

La Newsletter juridique des PME

N° 5/ septembre 2016

Jura - Salaire minimum

Dans un arrêt publié le 2 septembre 2016, la Cour constitutionnelle jurassienne a admis un recours du Parti socialiste qui dénonçait un non-respect de la volonté populaire. En effet, l'initiative "Un Jura aux salaires décents" avait été acceptée en mars 2013 par 54,2% des votants.

Le projet du gouvernement fixe à CHF 19,25 le salaire horaire minimum.

Suite à la décision de la Cour constitutionnelle jurassienne, sur recours du Parti socialiste, le Parlement jurassien devra entrer en matière sur le projet de loi sur le salaire minimum, et ce, malgré le refus exprimé auparavant par une majorité de députés. A noter que le délai de deux ans pour mettre en œuvre l'initiative est déjà dépassé.

Nouvelles mesures en faveur des PME exportatrices

La Confédération soutiendra encore les PME touchées par le franc fort cette année. Un crédit supplémentaire de CHF 61 millions aidera les PME à investir dans l'innovation, a annoncé la Commission pour la technologie et l'innovation (CTI). Ce montant permettra à la CTI de mettre en place des mesures spéciales jusqu'à la fin de l'année. Les PME bénéficieront ainsi de conditions assouplies: leur contribution financière sera réduite et l'activité des conseillers de la CTI renforcée. Les PME exportatrices pouvant bénéficier de ces mesures sont celles comptant au maximum 249 collaborateurs et qui ont réalisé (ou travaillant pour des entreprises ayant réalisé) au moins 50% de leur chiffre d'affaires à l'exportation durant ces trois dernières années. Les projets assortis d'une demande d'assouplissement des conditions peuvent être déposés jusqu'au 31 octobre 2016.

Travailleurs étrangers

Au premier semestre 2016, l'immigration nette en Suisse a reculé de plus de 17 % par rapport à fin juin 2015.

Le nombre de travailleurs originaires d'États membres de l'UE-28 ou de l'AELE a baissé de 7,4 % par rapport à la même période de l'année précédente.

Assurance-chômage – Absence à un entretien de conseil

Par une décision du 2 juin 2016 (CDP.2015.248), le Tribunal cantonal neuchâtelois a clarifié qu'une absence unique à un entretien de conseil, découlant d'une erreur de report de date, n'entraîne pas de sanction, si le comportement général de l'assuré démontrait par ailleurs qu'il prenait ses obligations de chômeur au sérieux.

Aucune influence du Brexit sur les affaires dans le secteur privé

Après avoir enregistré un repli en juin, les affaires dans le secteur privé suisse ont repris en juillet. C'est ce qui ressort du dernier indicateur établi par l'institut de recherches conjoncturelles KOF, qui ne relève pour l'instant aucune influence du Brexit sur l'économie suisse.

Autres informations

A vos agendas:

13.09.2016
09h00 – 17h00
CNCI Neuchâtel
Hôtel Beaulac,
Neuchâtel

« Formation Export: accords de libre-échange, origine préférentielle et statut d'exportateur agréé »
<http://www.cnci.ch/node/315>

18.10.2016
08h30 – 17h00
Marin Bussiness
Center, Marin-Epagnier

« Journée de l'entrepreneur 2016 - Journée spécialement consacrée aux préoccupations actuelles des entrepreneurs »
<http://www.cnci.ch/node/314>

La pensée du mois

« Wer Eier haben will, muss auch das Gegacker der Hühner ertragen »

(celui qui veut avoir des œufs doit aussi supporter le caquetage des poules)

Le contenu de cette Newsletter ne représente pas un avis ou un conseil juridique.

Licenciement et certificat médical du même jour



Madalina Diaconu
Docteur en droit
Avocate

Marie* est employée depuis 4 ans par l'entreprise L'Utopie Sàrl (NE). Le 5 septembre 2016, à 15h00, son patron lui annonce son licenciement. Bouleversée, Marie refuse de contresigner la lettre de licenciement et se rend de suite chez son médecin, qui lui délivre un certificat médical attestant de son incapacité de travail, y compris pour le jour du licenciement. Le licenciement est-il valable ?

