



# Atelier droit du travail 8 octobre 2020

## Institut agricole de Grangeneuve

### Programme

- 1) Introduction : les bases légales et contractuelles régissant les rapports de travail chez INFRI - FOPIS
- 2) Les conditions de la résiliation du contrat de travail.
  - a) la procédure de licenciement au sens de l'art. 4.5 CCT (avertissement et droit d'être entendu)
  - b) la résiliation en temps inopportun (art. 336c CO et 4.5 let. d) CCT)
  - c) l'incapacité de travail lié au poste de travail
  - d) la libération de l'obligation de travailler
- 3) Quelques aspects de la procédure
  - a) la commission arbitrale
  - b) la procédure prudhommale de conciliation
  - c) la procédure prudhommale sur le fond

PAUSE

- 4) Questions-réponses / discussion

# LES BASES LÉGALES ET CONTRACTUELLES RÉGISSANT LES RAPPORTS DE TRAVAIL

- Droit privé ou droit public?
- Existence de la CCT : art. 356ss CO : contrat collectif de droit privé
  - Art. 42 CCT : CO (code des obligations) comme droit supplétif

Mais :

- art. 4.7 CCT : droit d'être entendu dans une procédure de licenciement;
  - Art. 5 CCT : renvoi à la classification des fonctions de l'Etat (LPers-FR);
  - Art. 5.6 ss CCT : fixation du salaire, paliers... fixés selon système LPers;
  - ...
- Les contrats de travail sont de droit privé, mais la CCT introduit des éléments typiques du droit public.

# LES CONDITIONS DE LA RÉSILIATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

## I. LA PROCÉDURE DE LICENCIEMENT AU SENS DE L'ART. 4.5 CCT

Différenciation licenciement ordinaire / licenciement pour de justes motifs

Le **licenciement pour de justes motifs** peut être donné sans délai ni avis préalable (art. 4.3 CCT et 337 CO). Art. 337 al. 2 CO : sont notamment considérés comme de justes motifs toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne fois, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail.

# LES CONDITIONS DE LA RÉSILIATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

## I. LA PROCÉDURE DE LICENCIEMENT AU SENS DE L'ART. 4.5 CCT

Le licenciement ordinaire

a) **Pendant le temps d'essai** (art. 4.1 CCT qui reprend l'art. 335b CO en y ajoutant l'exigence de la forme écrite) : délai de congé de 7 jours. Pas d'autres conditions.

b) **Après le temps d'essai** (art. 4.2ss CCT)

**Exigence d'un avertissement (art. 4.5 c) et 4.5d) in fine CCT)**

- Notion inspirée du droit public (droit d'être entendu)
- Peut être un avertissement écrit proprement dit (avec délai pour répondre aux exigences)...
- ... ou une évaluation mentionnant l'éventualité d'un licenciement (Fopis-info nov-2012, reprise par le Tribunal des Prud'hommes de la Sarine dans une décision de déc. 2019)

# LES CONDITIONS DE LA RÉSILIATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

## I. LA PROCÉDURE DE LICENCIEMENT AU SENS DE L'ART. 4.5 CCT

### Exigence d'un avertissement (art. 4.5 c) et 4.5d) in fine CCT) (suite)

- Conséquences de la violation du prononcé de l'avertissement :
- La CCT ne dit rien des conséquences d'une violation de cette obligation. Il y a donc lieu de considérer que la résiliation est **abusive** au sens des art. 336ss CO.
  - -> conséquence : 1 à 6 mois de salaire d'indemnité
- La notion d'avertissement est la même dans la CCT INFRI qu'à l'art 39 LPers-FR :

### **Art. 39 LPers-FR**

#### *Contrat de durée indéterminée – Avertissement*

*1Le licenciement est précédé au moins d'un avertissement écrit et motivé, donné suffisamment tôt pour permettre au collaborateur ou à la collaboratrice de répondre aux exigences du poste.*

