

Nouveautés en droit du travail

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



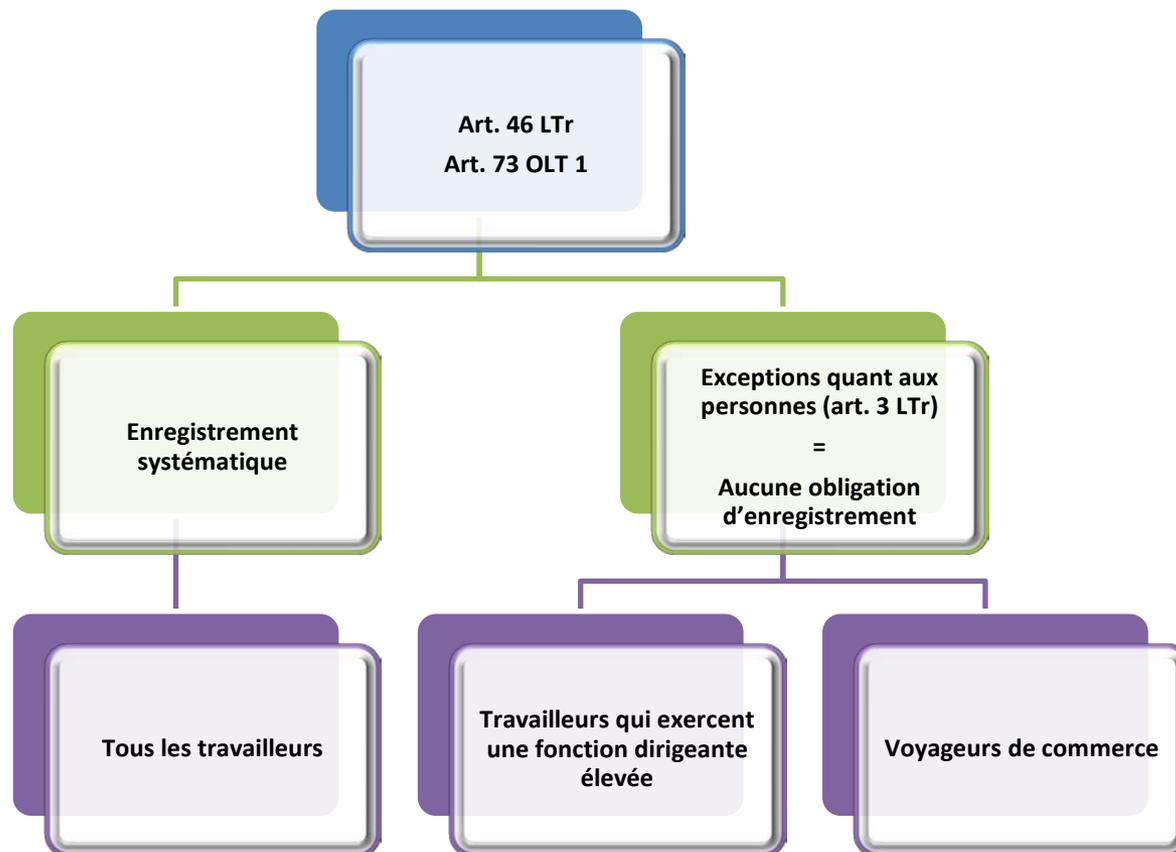
www.unine.ch/CERT

www.droitdutravail.ch

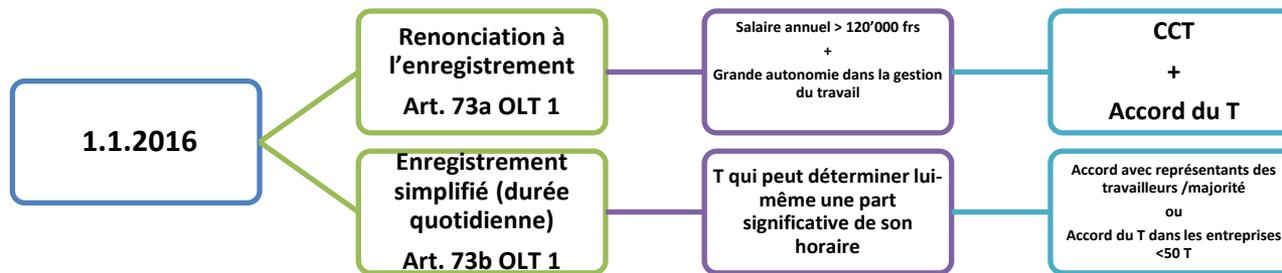
NOUVEAUTÉS EN DROIT DU TRAVAIL



ENREGISTREMENT DU TEMPS DE TRAVAIL: PRINCIPES



ENREGISTREMENT DU TEMPS DE TRAVAIL: NOUVELLES RÈGLES



LICENCIEMENT D'UN TRAVAILLEUR ÂGÉ – TF 4A_384/2014

- ❑ Licenciement d'un employé âgé de 59 ans au service de l'entreprise depuis plus de 10 ans. L'employé ne donnait plus satisfaction et l'employeur avait tenté à plusieurs reprises, au moyen d'entretiens, individuels et collectifs, et d'instructions précises, d'améliorer la situation.
- ❑ L'employé se plaint d'un licenciement abusif (art. 336 CO). Les juridictions uranaises, suivies par le Tribunal fédéral, lui donnent raison (indemnité de 2 mois de salaire).

3 points à retenir:

- ✓ **1. Description des mesures à prendre par l'employeur en cas de conflit ou de situation difficile : entretiens, teamcoaching, médiation, etc. (c. 4.2.2).**
- ✓ **2. Les travailleurs âgés ont droit à des égards particuliers (art. 328 CO; c. 4.2.2).**
- ✓ **3. Avant de licencier un travailleur âgé, il faut l'entendre, lui faire part de l'intention de le licencier et lui laisser la possibilité de s'améliorer. Il faut aussi envisager toute autre mesure moins incisive que le licenciement (c. 5.2).**

VALIDITÉ DE L'OPPOSITION AU CONGÉ – TF 4A_320/2014

- ❑ Licenciement d'un employé, qui exerce la fonction de président de la commission du personnel, en raison d'une réorganisation de l'entreprise. Par courrier, le travailleur s'oppose aux motifs du congé: *«j'ai contesté la raison de vouloir me licencier et je vous ai informer que la vraie raison n'était que représailles»*. Il termine sa lettre de la manière suivante: *«afin que nos rapports se terminent dans le respect, j'attire votre attention sur l'art. 18.5 al. 2 CCT ...»*.
- ❑ L'employé se plaint d'un licenciement abusif (art. 336 CO). Les juridictions genevoises, suivies par le Tribunal fédéral, estiment que l'employé ne s'est pas opposé valablement à son licenciement (cf. art. 336b CO).

