaitée**. En cas de changement de réponse souhaitée, il faut colorier entièrement la case de la réponse que vous ne souhaitez plus donner et mettre une croix dans l'autre.

Votre groupe (A ou B) est indiqué sur votre grille de réponses et sur vos questions de QCM ; vérifiez que le même groupe est mentionné sur les deux documents.

Questions – Groupe B

- 1) Le contrat de travail de T. prévoit que son salaire mensuel est de 2'400 CHF, versé douze fois l'an. Le contrat indique que tant le versement que le montant de toute prime éventuelle sont purement facultatifs. Pour les années 2018, 2019, 2020 et 2021, T. a reçu une « prime » de, respectivement, 25'000 CHF, 22'600 CHF, 27'700 CHF, et 31'100 CHF. A chaque fois, le versement était assorti d'une clause mentionnant le caractère discrétionnaire de la prime.

Laquelle de ces affirmations est vraie pour l'année 2022 :

- a) La « prime » est une gratification facultative.
 - b) La « prime » est une gratification due et l'employeuse est liée quant à son montant.
 - c) La « prime » est une gratification due, mais l'employeuse reste libre quant à son montant.
 - d) La « prime » est un élément du salaire.
- 2) T. travaille à 50% pour E. Ils ont conclu oralement un contrat de travail le lundi 4 avril 2022 et T. est entré en fonction le jour-même. Il a été en vacances pendant 14 jours durant le mois d'avril 2022.

Quel est le terme du temps d'essai ?

- a) Le mercredi 18 mai 2022.
 - b) Le mercredi 4 mai 2022.
 - c) Le mardi 17 mai 2022.
 - d) Le mardi 3 mai 2022.
- 3) T. est entré en service le 1er janvier 2018. En février 2022, il est absent du travail deux semaines en raison d'une cure de désintoxication en clinique prescrite par sa médecin, puis deux jours en mars 2022 car il doit garder ses enfants ayant la grippe. Début mai 2022, T. contracte la mononucléose et se retrouve en incapacité de travail pendant huit semaines.

Laquelle de ces affirmations est correcte (en laissant de côté d'éventuelles assurances susceptibles d'intervenir) :

Malgré ses empêchements de travailler en 2022, T. a droit à son salaire :

- a) uniquement durant huit semaines et deux jours.
- b) durant dix semaines et deux jours.
- c) uniquement durant deux mois selon l'échelle de Berne.