*Le texte est exactement le même qu'à l'art. 4.5 let. c) CCT INFRI !*

# LES CONDITIONS DE LA RÉSILIATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

## I. LA PROCÉDURE DE LICENCIEMENT AU SENS DE L'ART. 4.5 CCT

Même si les conséquences du défaut d'avertissement ne sont pas les mêmes, il y a lieu de s'inspirer du processus établi par l'art. 29 Rpers-FR :

### **Art. 29** Licenciement ordinaire (art. 37 à 41 LPers) – Procédure

<sup>1</sup> La procédure de licenciement ne peut être introduite qu'après que le collaborateur ou la collaboratrice a fait l'objet d'une évaluation des prestations au sens de l'article 22 LPers, qui atteste d'une insuffisance sur l'un des critères essentiels figurant sur la feuille d'évaluation.

<sup>2</sup> A la suite de cette évaluation ou, le cas échéant, à la suite du réexamen de celle-ci, le collaborateur ou la collaboratrice fait l'objet d'un avertissement. Celui-ci peut être donné par le chef ou la cheffe de service ou encore par l'autorité d'engagement. L'avertissement indique clairement où se situent les carences constatées et donne un délai raisonnable pour y remédier. Si des mesures d'accompagnement ou de formation du collaborateur ou de la collaboratrice ont été mises en place à la suite de l'entretien d'évaluation, la lettre d'avertissement en fait mention.

<sup>3</sup> Au terme du délai fixé dans la lettre d'avertissement, il est procédé à une nouvelle évaluation. Si celle-ci démontre que les insuffisances constatées persistent, l'autorité d'engagement ouvre la procédure de licenciement.

<sup>4</sup> L'autorité d'engagement ou la personne désignée conformément à l'article 40 al. 2 LPers entend oralement le collaborateur ou la collaboratrice concerné-e. Elle peut procéder à d'autres opérations en vue de compléter le dossier.

<sup>5</sup> Après l'entretien oral et, le cas échéant, les autres opérations, l'autorité d'engagement ou la personne désignée par elle impartit un délai au collaborateur ou à la collaboratrice concerné-e pour consulter le dossier et faire ses remarques.

# LES CONDITIONS DE LA RÉSILIATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

## I. LA PROCÉDURE DE LICENCIEMENT AU SENS DE L'ART. 4.5 CCT

Ainsi voici le processus de façon plus synthétique :

- o. On se rend compte des problèmes, des insuffisances du collaborateur.
1. On fait part au collaborateur lors d'un entretien d'évaluation qu'il y a ces problèmes.
2. On prononce l'avertissement (avec idéalement l'évocation du licenciement éventuel). On fixe dans ce même avertissement un délai au collaborateur pour qu'il puisse s'améliorer (avec éventuelles mesures d'accompagnement).
3. On procède à un nouvel entretien d'évaluation, lors duquel le collaborateur peut à nouveau s'exprimer. Si l'amélioration demandée n'a pas eu lieu ->
4. Ouverture de la procédure de licenciement (c'est à ce moment qu'on donne le congé et que le délai de congé commence à s'écouler) lors de laquelle le collaborateur doit à nouveau être entendu et avoir accès à son dossier.

# LES CONDITIONS DE LA RÉSILIATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

## I. LA PROCÉDURE DE LICENCIEMENT AU SENS DE L'ART. 4.5 CCT

Congé ordinaire ou congé pour de justes motifs?

On se pose souvent la question dans des cas « limites »...

En cas de licenciement ordinaire, il faut respecter toute la procédure expliquée, alors que pour le licenciement avec effet immédiat pour de justes motifs, il n'y a en toute logique pas besoin de la suivre ( art. 4.5 let. d) al. 3 CCT).

Conséquences d'un licenciement avec effet immédiat injustifié : art 337c CO : indemnité correspondant à jusqu'à 6 mois de salaire.

