

Nouveautés en droit du travail

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



www.unine.ch/CERT

1. Contrat de conciergerie

Art. 253 et 319 CO

TF 4A_102/2013

2. Certificat de travail

Art. 330a CO

TF 4A_137/2014

4 arrêts récents du
Tribunal fédéral

3. Licenciement immédiat

Art. 337c CO

TF 4A_60/2014

4. Harcèlement sexuel

Art. 4, 5 al. 3 et 6 LEg

TF 4A_473/2013

1. CONTRAT DE CONCIERGERIE: TF 4A_102/2013

- **Faits**

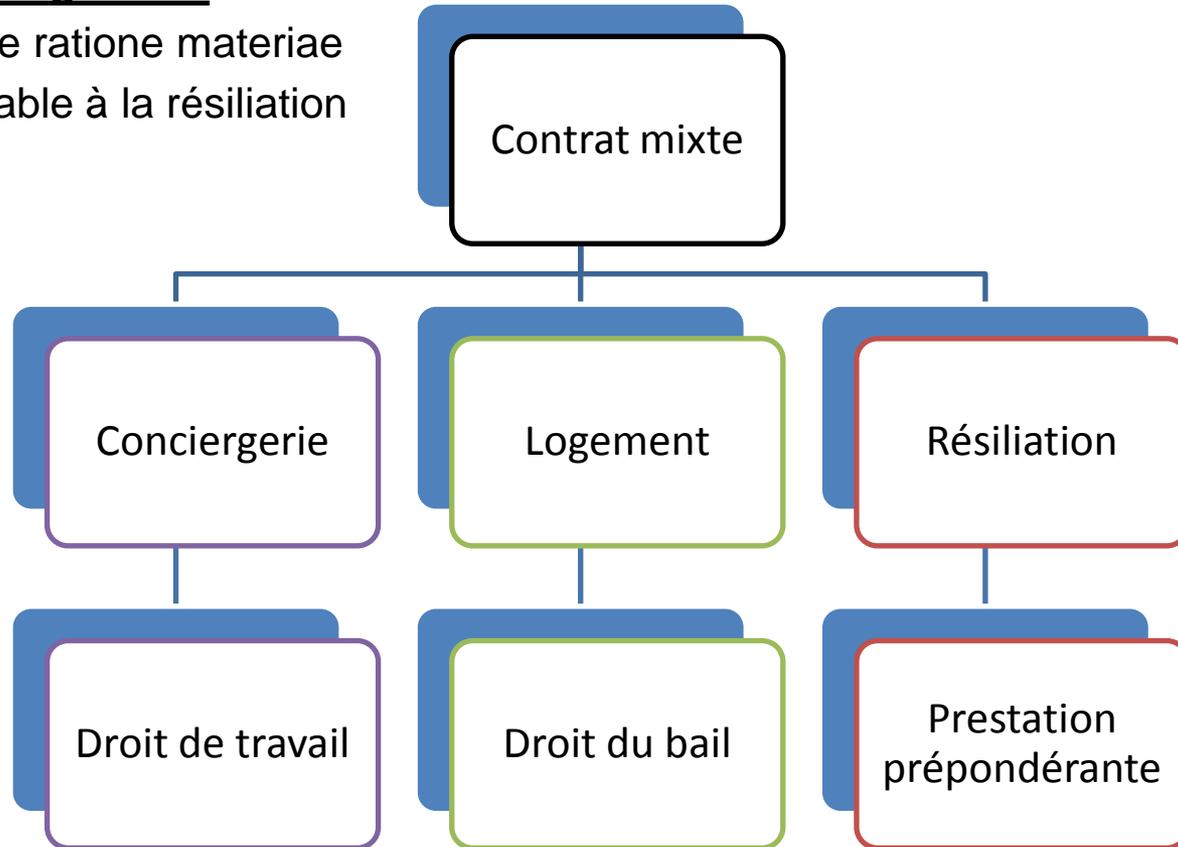
- «Contrat de travail pour le service de conciergerie».



- «Logement de service:... la jouissance du logement mis à disposition du concierge, en raison même de la nature particulière du service de conciergerie, ne peut être dissociée du contrat de travail. Le concierge s'engage donc à le restituer en parfait état d'entretien à l'expiration du présent contrat et à le rendre disponible dès cette date».
- Le propriétaire de l'immeuble résilie le contrat de conciergerie, tant en ce qui concerne l'activité de concierge que la mise à disposition de l'appartement.
- Le Tribunal genevois des baux et loyers se déclare compétent *ratione materiae* et annule le congé; la Chambre des baux et loyers de la Cour de justice confirme le jugement. E. exerce un recours en matière civile au TF.

