



Illustration: Livia Lüthi

Jugement

Discrimination liée à l'âge

Un licenciement effectué dans les règles lorsque le travailleur atteint l'âge de la retraite n'est pas abusif. Le fait de fixer des limites d'âge vise, aussi selon la Cour de justice de l'Union européenne, à poursuivre un «objectif légitime de politique sociale» consistant à créer une structure d'âge équilibrée et à encourager l'intégration professionnelle des jeunes travailleurs afin de favoriser la répartition de l'emploi entre les générations.

Faits

A. a travaillé depuis octobre 1988 en tant que professeur à temps partiel spécialisé pour l'enseignement du droit au sein de l'ETS «Institut P.» Cette école d'ingénieurs a ensuite changé plusieurs fois d'entité, la dernière étant la «Fondation B.» (jusqu'au 31 décembre 2011). Le 1^{er} janvier 2012, l'établissement scolaire privé B. devait être rattaché à «Y.»; il porte le nouveau nom «Y.» depuis le 13 juillet 2012.

Dans un courrier commun de B. et de Y. daté du 9 mai 2011, A. a été informé qu'en raison de sa charge d'enseignement inférieure à 20 pour cent, il avait été classé dans la catégorie de personnel «A indemniser au cas par cas», et que les personnes de cette catégorie seraient informées par écrit entre juin et août 2011 de leur future affectation.

Par un deuxième courrier en date du 11 mai 2011, B. a notifié à A. que leurs rapports de travail prendraient fin le 15 août 2011. Au moment du licenciement, A. était âgé de 70 ans.

Extraits des considérants

3.1 Sur la base de l'ATF 136 III 552, le recourant fait valoir que son licenciement, compte tenu de son âge et des conditions d'embauche au sein de Y., constitue un contournement de l'art. 333 CO. Selon lui, ce contournement est notamment attesté par le fait que son poste de travail n'a pas été supprimé mais attribué à une nouvelle personne. Ainsi, il affirme que son poste a été occupé par une nouvelle chargée de cours dès la date de son licenciement, et que la première instance ne justifie pas pour quoi il est «dans la nature des choses» de ne pas y voir de contournement de

la loi. Selon le recourant, son âge seul ne saurait suffire pour déclarer que son licenciement, intervenu dans le contexte d'un transfert d'entreprise, ne constitue pas un contournement de l'art. 333 CO. En outre, le recourant estime qu'une non-application dudit article du fait de son âge viole le principe de non-discrimination de l'art. 8, al. 2, Cst.

Par ailleurs, le recourant considère qu'un licenciement motivé par l'âge est en soi déjà abusif, dans la mesure où le congé est, dans ce cas, donné pour une raison inhérente à la personnalité du travailleur au sens de l'art. 336, let. a, CO. Pendant des années, son âge n'a jamais été sujet à discussion; il dit ainsi avoir été employé durant de nombreuses années sans qu'il soit question d'une supposée «limite d'âge». Ce n'est qu'avec le transfert de l'entreprise que son âge est soudain devenu un problème, et c'est à ses yeux en cela que son licenciement est abusif et représente un contournement de l'art. 333 CO.

3.3 A. était recruté par l'établissement Y. systématiquement (et uniquement) pour la durée d'un semestre scolaire en tant que professeur à temps partiel spécialisé; son contrat d'embauche prévoyait que les rapports de travail se prolongeaient automatiquement de la durée d'un semestre dès lors qu'aucune des parties ne le résiliait avant le 15 février ou le 15 août. Par son courrier du 11 mai 2011, l'intimé a résilié les rapports de travail avec A. dans les règles avec une prise d'effet au 15 août 2011 ou, le cas échéant, à la fin du semestre scolaire prévu dans le contrat de travail du 3/8 octobre 1988. (...) L'arrêt faisant l'objet du présent recours ne précise pas

moyen d'une clé par C. (comme l'employeur le prétend) ou par D. (selon les affirmations de A.). Par conséquent, la serrure fonctionnait encore après le dommage causé à la porte par A. Ce point est confirmé par un e-mail de D. à K. AG dans lequel il explique que la porte se fermait encore sans difficulté. On retiendra comme autre indice à cet égard le fait que X. ait sollicité deux devis de réparation de la porte et que ni l'un ni l'autre ne mentionne la réparation ou le remplacement de la serrure. En outre, la mise à disposition ininterrompue du vestiaire pour les employés désireux d'y déposer leurs objets de valeur malgré l'absence de réparation de la porte donne à penser que cette dernière peut encore être fermée à clé. Enfin, aucun dommage à la serrure elle-même n'apparaît sur les photos produites par X. Aussi, il y a lieu d'admettre que la serrure a continué de fonctionner.

Au vu de ce qui précède, une somme de 500 francs doit être allouée au titre de créance compensatoire pour la remise en état de la serrure et le camouflage des dommages causé au bois selon l'offre de K. AG ainsi que pour la perte de valeur de la porte.

