

Cas pratique

Résiliation du contrat de travail

Belinda a été employée à durée indéterminée pour dispenser des cours de français intensifs. Elle était d'abord engagée à l'heure, puis au mois, avant d'être licenciée. L'employeur a motivé sa décision en indiquant ne pas pouvoir la garder suite à l'introduction d'une nouvelle méthodologie. Un nouveau contrat a toutefois quand même été signé. Un jour, une visite surprise a été organisée pour évaluer la mise en œuvre de la nouvelle méthodologie. Ce jour-là, Belinda et deux de ses collègues étaient en retard. Le rapport a alors établi que deux employés n'avaient pas donné satisfaction, mais il ne s'agissait pas de Belinda. Contre toute attente, Belinda a reçu un nouveau congé.



ADOBE STOCK

Chaque partie peut décider unilatéralement de mettre fin au contrat de travail.

Quelques jours avant, Belinda avait adressé cinq courriels à l'employeur, dans le but de fixer son nouveau salaire. Concernant le congé, aucun motif

officiel ne lui a été communiqué. Le dossier indique simplement «perte de confiance» et «comportement inadapté». Par ailleurs, le délai de congé est celui du temps d'essai.

Belinda estime donc que le licenciement est abusif. Elle invoque que le congé fait suite à ses revendications salariales, qu'aucune faute professionnelle ni aucun com-

portement précis ne lui ont été reprochés et que le délai de congé ordinaire n'a pas été respecté.

Respect du délai de congé

L'employeur a licencié Belinda un 4 septembre pour le 15 du même mois, invoquant qu'elle se trouvait dans le temps d'essai. Comme Belinda, le Tribunal a toutefois constaté qu'entre les contrats successifs, la relation contractuelle n'avait pas cessé. Ainsi, aucune nouvelle période probatoire n'a pu recommencer à courir. En effet, un nouveau temps d'essai entre deux contrats ne pourrait éventuellement exister que si le nouveau poste de travail était nettement différent et qu'ainsi l'employeur devait éprouver les qualités du collaborateur en relation avec ses nouvelles tâches. Aucune nouvelle tâche n'avait toutefois été confiée et l'essence du travail est demeurée identique; seule la méthodologie a été changée.

Motif abusif?

Chaque partie peut décider unilatéralement de mettre fin au contrat de travail. Ce droit est toutefois limité en cas de motif abusif. C'est le cas notamment si l'employé fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail. La détermination du congé abusif ne peut se baser que sur les motifs réels. Dans notre cas, le congé a été donné suite aux revendications salariales de Belinda, en l'absence de tout reproche quant à ses prestations de travail. Le Tribunal a donc retenu qu'un congé donné suite à une demande salariale était abusif et que Belinda devait par conséquent obtenir une indemnité. Pour déterminer le montant de celle-ci, le Tribunal doit tenir compte de la gravité de la faute de la partie qui a abusivement prononcé le congé et des circonstances particulières, comme l'âge, la situation familiale et économique et la manière dont le congé a été prononcé. Dans le cas présent, Belinda avait 50 ans, deux enfants à charge et des

moyens financiers restreints. Le fait que la résiliation ait été donnée de manière abrupte et sans véritable motif doit également être considéré. Le Tribunal a dès lors confirmé une indemnité correspondant à cinq mois de salaire, en remarquant que l'employeur avait simplement indiqué trouver cette somme «exorbitante», mais sans exposer de raisons qui justifieraient de revoir ce montant à la baisse, soit sans établir une éventuelle faute grave commise par Belinda qui aurait justifié un licenciement pour d'autres raisons que la revendication salariale évoquée.

Le motif abusif du congé est donc reconnu par le juge et l'employeur est tenue de verser une indemnité pour licenciement abusif correspondant à cinq mois de salaire, ainsi que le salaire correspondant au délai de congé ordinaire. ■

NICOLE DE CERJAT

SOCIÉTÉ SUISSE DES EMPLOYÉS DE COMMERCE

SERVICE JURIDIQUE

RUE DE L'HÔPITAL 11 - CH-2000 NEUCHÂTEL

TÉL. 032 721 21 56

Maturité suisse
accélérée en 2 à 4 semestres

Programme en 2 ans adapté aux candidats :

après 1 année de Collège réussie ou non ou ayant un diplôme de l'ECG

Rentrée lundi 15 août 2022

... et aussi :

Maturité en 1 année
Programme intensif

www.matu-ch.ch

Programmes de rattrapage semestriels (2ème tentative)

Université sans Matu (Préalables UNIL)

PREPA Médecine, EPFL

Visiez l'excellence!

EP
École de Préparation et Soutien Universitaire

© 022 344 58 02
Voltaire 12 • 1201 Genève

FRANÇAIS - ALLEMAND - ANGLAIS - ITALIEN - ESPAGNOL - RUSSE

ALBANAIS - ARABE - COREËN - DANOIS - FINNOIS - GREC

39 ans **ECOLE VARADI SA** 39 ans

PORTUGAIS - ROUMAIN - SCHWYZERDUTSCH - SUEDOIS - TURC

APPRENEZ UNE LANGUE EN 3 MOIS!

Anglais • Allemand • Français • Italien + 33 langues
Adultes • Enfants • Entreprises

COURS D'ÉTÉ ENFANTS - ADOS
33 langues • Soutien scolaire toutes matières
Remotivation • HP • TDAH • Dyslexie

DIPLÔME DE SECRÉTARIAT
Formations accélérées en 3 à 12 mois

Horaires à la carte 7 jours sur 7

Avenue de Champel 22 - 1206 Genève

022 736 28 74 www.ecole-varadi.ch

POLONAIS - NORVÉGIEN - JAPONAIS - HONGROIS - HEBREU

COURS D'ÉTÉ