

Jurisprudences récentes en droit du travail

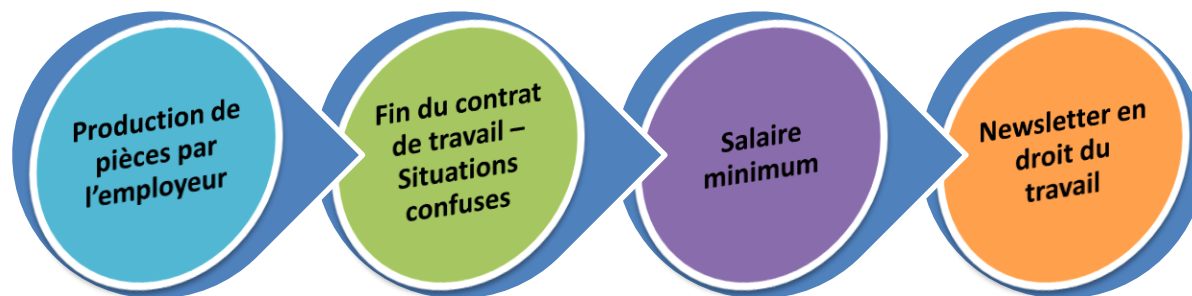
**Jean-Philippe Dunand, avocat,
professeur à l'Université de Neuchâtel, co-directeur du CERT**



www.unine.ch/CERT

www.droitdutravail.ch

SUJETS TRAITÉS



- ❑ Droit à un bonus annuel correspondant à une part proportionnelle du profit généré par une unité de l'entreprise; participation au résultat de l'exploitation (art. 322a CO).
- ❑ Dans le cadre de son action en paiement du bonus, T. demande la production des certificats de salaire et justificatifs de bonus (2009-2014) concernant cinq collègues.
- ❑ Juridictions genevoises: l'intérêt à la manifestation de la vérité est prépondérant.
- ❑ Le TF rejette le recours en matière civile de E.

Points à retenir

The image shows a form titled 'Lohnausweis - Certificat de salaire - Certificato di salario' and 'Rentenbescheinigung - Attestation de rentes - Attestazione delle rendite'. It contains various fields for personal and employment data. A red box highlights a section labeled 'G' which contains the text: 'Lohnausweis - Certificat de salaire - Certificato di salario' and 'Rentenbescheinigung - Attestation de rentes - Attestazione delle rendite'.

- ✓ **Intérêt prépondérant de l'employé à consulter la comptabilité et obtenir la rémunération convenue face à l'intérêt des collègues (sphère privée) et de l'employeur (secret d'affaires) (c. 5.3).**
- ✓ **Point n'est besoin de déterminer si les documents sont «protégés par la loi» (cf. 163 al. 2 CPC); de toute manière: intérêt prépondérant de l'employé (c. 5.4).**
- ✓ **Les juges n'ont pas à éclaircir au préalable la question du droit au bonus (c. 5.4).**
- ✓ **Cf. aussi le TF 4A_390/2016 concernant la production d'une attestation du réviseur portant sur le chiffre d'affaires pour déterminer le droit au bonus.**

FIN DU CONTRAT DE TRAVAIL – TF 4A_372/2016

- ❑ Le 2 octobre 2012, T. se voit reprocher une faute grave. Le 30 janvier 2013, E. l'informe de l'ouverture d'une enquête disciplinaire et le suspend provisoirement de ses fonctions et de tout droit au salaire durant toute la période de l'enquête disciplinaire. Le 12 septembre 2013, il est licencié avec effet immédiat. T. a été déclaré incapable de travailler du 1^{er} février au 31 décembre 2013.
- ❑ Demande en paiement de T. (salaire du 1^{er} février au 30 novembre 2013).
- ❑ Cour cantonale: congé ordinaire; incapacité de travail; deux mois de salaire.
- ❑ Le TF admet le recours en matière civile de T.; congé immédiat injustifié (tardif).