### ATTENTION !

Il n'y a pas de réintégration (de droit à être maintenu sur son poste) pour le collaborateur en cas de violation du processus de licenciement : le congé est abusif, mais ni nul, ni annulable.

# LES CONDITIONS DE LA RÉSILIATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

## I. LA PROCÉDURE DE LICENCIEMENT AU SENS DE L'ART. 4.5 CCT

### AUTRES CAS PARTICULIERS SANS OBLIGATION DE DONNER UN AVERTISSEMENT :

Art. 4.8 CCT : **licenciement pour des raisons de restructuration** avec un délai de congé de 6 mois pour la fin d'un mois avec indemnité pour suppression de poste

Dans ce cas de figure, même si cela ne ressort pas explicitement de l'art. 4.5 CCT, on va considérer qu'il n'y a pas besoin de prononcer d'avertissement préalable, la raison de la fin du contrat n'ayant pas de lien avec le comportement et les aptitudes du collaborateur.

Art. 4.5 let d) CCT : **résiliation après une période de protection** pour incapacité totale ou partielle résultant d'une maladie ou d'un accident non imputable à la faute du collaborateur.

-> Très étonnant : cela désavantage un collaborateur licencié après une absence non fautive par rapport à un collaborateur qui n'aurait pas eu une telle absence (faut-il le rappeler en principe non volontaire).

# LES CONDITIONS DE LA RÉSILIATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

## II. LA RÉSILIATION EN TEMPS INOCCASIONNEL

### A) Notion d'incapacité « non fautive » :

Toute incapacité à raison de la maladie ou l'accident (mais aussi en cas de congé maternité, service obligatoire ou service d'aide à l'étranger, l'art. 336c CO s'appliquant à titre supplétif, grossesse (art. 22.2 CCT INFRI) qui ne relève pas d'un comportement totalement déraisonnable du collaborateur (sports extrêmes, actes délictueux, participation à une manifestation connue comme à risques).

### B) Nullité du congé :

Si le congé est donné pendant une période de protection, il est nul, c'est-à-dire que l'on considère que l'effet est le même que si il n'avait pas été donné (il doit donc le cas échéant être redonné après l'issue de la période de protection).

### C) Report du délai de congé :

Si l'incapacité intervient pendant l'écoulement du délai de congé, celui-ci est bloqué, tant que l'incapacité perdure, pendant le nombre de jours équivalant le délai de protection.

# LES CONDITIONS DE LA RÉSILIATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

## II. LA RÉSILIATION EN TEMPS INOPPORTUN

### C) Report du délai de congé :

Si l'incapacité intervient pendant l'écoulement du délai de congé, celui-ci est bloqué, tant que l'incapacité perdure, pendant le nombre de jours équivalant le délai de protection.

EXEMPLE : employé (non enseignant) en première année de service (engagé le 1<sup>er</sup> janvier 2020), licencié le 18 septembre pour le 31 octobre 2020. Maladie du 29 octobre au 4 décembre 2020.

Délai de congé : 31 jours (les jours du mois d'octobre)

Le délai de congé se décompte sans encombre du 1<sup>er</sup> au 28 octobre (28 jours, solde du délai de congé : 3 jours). Il est ensuite bloqué pendant 30 jours (délai de protection), soit du 29 octobre au 27 novembre. Dès le 28 novembre, malgré le fait que l'employé est encore malade, le délai de congé continue de s'écouler. Le 1<sup>er</sup> décembre, il est totalement écoulé. Le contrat finira donc le 31 décembre 2020 du fait de la règle « pour la fin d'un mois ».

### ATTENTION :

Chaque cause d'absence fait partir un nouveau délai de protection.

Le collaborateur est protégé de même façon selon que son incapacité soit totale ou partielle.