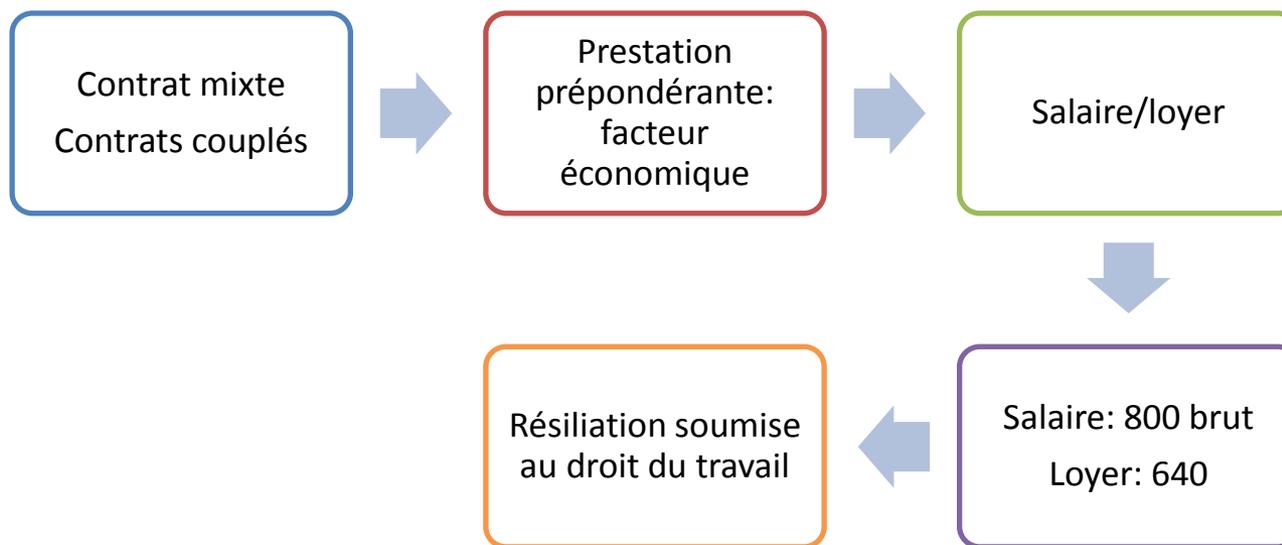
1. CONTRAT DE CONCIERGERIE: TF 4A_102/2013

- **Questions litigieuses**
- Compétence razione materiae
- Droit applicable à la résiliation



1. CONTRAT DE CONCIERGERIE: TF 4A_102/2013

- **Considérants**



- **Solution du litige**

- Admission du recours en matière civile interjeté par E. et annulation de l'arrêt cantonal.
- La juridiction genevoise des baux et loyers était incompétente.