Points à retenir



- ✓ **Si l'employeur opte pour une résiliation ordinaire, une résiliation extraordinaire n'est plus possible; inversement, s'il opte pour une résiliation extraordinaire, une résiliation ordinaire n'est plus possible non plus (c. 5.2)**
- ✓ **Le juge civil ne peut convertir une résiliation extraordinaire qui se révèle injustifiée en une résiliation ordinaire (c. 5.2)**
- ✓ **La suspension provisoire de travail sans salaire ne correspond à aucune fin de contrat de travail prévue en droit suisse; elle équivaut à une résiliation immédiate, tant par ses conditions que par ses effets (c. 6.1)**

FIN DU CONTRAT DE TRAVAIL – TF 4A_35/2017

- ❑ T. en incapacité de travail du 9 octobre 2013 au 13 janvier 2014, date de son accouchement. T. obtient un «congé sans solde» jusqu'au 1^{er} juillet 2014. Le 15 mai, E. résilie le contrat de travail pour le 31 août 2014.
- ❑ E. convoque T. à un entretien fixé le 1^{er} juillet 2014, pour organiser son temps de travail pour les mois de juillet et août. T. refuse de se rendre à l'entretien. Le 1^{er} juillet 2014, E. signifie un avertissement pour abandon de poste et fixe un nouvel entretien pour le 3 juillet. En date du 7 juillet, E. notifie un licenciement immédiat.
- ❑ T. s'estime victime d'un congé discriminatoire. Le Tribunal cantonal rejette sa demande.
- ❑ Le TF rejette le recours en matière civile de T.



Points à retenir

- ✓ **Il faut distinguer abandon d'emploi (art. 337d CO, refus conscient, intentionnel et définitif) et résiliation immédiate du contrat par l'employeur, en raison de la demeure du travailleur (art. 337 CO) (c. 4.2).**
- ✓ **L'absence injustifiée du travailleur, moyennant avertissement selon les circonstances, peut constituer un juste motif de résiliation par l'employeur (c. 4.3).**
- ✓ **En ne se présentant pas aux deux entrevues destinées à organiser le travail entre la fin du congé non payé et l'échéance du contrat, l'employée a commis des manquements graves justifiant son licenciement immédiat (c. 4.5).**

SALAIRE MINIMUM – TF 2C_774/2014

- ❑ 27 novembre 2011: acceptation du principe d'un salaire minimum (art. 34a Cst./NE).
- ❑ 28 mai 2014: modification de la loi cantonale sur l'emploi et l'assurance-chômage; le salaire minimum est de 20 francs l'heure; il «a pour but de lutter contre la pauvreté».
- ❑ Quatre recours en matière de droit public; les recourants invoquent notamment une violation de la liberté économique (art. 27 Cst. féd.) et de la primauté du droit fédéral (art. 49 Cst. féd.).
- ❑ Le TF rejette les recours.

Points à retenir



- ✓ **Dans la mesure où le salaire minimum instauré se fonde sur les prestations complémentaires à l'AVS/AI, destinées à la couverture des besoins vitaux, il relève des préoccupations de politique sociale et ne poursuit pas la finalité d'influencer la libre concurrence (c. 5.4-5).**
- ✓ **Pas d'atteinte disproportionnée à la liberté économique des recourants (c. 5.6.8).**
- ✓ **Les objectifs poursuivis relèvent de la politique sociale et s'insèrent dans la législation protectrice de droit public que les cantons demeurent en principe autorisés à adopter, en dépit des dispositions de droit civil et de droit public fédéral (c. 7.5.3).**

NEWSLETTER MENSUELLE EN DROIT DU TRAVAIL

Droit du travail

unine
UNIVERSITÉ DE
NEUCHÂTEL
FACULTÉ DE DROIT

cemaj
CERT
Centre d'études
des relations de travail



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

Avec le soutien de
Stämpfli
Editions

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



COMMENTAIRE

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

[Télécharger en pdf](#)

www.droitdutravail.ch

✉ INSCRIPTION À LA NEWSLETTER

Envoyer

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

www.droitdutravail.ch