# LES CONDITIONS DE LA RÉSILIATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

## III. L'INCAPACITÉ DE TRAVAIL LIÉE AU POSTE DE TRAVAIL

### Incapacité de travail relative ou «à géométrie variable»

- «Une incapacité de travail peut être, de fait, ou par décision du médecin inscrite dans le certificat médical, limitée au poste de travail occupé par le travailleur ou à un certain type d'activités dans l'entreprise.» (Werner Gloor, «L'incapacité de travail à géométrie variable», in «Regards croisés sur le droit du travail : Liber amicorum pour Gabriel Aubert, Schulthess, 2015, p. 163)
- Les deux grandes questions qui se posent sont :
  - 1) celle de savoir si un tel certificat avec une telle incapacité permet au travailleur de bénéficier ou non de la protection contre la résiliation en temps inopportun (art. 4.5 let d) CCT INFRI et 336c CO)
  - 2) si l'employeur est tenu de continuer à payer le salaire (art. 324a CO et 26 CCT INFRI).
    - La doctrine s'est emparée de la question dès 2010. A propos de la 1<sup>ère</sup> question, R. Rudolph et A. von Kaenel prétendent que non. L'idée principale étant que si le travailleur garde sa pleine capacité de travail et peut vaquer sans entraves à ses occupations personnelles, son atteinte à la santé n'empêche pas la recherche d'un nouvel emploi. Par contre ils sont d'avis que l'obligation de l'employeur de continuer à payer le salaire subsiste, cette obligation étant liée à un empêchement de travailler et non à l'existence d'une maladie ou d'un accident (Werner Gloor, op. cit. p.166)

# LES CONDITIONS DE LA RÉSILIATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

## III. L'INCAPACITÉ DE TRAVAIL LIÉE AU POSTE DE TRAVAIL

D'autres spécialistes ont par la suite critiqué cette façon de voir en relevant que selon la théorie précitée une incapacité de travail liée à une maladie psychique, telle une dépression, induite par un mobbing, un stress ou un conflit à la place de travail, serait par définition limitée à la place de travail et que partant une atteinte de ce type n'aurait pas un effet généralisé. Or une personne victime d'une telle atteinte doit de toute évidence se soigner et n'est pas forcément en mesure de rechercher un nouveau travail. (Werner Gloor, op. cit. p.166)

La jurisprudence s'est emparée de la question. Deux tendances se font voir :

Dans plusieurs causes, une incapacité de travail due à une atteinte psychique a été considérée comme déclenchant la protection de l'art. 336c CO;

Dans d'autres causes, le bénéfice de la protection de l'art. 336c CO a été refusé lorsque les certificats médicaux attestaient d'une incapacité, due à une atteinte psychique, limitée à la place de travail, à une activité précise ou à un département précis dans l'entreprise ou et surtout lorsque le travailleur, titulaire d'un certificat médical limité à la place de travail, se refusait à un contre-examen par le psychiatre-conseil de l'employeur.

# LES CONDITIONS DE LA RÉSILIATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

## III. L'INCAPACITÉ DE TRAVAIL LIÉE AU POSTE DE TRAVAIL

Arrêt du TF du 8 novembre 2016 4A\_391/2016 du TF (i) :

Le Tribunal confirme qu'une incapacité de travail liée à la place de travail **est de nature à priver le travailleur de la protection de l'art 336c CO.**

Faits : 2 avis médicaux différents : 1) le médecin traitant de l'employé est d'avis et ceci jusqu'à la fin que l'incapacité de son patient est de 100% et générale; 2) le médecin de l'APG de l'employeur retient une incapacité de travail limitée à l'actuel emploi, que l'assuré serait deux mois et demi après à même de reprendre une activité identique auprès d'un autre employeur (l'employé l'aurait concédé lui-même lors de cet examen).