Recueil de jugements du Tribunal des Prud'hommes de Zurich, (décision AN110011 du 17 avril 2012) (Traduit de l'allemand)

que A. a été licencié parce que, «en raison du transfert d'entreprise», il était impossible de continuer à l'employer. La première instance a au contraire retenu que, «comme l'indiquait le courrier de licenciement, le plaignant, alors âgé de 70 ans, avait été licencié parce qu'il avait atteint depuis longtemps l'âge de la retraite, parce qu'un engagement de droit public était exclu à compter du 1^{er} janvier 2012, et parce qu'un engagement de droit privé ne pouvait être envisagé pour des raisons d'égalité de traitement avec les titulaires d'un contrat de droit public». Il en résulte par conséquent que le véritable motif du licenciement était bien l'âge de A.

3.4 La résiliation des rapports de travail par l'intimé a ainsi objectivement été motivée par l'âge de A. Un licenciement effectué dans les règles lorsque le travailleur atteint l'âge de la retraite – sous réserve de circonstances particulières – n'est pas abusif. En considérant ce licenciement comme une discrimination liée à son âge (art. 8, al. 2, Cst.), A. omet que, dans les rapports de travail de droit privé, il ne peut pas invoquer directement ce droit fondamental. Notons par ailleurs que la Cour de justice de l'Union européenne, souvent appelée à déterminer, sur la base de la Directive 2000/78, y compris dans le cadre de rapports de travail relevant du droit privé, si le fait de fixer un âge limite constituait une discrimination liée à l'âge, a jugé à plusieurs reprises que de telles réglementations poursuivaient un «objectif légitime de politique sociale» consistant à créer une structure d'âge équilibrée et à encourager l'intégration professionnelle des jeunes travailleurs afin de favoriser la répartition de l'emploi entre les générations. La Cour de justice a ainsi estimé qu'il n'y avait pas de discrimination.

*Arrêt du Tribunal fédéral suisse,
17 février 2014 (4A_399/2013)
(Traduit de l'allemand)*

Jugement

Supplément pour travail de nuit effectué volontairement

Le fait qu'un employeur tolère que ses collaborateurs travaillent de nuit le place dans l'obligation de payer la majoration prévue, même s'il n'a pas imposé le travail de nuit à son personnel, car les astreintes liées au travail de nuit restent les mêmes. L'employeur ne doit pas se contenter de déclarer qu'il ne veut pas que ses collaborateurs travaillent la nuit; il doit aussi faire respecter son interdiction.

Faits

Le Tribunal cantonal a débouté A. de sa demande concernant le versement de la majoration pour travail de nuit car il a estimé que la société Y. SA avait plusieurs fois rappelé à l'ordre ses employés sur la question du travail de nuit et, ce faisant, ne l'avait pas imposé. Le Tribunal cantonal en a déduit que la société n'était donc pas tenue de payer de majoration de salaire.

Extraits des considérants

4.1 A. s'appuie sur les déclarations d'un témoin indiquant que la société Y. SA était heureuse de ce que ses employés travaillent plus longtemps. Aux dires d'un autre témoin, plusieurs employés auraient déjà travaillé à 4 h du matin. Un troisième témoin aurait confirmé qu'il était déjà arrivé à la plupart des employés de commencer le travail à 5 h du matin et de le terminer à 22 h ou 23 h. Certains collaborateurs auraient même été sommés par téléphone de revenir au travail après avoir effectué des heures supplémentaires. A. fait valoir qu'il n'est pas le seul à avoir commencé son travail systématiquement avant 6 h du matin et qu'Y. SA n'a jamais trouvé à y redire. Y. SA dit n'avoir pris conscience de l'obligation de rémunérer le travail de nuit par un supplément de salaire de 50 pour cent seulement suite aux revendications de deux de ses employés. A partir de ce moment, elle a

demandé à A. de ne plus venir travailler avant 5 h du matin. A. explique que l'affirmation selon laquelle il aurait été plusieurs fois rappelé à l'ordre émane de trois membres de la direction de l'entreprise qui ne sont pas impartiaux. Son supérieur se serait contenté de dire que A. avait parfois commencé à travailler avant 6 h de son propre chef. Or, ni la loi sur le travail, ni la CCNT ne prévoient l'exemption de majoration du travail de nuit lorsque ce dernier est effectué sur une base volontaire.

4.2 Le fait que Y. SA soit heureuse de ce que ses employés travaillent plus longtemps ne signifie pas qu'elle leur ait imposé de travailler de nuit. En revanche, le fait de téléphoner aux employés pour les sommer de revenir au travail après les heures supplémentaires effectuées est bien constitutif d'un ordre. Cependant cette affirmation ne concerne manifestement pas le début de la journée de travail. A. n'est ainsi pas en mesure d'infirmer le fait, preuves à l'appui, que manifestement le travail de nuit n'était pas imposé, mais effectué volontairement. La déclaration du supérieur de A., rapportée par ce dernier et indiquant que celui-ci avait agi «de son propre chef», va également en ce sens. Il convient donc d'examiner si cette circonstance déboute le demandeur de ses revendications comme le concluent les instances cantonales.