2. CERTIFICAT DE TRAVAIL: TF 4A_137/2014

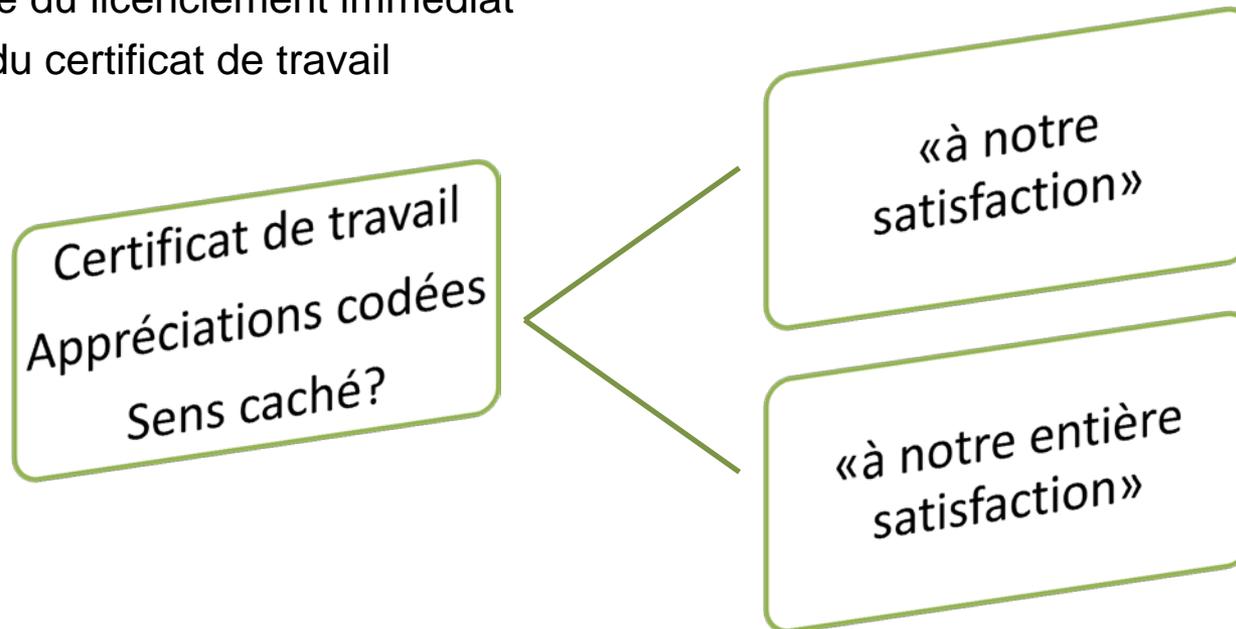
- **Faits**
- Conducteur de bus pour transports de personne.
- Avertissement avec menace de résiliation en raison de divers manquements (non-respect de la signalisation, altercation avec le syndic, difficultés à être joint).
- Résiliation du contrat de travail avec effet immédiat en raisons de nouveaux manquements (omissions d'attendre des correspondances; abandon du véhicule avec ses passagers pour faire un achat personnel).

- Le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de la Côte considère que le licenciement était injustifié et condamne l'employeur à établir un certificat de travail amélioré.
- Le Tribunal cantonal vaudois réforme le jugement: le licenciement immédiat est justifié et le contenu du certificat doit être modifié.
- T. exerce un recours en matière civile au TF.



2. CERTIFICAT DE TRAVAIL: TF 4A_137/2014

- Questions litigieuses
- Bien-fondé du licenciement immédiat
- Contenu du certificat de travail



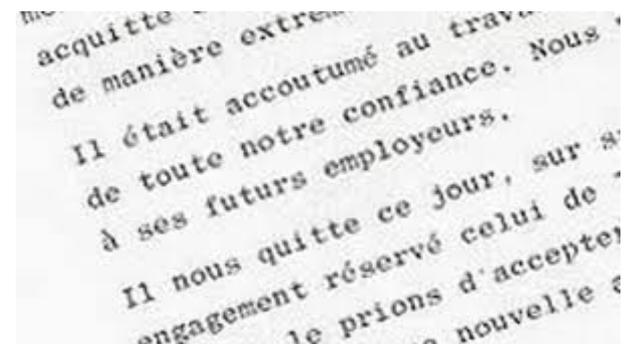
2. CERTIFICAT DE TRAVAIL: TF 4A_137/2014

- **Considérants**

- L'employeur doit s'en tenir au sens premier des mots qu'il utilise dans le certificat, sans chercher à dissimuler un message qui puisse être compris différemment.
- Il n'y a pas lieu d'attribuer un sens caché et dépréciatif aux mots «notre satisfaction».
- L'employeur a le choix de la formulation et il lui est loisible d'adopter un style concis plutôt qu'emphatique.
- Littéralement, il n'existe pas de différence de signification notable entre «notre satisfaction» et «notre entière satisfaction».

- **Solution du litige**

- Rejet du recours en matière civile interjeté par T.