➤ Critiques de Werner Gloor (in Newsletter 2/17, droit du travail, Uni NE) :

- cette situation crée une insécurité du droit : il faudra attendre la décision d'un juge ou d'un médecin pour pouvoir connaître la fin juridique des rapports de travail;
- exiger du travailleur qu'il se fasse délivrer un certificat détaillé paraît excessif (exigence trop élevée de l'employeur de l'exercice du devoir de fidélité de l'employé – art. 321a CO; secret médical...);
- Il y a incohérence avec des cas analogues : une toute petite incapacité d'un jour peut repousser d'un mois le délai de congé et ici on n'applique pas l'art 336c CO

# LES CONDITIONS DE LA RÉSILIATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

## IV. LA LIBÉRATION DE L'OBLIGATION DE TRAVAILLER

**Définition** : il s'agit d'une décision unilatérale de l'employeur de dispenser le collaborateur licencié (ou ayant donné lui-même son congé) de travailler dès ce moment et jusqu'à l'issue du délai de congé.

**Causes** : l'employeur n'a plus besoin des services du collaborateur ou alors il ne désire plus sa présence au travail pour des raisons de sécurité, d'ambiance, d'influence sur les autres...

**Conséquences** :

- Les droits et obligations des parties restent (notamment, du côté employeur : devoir de payer le salaire; du côté employé : devoir de fidélité et de discrétion).
- La protection des art. 4.5 let d) CCT INFRI / 336c CO demeure.
- Si le travailleur trouve un autre emploi ailleurs avant la fin du délai de congé, il doit l'annoncer à l'employeur qui pourra pour cette période ne plus le payer ou ne lui verser que la différence (si l'employé gagne moins auprès du nouvel employeur). La prise d'un emploi ailleurs pendant le délai de congé ne saurait être empêchée par l'employeur.
- Lorsque la libération de l'obligation de travailler prive le travailleur d'avantages en nature (téléphone, voiture, logement...), le travailleur dispose d'une prétention en compensation des prestations salariales en nature non touchées

# LES CONDITIONS DE LA RÉSILIATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

## IV. LA LIBÉRATION DE L'OBLIGATION DE TRAVAILLER

### Quelques questions...

- S'il y a une longue prolongation due à l'art. 4.5. let d) CCT INFRI (art. 336c CO), l'employeur peut changer d'avis et demander au collaborateur de revenir travailler.
- Libérer de l'obligation de travailler ne signifie pas « mettre dehors séance tenante » : le collaborateur a le droit de prendre congé de ses collègues, voire, pour certaines catégories de cadres, de terminer certains travaux importants.
- Cas spécial de professions où le fait de ne plus travailler est dommageable (artistes, sportifs) : possibilité pour les employés de résilier le contrat avec effet immédiat pour aller travailler ailleurs.

Libération de l'obligation de travail ≠ convention de résiliation ou fin de contrat avec accord mutuel

# LES CONDITIONS DE LA RÉSILIATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

## IV. LA LIBÉRATION DE L'OBLIGATION DE TRAVAILLER

### La question du solde de vacances

En règle générale, l'interdiction de remplacer les vacances par des prestations en argent s'applique aussi après la résiliation des rapports de travail. Ce principe n'est toutefois pas absolu puisque, une fois le contrat dénoncé, le travailleur doit chercher un autre emploi et l'employeur doit lui accorder le temps nécessaire pour ce faire (art. 329 al. 3 CO).

Cette recherche étant incompatible avec la prise effective de vacances, il faut examiner dans chaque cas, au vu de l'ensemble des circonstances, telles que la durée du délai de congé, la difficulté à trouver un autre travail et le solde de jours de vacances à prendre, si l'employeur pouvait exiger que les vacances soient prises pendant le délai de congé ou s'il doit les payer en espèces à la fin des rapports de travail.

Si le salarié a été libéré de l'obligation de travailler jusqu'au terme du contrat, le point de savoir si le solde de vacances non prises doit être indemnisé en espèces repose sur le rapport entre la durée de la libération de l'obligation de travailler et le nombre de jours de vacances restants. Il faut en particulier que, durant cette période, le salarié congédié, en plus de ses vacances, ait suffisamment de temps à consacrer à la recherche d'un nouvel emploi (Arrêt du TF 4A\_83/2019 du 6 mai 2019).