3 points à retenir:

- ✓ **1. Il n'y a pas d'opposition lorsque le travailleur s'en prend seulement à la motivation de la résiliation, ne contestant que les motifs et non la fin des rapports de travail en tant que telle (c. 3.1).**
- ✓ **2. Le but de l'opposition est d'encourager les parties à entamer des pourparlers en vue d'examiner à l'amiable si les rapports de travail peuvent être maintenus (c. 3.3).**
- ✓ **3. L'art. 336b al. 1 CO impose au travailleur non seulement de s'opposer au congé, mais aussi de manifester clairement sa volonté de poursuivre les rapports de travail (c. 3.3).**

EMPLOYÉ COMMUNAL SOUMIS AU DROIT PRIVÉ – TF 8C_227/2014

- ❑ Employé engagé en qualité de responsable de la déchetterie communale par «contrat de travail pour le personnel auxiliaire», soumis aux art. 319 ss CO. L'employé conteste la réduction de ses heures de travail.
- ❑ Les autorités administratives fribourgeoises, suivies par le Tribunal fédéral, considèrent que la relation entre les parties était soumise au droit privé et qu'il ne s'agit pas d'un litige relevant de la fonction publique.

3 points à retenir:

- ✓ **1. Une collectivité publique peut soumettre les rapports de travail qui la lie à certains collaborateurs au droit privé pour autant qu'il existe un fondement légal ou réglementaire clair et sans équivoque et qu'une telle solution ne soit pas exclue par le droit applicable (c. 4.2.4).**
- ✓ **2. En l'espèce, l'employé travaillait à temps très partiel, env. 30 heures par mois (c. 4.2.5). Les tâches qui lui étaient confiées n'étaient pas liées au bon fonctionnement de la collectivité au point qu'elles ne pouvaient être confiées qu'à une personne soumise à un statut de droit public (c. 4.2.6).**
- ✓ **3. Quid de l'application des principes constitutionnels (égalité de traitement, interdiction de l'arbitraire, droit d'être entendu...)?**

MERCI DE VOTRE ATTENTION !

Jean-Philippe Dunand
Faculté de droit de Neuchâtel
Co-directeur du Centre d'étude des
relations de travail (CERT)
Jean-Philippe.Dunand@unine.ch
www.unine.ch/cert