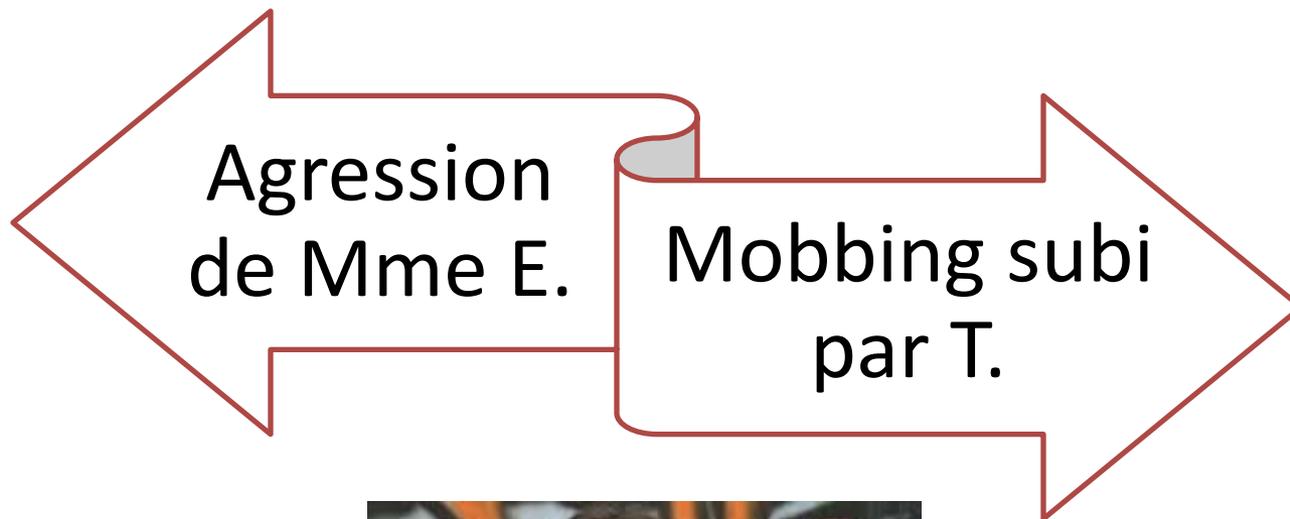
3. LICENCIEMENT IMMÉDIAT: TF 4A_60/2014

- **Faits**
- Serveur dans un restaurant géré par M. E. et son épouse, Mme E..
- M. E. a adopté, de façon régulière et devant les clients, un comportement inutilement agressif, dépréciatif et même insultant à l'égard de T..
- Le mauvais état de santé de T. peut-être attribué, selon le rapport de l'expert psycho-judiciaire, à 100% à son vécu sur le lieu de travail.
- Suite à un différent avec M. E., T. brise de la vaisselle et bouscule Mme E., la projetant au sol.
- T. est licencié avec effet immédiat.
- Le Tribunal des prud'hommes de Genève condamne les époux E. à payer à T. une somme de 5'000 frs. à titre de réparation morale et exige que le certificat de travail contienne la mention «pleine et entière satisfaction».
- La Cour de justice réduit le montant à 3'000 frs. et apporte une modification au contenu du certificat de travail.
- T. exerce un recours en matière civile au TF.



3. LICENCIEMENT IMMÉDIAT: TF 4A_60/2014

- **Questions litigieuses**
- Bien-fondé du licenciant immédiat
- Contenu du certificat de travail



3. LICENCIEMENT IMMÉDIAT: TF 4A_60/2014

- **Considérants**

- Une agression physique à l'encontre d'une supérieure hiérarchique de 61 ans et «de constitution menue» constitue en principe un juste motif de licenciement immédiat sans avertissement.
- Toutefois, l'agression a été provoquée par le comportement adopté par l'employeur sur le lieu de travail. La perte de maîtrise de l'employé trouve son origine dans le mauvais état de santé du travailleur causé exclusivement par le mobbing dont il a été victime pendant presque une année.
- L'indemnité pour tort moral visant à réparer les atteintes qui découlent d'un licenciement abusif n'est en principe pas octroyée en application de l'art. 49 CO, mais sur la base de l'art. 337c al. 3 CO.
- Il n'y a pas lieu de s'écarter du certificat accordé par les premiers juges qui mentionnait que le travail de T. avait donné à l'employeur «pleine et entière satisfaction».

- **Solution du litige**

- Admission du recours en matière civile interjeté par T., annulation de l'arrêt attaqué et renvoi de l'affaire à l'autorité cantonale qui devra déterminer le montant dû à T. à titre de réparation (art. 337c al. 1 CO) et d'indemnité (art. 337c al. 3 CO); remise d'un certificat de travail à T. contenant les termes «pleine et entière satisfaction».