En résumé, pour des périodes de libération de travailler qui n'excèdent pas quatre mois, la jurisprudence permet de compenser des vacances dans une proportion de l'ordre du quart au tiers de la période de libération de travailler.

# QUELQUES ASPECTS DE LA PROCÉDURE

## I. LA COMMISSION ARBITRALE

Art. 38 CCT et annexe 8 CCT INFRI (Reg)

Rôles :

- art. 5 et 9 Reg : elle veille à l'application de la CCT INFRI, notamment traite les questions d'interprétation et peut proposer des modifications de la CCT.
- Art. 6ss et 10 ss Reg : elle tente la conciliation.

### PROCÉDURE DE CONCILIATION devant la commission arbitrale

- Elle n'est pas obligatoire (art. 10 Reg : « Tout différend ayant trait à l'application de la CCT **peut faire l'objet** d'une conciliation »). Il y a ainsi possibilité de porter directement le conflit en conciliation devant le Président du Tribunal des Prud'hommes.
- Si elle se déroule (art. 13 Reg) :
  - A) Protocole d'accord entre les parties (parties liées).
  - B) Echec de la conciliation (constaté par la commission).
  - C) Retrait par l'une ou l'autre des parties en cours de conciliation.

# QUELQUES ASPECTS DE LA PROCÉDURE

## II. LA PROCÉDURE PRUD'HOMMALE DE CONCILIATION

### RENONCIATION À LA PROCÉDURE DE CONCILIATION

Les parties peuvent renoncer d'un commun accord à la procédure de conciliation lorsque la valeur litigieuse de la cause est supérieure à 100'000.- (art. 199 al. 1 CPC).

Le demandeur peut en outre demander seul la renonciation d'une conciliation (art. 199 CPC) :

- lorsque le domicile ou le siège du défendeur se trouve à l'étranger
- lorsque le lieu de résidence du défendeur est inconnu
- dans les litiges relevant de la LEg

Les parties ont également la possibilité de remplacer la procédure de conciliation par une médiation (art. 213 CPC).

### PROCEDURE DE CONCILIATION

Autorité compétente :

Lieu : art. 34 CPC : le tribunal du siège du défendeur ou celui où le travailleur exerce habituellement son activité professionnelle est compétent. Art. 55 LJ : Chaque tribunal d'arrondissement dispose d'un tribunal des prud'hommes.

Matière : art. 54 et 60 LJ-FR : Président du Tribunal des Prud'hommes

# QUELQUES ASPECTS DE LA PROCÉDURE

## II. LA PROCÉDURE PRUD'HOMMALE DE CONCILIATION

### PROCÉDURE DE CONCILIATION – DÉROULEMENT

1. Art. 202 CPC : la procédure est introduite par une **requête de conciliation** :

[https://www.fr.ch/sites/default/files/2018-06/demande\\_de\\_prudhommes.pdf](https://www.fr.ch/sites/default/files/2018-06/demande_de_prudhommes.pdf)

2. Art. 203 CPC : L'**audience de conciliation**, devant le Président du Tribunal de Prud'hommes a lieu dans les 2 mois suivant la réception de la requête.

Représentation en justice : avocat ou représentant des syndicats ou des associations patronales (art. 129 al. 2 LJ)

La **procédure de conciliation peut s'achever par** :

- une transaction, qui vaut décision d'entrée en force (art. 208 CPC) (attaquable seulement par la voie de la révision);
- la délivrance d'une autorisation de procéder, si la conciliation n'aboutit pas (art. 209 et 211 a.2 CPC) ;
- une proposition de jugement (uniquement sur prétentions fondées sur la LEg ou inférieures à 5'000.-) (Art. 210 CPC). Elle entre en force si aucune des deux parties ne s'y est opposée dans les 20 jours suivant sa notification (art. 211 al.1 CPC) ;
- une décision, pour peu que les conclusions ne dépassent pas 2'000 francs et qu'elle ait été demandée par le requérant (art. 212 CPC); seule la voie du recours est ouverte à son encontre (art. 319 lit. A et 308 al.2 CPC)
- un désistement d'action ou d'instance (art. 208 CPC)

