

unine
UNIVERSITÉ DE
NEUCHÂTEL

JOURNÉE DE FORMATION CONTINUE 2019

Jurisprudences récentes en droit du travail

**Jean-Philippe Dunand, avocat,
professeur à l'Université de Neuchâtel, co-directeur du CERT**

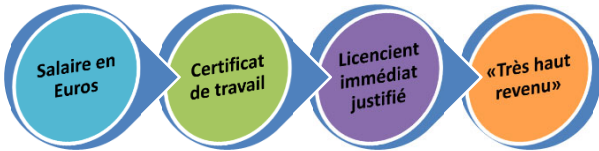


www.unine.ch/CERT www.droitdutravail.ch


Faculté de droit Droit du travail 08.11.2019

unine
UNIVERSITÉ DE
NEUCHÂTEL

SUJETS TRAITÉS



Faculté de droit Droit du travail 08.11.2019



SALAIRE EU EUROS – TF 4A_215/2017

- Le 21.9.2011, T. (frontalier français) signe un avenant à son contrat de travail selon lequel dès le 1.1.2012 son salaire ne serait plus payé en frs. CH mais en euros, à un cours bloqué. Dès le 1.1.2012, E. verse à T. un salaire en euros, converti d'après le taux fictif (défavorable) de 1.30, alors que le taux réel est inférieur.
- Le contrat de travail prend fin le 30.6.2015. En date du 27.1.2016, T. dépose une demande en paiement contre E. (différence salariale due selon taux de change réel).
- TPH condamne E. à verser 18'881 frs. à T. Le TC/JU rejette l'appel de E.
- TF = admission du recours en matière civile de E.

Points à retenir

- ✓ **Art. 323b al. 1 CO. Les parties peuvent convenir que le salaire peut être versé dans une autre monnaie que le franc suisse.**
- ✓ **Art. 9 al. 1 annexe ALCP. Le principe de non-discrimination (directe ou indirecte) des travailleurs européens est-il directement applicable dans les relations de droit privé (effet horizontal direct) ? L'employeur peut-il se prévaloir d'un motif justificatif de nature économique ? Questions laissées ouvertes.**
- ✓ **En contestant des années plus tard la validité de l'avenant qu'il a signé, T. détourne de son but l'institution de l'interdiction de discriminer et commet un abus de droit (art. 2 al. 2 CC) .**

Faculté de droit
Droit du travail
08.11.2019



CERTIFICAT DE TRAVAIL – ATF 144 II 345

- T. travaille en qualité de greffière pour le TAF dès le 1.3.2014.
- T. est absente de son travail en raisons d'incapacités de travail (maternité et maladies) du 30.4. au 1.10.2014; 2.7 au 31.8.2015 et 12.11.2015 au 25.5.2016.
- T. passe son examen d'avocat en mars 2016. Refusant de reprendre le travail, elle est licenciée avec effet immédiat en date du 25.5.2016.
- Sur recours de T., la Cour des plaintes du TPF condamne E. à une indemnité de 7 mois de salaire (congé immédiat injustifié) + la délivrance d'un certificat de travail modifié.
- TF = rejet du recours en matière de droit public de T.

Points à retenir

- ✓ **Art. 330 a CO. Lorsque la durée des absences a un poids considérable par rapport à celle des rapports de travail, celles-ci doivent être mentionnées dans le certificat de travail.**
- ✓ **Les principes de complétude et de clarté du certificat de travail commandent de mentionner également les motifs de l'absence (maladie, congé de maternité, etc.)**
- ✓ **La seule mention de congé-maternité ne constitue pas une violation de la LEg.**
- ✓ **L'art. 330a CO s'applique par analogie à la fonction publique fédérale (art. 6 al. 2 LPers).**

Faculté de droit
Droit du travail
08.11.2019

LICENCIEMENT IMMÉDIAT JUSTIFIÉ – TF 4A_105/2018



- Licenciement immédiat de T., chef cuisinier, employé de E., depuis 30 ans, lequel a pincé une apprentie, mis ses mains sur ses fesses et sur ses hanches, mordu son cou, appliqué des spatules chaudes sur sa peau, lui a demandé de se mettre sous le bureau, lui a proposé de partir en voyage pour tester leur compatibilité sexuelle et l'a appelé parfois «petite chérie» ou «petite cochonne» pendant le service.
- T. fait valoir des prétentions en justice pour licenciement immédiat injustifié.
- Le TPH, puis le TC/FR lui donnent raison. E. est condamné à lui verser 66'727 frs. sous déduction du montant versé à la Caisse de chômage.
- TF = admission du recours en matière civile de E.