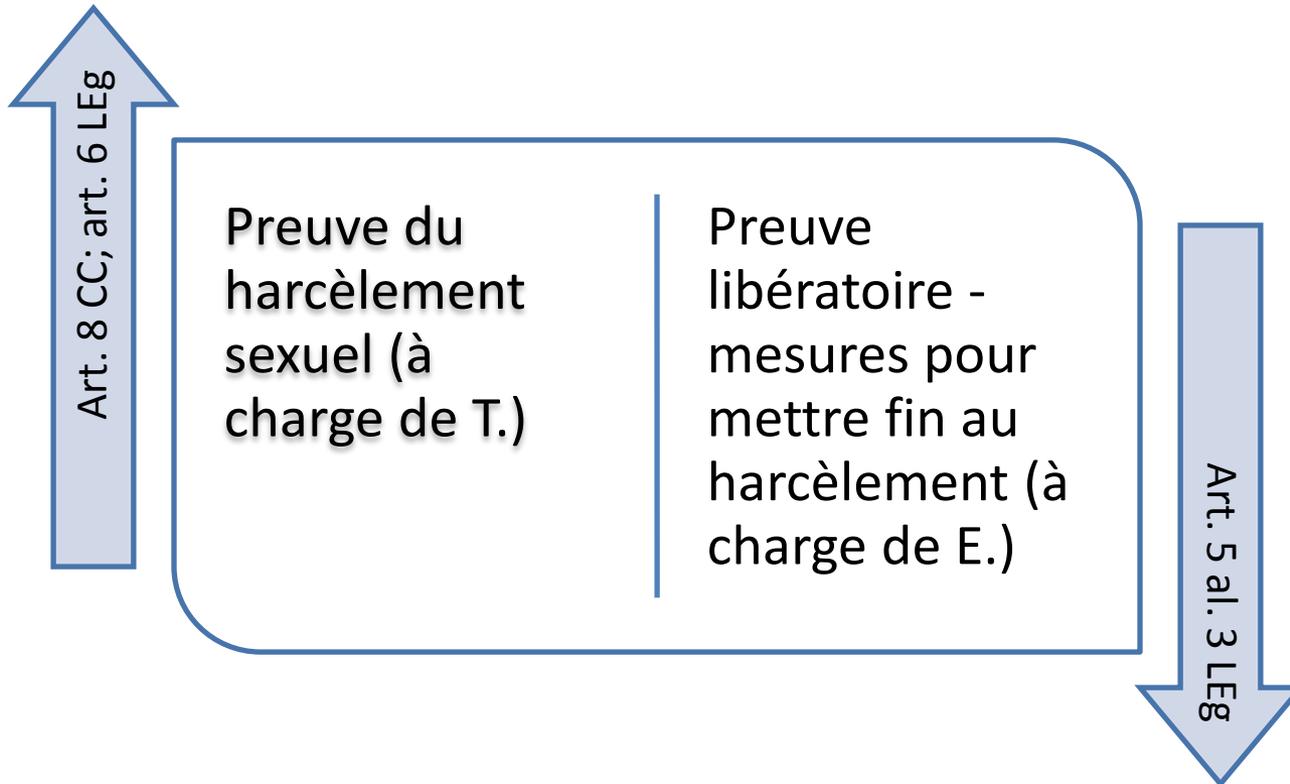
4. HARCÈLEMENT SEXUEL: TF 4A_473/2013

- **Faits**
- T. est engagée au service de E. Sàrl qui exploite une sandwicherie.
- A., associé gérant avec signature individuelle, a fait régner un climat peu agréable, engendré par des remarques sexistes et grossières, faites à haute voix à l'égard du personnel lorsqu'il était pris de boisson et par des comportements déplacés (propos grivois, jet d'objets à travers les locaux).
- A l'issue d'un entretien, A. a saisi T. par l'épaule et l'a soumise à un baiser forcé sur la bouche.
- T. a été en incapacité de travail durant une longue période en raison d'un trouble dépressif et anxieux.
- Le Tribunal régional Jura bernois-Seeland a condamné E. Sàrl à payer à T. une indemnité de 6'500 frs. fondée sur la LEg. La Cour suprême du canton de Berne a confirmé le jugement.
- E. Sàrl exerce un recours en matière civile au TF.