# QUELQUES ASPECTS DE LA PROCÉDURE

## II. LA PROCÉDURE PRUD'HOMMALE DE CONCILIATION

### PROCÉDURE DE CONCILIATION – FRAIS

Art. 113 al. 2 CPC : il n'est pas perçu de frais en procédure de conciliation pour les litiges :

- portant sur un contrat de travail, lorsque la valeur litigieuse n'excède pas 30'000 francs;
- Pour les litiges relevant de la loi sur l'égalité;
- Pour les litiges relevant de la loi sur la participation.

### PROCÉDURE DE CONCILIATION – DÉPENS

Art. 113 al. 1 CPC : il n'est pas alloué de dépens en procédure de conciliation

# QUELQUES ASPECTS DE LA PROCÉDURE

## III. LA PROCÉDURE PRUD'HOMMALE SUR LE FOND

### Procédure simplifiée

Elle s'applique à toutes les causes :

- dont la valeur litigieuse est égale ou inférieure à 30'000 francs (art. 243 al.1 CPC), ou
- qui relèvent de la LEg ou de la LPart sans égard à la valeur litigieuse, sauf si le litige est porté directement devant le tribunal supérieur (art. 243 al. 2 let. a et e).

### Procédure ordinaire

Elle s'applique à toutes les causes pour lesquelles un autre type de procédure n'est pas expressément prévu, soit pour les litiges :

- avec une valeur litigieuse supérieure à 30'000 et qui ne relèvent pas de la LEg ou de la LPart ;
- qui ne sont pas de valeur patrimoniale et qui ne relèvent pas de la LEg ou de la LPart ;
- qui sont de la compétence du tribunal supérieur au sens de l'art. 8 CPC et qui portent sur la LEg ou la LPart.

# QUELQUES ASPECTS DE LA PROCÉDURE

## III. LA PROCÉDURE PRUD'HOMMALE SUR LE FOND

### La maxime inquisitoire (sociale) – art. 247 CPC

Cette maxime s'applique aux procès de droit du travail d'une **valeur litigieuse ne dépassant pas 30'000.-**, ainsi qu'à ceux relevant de la LEg ou de la LPart sans égard à la valeur litigieuse.

Le tribunal établit les faits d'office. Il s'agit toutefois ici d'une maxime inquisitoire sociale et non pure : le tribunal vérifie les allégations et preuves des parties, ces dernières étant tenues de collaborer en le renseignant sur les faits et les moyens de preuves disponibles.

### La maxime des débats

Cette maxime s'applique pour toutes les affaires de droit du travail d'une **valeur litigieuse supérieure à 30'000.-** ou de nature non patrimoniale, pour autant qu'elles ne se fondent pas sur la LEg ou la LPart.

Les parties allèguent les faits sur lesquelles elles fondent leurs prétentions et produisent les preuves qui s'y rapportent.

# QUELQUES ASPECTS DE LA PROCÉDURE

## III. LA PROCÉDURE PRUD'HOMMALE SUR LE FOND

### DÉROULEMENT DU PROCÈS

o. Autorisation de procéder

1. Art. 221 CPC : Dépôt de la demande (dans les 3 mois suite à la délivrance de l'autorisation de procéder, art. 209 CPC).

2. Art. 222 CPC : Dépôt de la réponse.

3. Art 225 CPC : éventuel 2<sup>e</sup> échange d'écritures.

4. Art. 22855 CPC : Débats principaux devant le tribunal de Prud'hommes ou le Président seul si la valeur litigieuse est inférieure à 8'000 francs)

(**Attention** : Faits nouveaux plus acceptés après l'ouverture des débats en maxime des débats – en maxime inquisitoire, moyens de preuve nouveaux admis jusqu'aux délibérations – clôture des débats principaux).