Points à retenir

- ✓ **Le fait que E. n'ait pas réagi aux écarts de T., connus de tous, ne l'empêchait pas de notifier un licenciement immédiat (art. 337 CO).**
- ✓ **Les antécédents de T. n'étaient pas de nature à favoriser le pronostic d'un comportement futur irréprochable jusqu'à l'échéance ordinaire du congé.**
- ✓ **Circonstances aggravantes: devoir de fidélité accru d'un cadre (art. 321a CO) + la victime était apprentie et l'on pouvait attendre de T., responsable de formation, un «comportement exemplaire».**

«TRÈS HAUT REVENU» – TF 4A_173/2018



- T., directeur général, perçoit un salaire annuel de 5610000 frs. + bonus maximal d'environ 300'000 frs. E. licencie T. avec effet immédiat, invoquant d'importantes violations de son devoir de loyauté et de fidélité.
- Sur demande de T., le TCivil juge que le licenciement est injustifié et condamne E. à lui verser les montants de 902'716 frs. (art. 337c al. 1 CO) + 299'742 (art. 337c al. 3 CO).
- Sur appel de E., le TC/NE réduit de moitié l'indemnité pour licenciement immédiat injustifié, la fixant à 149'871 frs. (3 mois de salaire).
- TF = admission du recours en matière civile de T.

Points à retenir

- ✓ **L'indemnité de 337c al. 3 CO a une double finalité (réparatrice + punitive).**
- ✓ **Critères: gravité de la faute de E., atteinte à la personnalité de T., manière dont la résiliation a été annoncée, effets économiques du licenciement, etc.**
- ✓ **Il faut tenir compte de la situation financière autant de T. que de E.**
- ✓ **La notion jurisprudentielle de «très haut revenu» a été introduite dans le cadre de la qualification d'un bonus. Elle n'est pas applicable de manière générale en droit du travail, par exemple afin de réduire l'indemnité de 337c al. 3 CO.**



NEWSLETTER MENSUELLE EN DROIT DU TRAVAIL



Droit du travail

unine UNIVERSITÉ DE NEUCHÂTEL

cemaj

Stampii Editions

Newsletter octobre 2016
 Editée par Bohmet F., Dunand J.-Ph., Mahon P., Witzig A. avec la participation de Perrenoud S.

Sommaire

Cette newsletter contient la présentation de **15 arrêts du Tribunal fédéral**. Elle comprend un commentaire de **Stéphanie Perrenoud**, docteure en droit, chargée d'enseignement à l'Université de Neuchâtel, de l'arrêt du TF 8C_90/2016 (**protection de la maternité**).

Commentaire de l'arrêt TF 8C_90/2016



Stéphanie Perrenoud

Docteure en droit, chargée d'enseignement à l'Université de Neuchâtel



Protection de la maternité, salaire en cas d'incapacité de travailler, égalité de traitement, art. 8, 49 Cst.; art. 16c LAPG; art. 35a LT; BesV/DG

[Télécharger en pdf](#)

COMMENTAIRE

www.droitdutravail.ch

✉ **INSCRIPTION À LA NEWSLETTER**

Faculté de droit
Droit du travail
08.11.2019



MERCI DE VOTRE ATTENTION!

Jean-Philippe Dunand

Faculté de droit de Neuchâtel

Jean-Philippe.Dunand@unine.ch

Compte Twitter: [@jp_dunand](#)

Faculté de droit
Droit du travail
08.11.2019