4. HARCÈLEMENT SEXUEL: TF 4A_473/2013

- Questions litigieuses



4. HARCÈLEMENT SEXUEL: TF 4A_473/2013

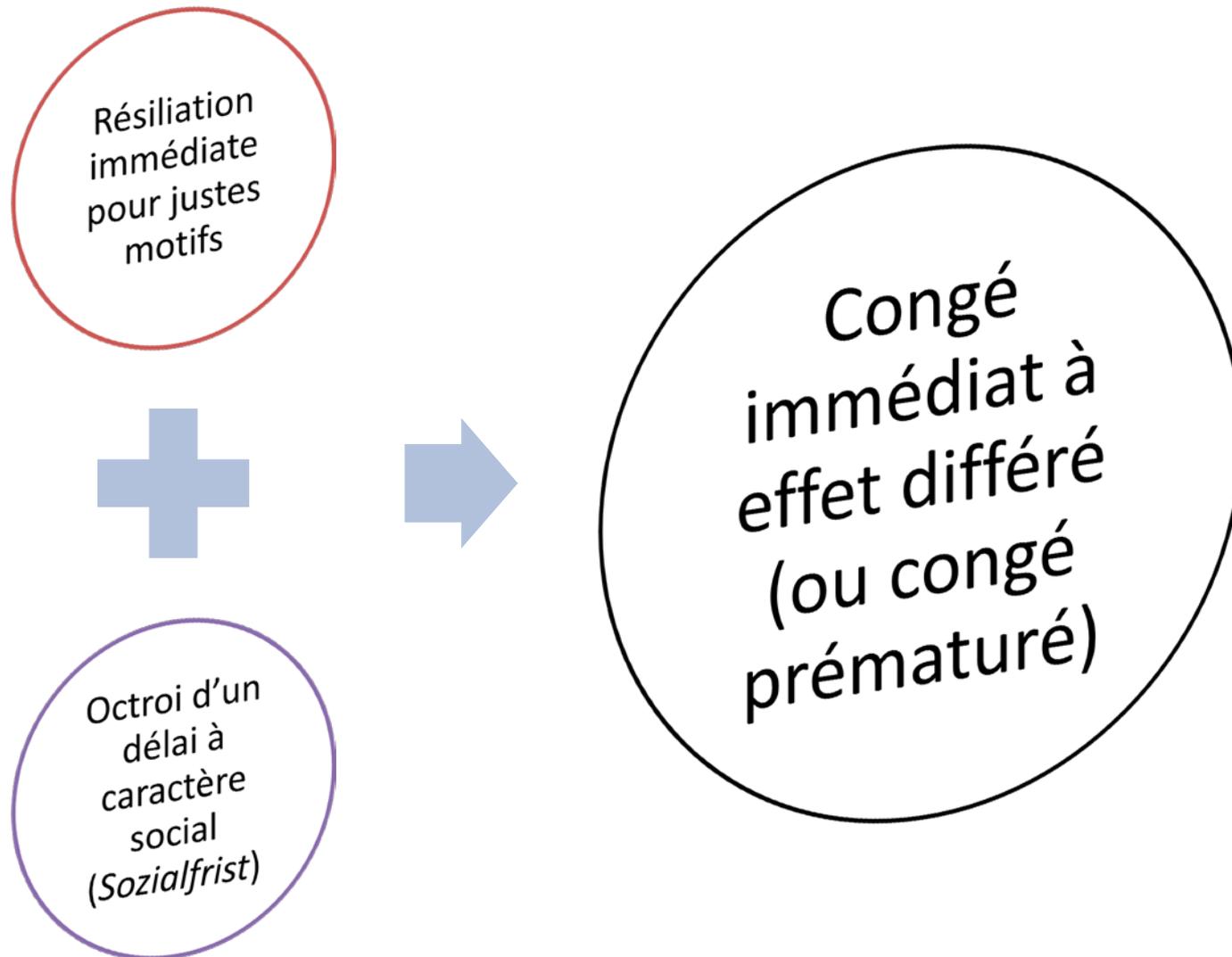
- **Considérants**

- L'art. 6 LEg qui instaure un allègement du fardeau de la preuve d'une discrimination à raison du sexe ne s'applique pas en matière de harcèlement sexuel.
- En conséquence, il incombe à la personne qui se plaint d'un harcèlement sexuel d'en apporter la preuve. Un témoignage direct n'est pas nécessaire. Le juge peut fonder sa conviction sur la base des témoignages entendus au cours des enquêtes ainsi que les nombreux indices recueillis.
- Le comportement inexcusable de A. doit sans conteste être qualifié de harcèlement sexuel au sens de l'art. 4 LEg.
- Lorsque l'auteur du harcèlement est un organe de la personne morale qui a engagé la victime, l'employeur ne dispose pas de la preuve libératoire instituée par l'art. 5 al. 3 LEg.
- C'est en parfaite conformité avec le droit fédéral que les juges cantonaux ont condamné E. Sàrl à payer à T. une indemnité en cas de harcèlement sexuel d'un montant de 6'500 frs.

- **Solution du litige**

- Le recours en matière civile de E. Sàrl est rejeté.

5. DÉLAI À CARACTÈRE SOCIAL: TF 8C_340/2014 = ATF



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