# QUELQUES ASPECTS DE LA PROCÉDURE

## III. LA PROCÉDURE PRUD'HOMMALE SUR LE FOND

### PROCÉDURE SUR LE FOND – FRAIS

Art. 114CPC : il n'est pas perçu de frais dans la procédure au fond pour les litiges :

- portant sur un contrat de travail, lorsque la valeur litigieuse n'excède pas 30'000 francs; (a contrario pour les litiges de plus de 30'000 francs, il y a des frais (art. 22 RJ : entre 50 et 3'000 francs, pouvant être étendu à 6'000.- francs si difficultés spéciales) :
- pour les litiges relevant de la loi sur l'égalité;
- Pour les litiges relevant de la loi sur la participation

### PROCÉDURE SUR LE FOND – DÉPENS

Art. 113 al. 1 CPC a contrario : il est alloué des dépens en procédure sur le fond et ATTENTION, ceux-ci peuvent aussi comprendre, au final, l'étape procédurale de la procédure de conciliation.

# QUELQUES ASPECTS DE LA PROCÉDURE

## III. LA PROCÉDURE PRUD'HOMMALE SUR LE FOND

### VOIES DE RECOURS (I) :

#### L'appel (art. 308 CPC)

L'appel est la voie de recours ordinaire. Il est recevable à l'égard de toutes les décisions finales et incidentes de première instance si la valeur litigieuse au dernier état des conclusions est de 10'000 francs au moins.

Dans le canton de Fribourg, la section civile du tribunal cantonal est compétente (Art. 52 LJFR).

L'appel peut être formé pour violation du droit ou constatation inexacte des faits. Il doit être motivé.

L'autorité d'appel ne peut jamais modifier la décision attaquée au détriment de la partie qui recourt.

Le dépôt d'un appel empêche que la décision attaquée entre en force (effet suspensif, art. 315 CPC).

Des faits et des moyens de preuve nouveaux ne peuvent être invoqués que s'ils le sont sans retard, c'est-à-dire dans l'acte d'appel ou la réponse.

# QUELQUES ASPECTS DE LA PROCÉDURE

## III. LA PROCÉDURE PRUD'HOMMALE SUR LE FOND

### VOIES DE RECOURS (II) :

#### Le recours (art. 319 CPC)

Cette procédure est subsidiaire à celle de l'appel et donc ouverte contre toutes les décisions pour lesquelles celui-ci est exclu, notamment pour une valeur litigieuse inférieure à 10'000 francs.

Les motifs soulevés dans le recours ne peuvent concerner que la violation du droit ou la constatation manifestement inexacte des faits.

Le recours doit être motivé ; le recourant doit indiquer quel(s) motif(s) il invoque. Des conclusions formelles ne sont pas indispensables.

Le recours ne produit pas d'effet suspensif.

# QUELQUES ASPECTS DE LA PROCÉDURE

## III. LA PROCÉDURE PRUD'HOMMALE SUR LE FOND

### VOIES DE RECOURS (III) :

#### AU NIVEAU FÉDÉRAL

#### Le recours en matière civile (art. 72ss LTF)

C'est la voie de recours qui intervient après que celles de l'appel ou du recours (toutes deux au niveau cantonal) aient été épuisées.

Ont qualité pour recourir le demandeur et le défendeur.

Le recours en matière de droit du travail est ouvert **si la valeur litigieuse atteint 15'000 francs** (art. 74 al. 1 let. a LTF – pour le calcul : voir art. 51 LTF).

La partie recourante peut faire valoir la violation de règles de droit (fédéral, international, constitutionnel cantonal) ou attaquer la décision sous l'angle des faits retenus (dans ce cas, obligation de faire valoir que les faits ont été établis de façon inexacte, en violation du droit).

CONCLUSION

Merci pour votre attention!

QUESTIONS ?