* données fictives

Le cas décrit ci-dessus, bien que fictif, correspond à une certaine réalité : en effet, il arrive parfois qu'après avoir appris la nouvelle de leur licenciement, certains employés soient pris de malaise et subissent une incapacité de travail, attestée par un certificat médical.

La principale question qui se pose dans ce cas est celle de savoir si le licenciement de Marie est valable, malgré l'existence du certificat médical du même jour. En amont, il faut aussi se demander si le refus de l'employée de contresigner la lettre de licenciement a des conséquences juridiques sur la validité de celui-ci.

Selon l'article 336c CO, après le temps d'essai, l'employeur ne peut pas résilier le contrat de travail d'un employé pendant une incapacité de travail totale ou partielle résultant d'une maladie ou d'un accident, et cela durant trente jours au cours de la première année de service, durant nonante jours de la deuxième à la cinquième année de service et durant cent quatre-vingts jours à partir de la sixième année de service. Le congé donné pendant une période de protection est nul. Si le licenciement a été donné valablement et qu'une période de protection intervient pendant le délai de congé, le délai de congé est suspendu.

Dans un arrêt de 2011 (4A_89/2011 du 27 avril 2011), le Tribunal fédéral s'est penché spécifiquement sur les questions qui nous occupent. Dans ce cas, il s'agissait d'une personne licenciée, qui avait refusé de contresigner la lettre idoine et qui avait obtenu, le jour-même, un certificat médical attestant de son incapacité de travailler. Ledit certificat couvrait y compris le jour du licenciement.

Le Tribunal fédéral a d'abord rappelé que la résiliation du contrat est une déclaration de volonté soumise à réception,

qui produit ses effets seulement lorsqu'elle parvient à l'autre partie. Il a en outre précisé qu'une déclaration de volonté émise sous forme de lettre parvient à son destinataire au moment où elle entre dans la sphère d'influence de celui-ci, d'une manière telle que l'on peut prévoir, selon les usages, qu'il en prendra connaissance. Ainsi, si le licenciement a été annoncé oralement et que la lettre de licenciement, dûment signée par l'employeur, a été présentée à l'employé, un éventuel refus de l'employé de recevoir cette lettre, d'en lire le contenu ou de la contresigner pour réception n'est pas opposable à l'employeur.

Concernant la question du certificat médical, dans l'affaire tranchée par le Tribunal fédéral, il a été établi que, le jour du licenciement, l'employé avait accompli son travail normalement, sans présenter aucun signe de maladie, jusqu'à son licenciement en début d'après-midi. L'employé s'était plaint de malaises seulement après la résiliation du contrat et s'était rendu chez le médecin par ses propres moyens. Dans ces circonstances, alors même que le médecin consulté a attesté de son incapacité de travail dès le jour du licenciement, le Tribunal fédéral a jugé que la résiliation n'était pas intervenue en temps inopportun. Le licenciement a donc été considéré comme valable. Toutefois, le délai de congé a été suspendu en raison de l'incapacité de travail.

A la lumière de ces explications, on conclut que, dans un cas comme celui énoncé ci-dessus, l'employeur dispose concrètement de deux possibilités :

- 1) s'il a des raisons sérieuses de mettre en doute le certificat médical, l'employeur a la possibilité de **contester ce document**, en s'adressant à son médecin-conseil ou celui de l'assurance perte de gain;
- 2) si l'employeur ne conteste pas le certificat médical, il doit pouvoir **prouver** (par des témoins, par exemple) que l'employé ne présentait **aucun signe de maladie visible avant le moment de son licenciement et que l'incapacité de travail est donc survenue ultérieurement**. Dans ce cas, le licenciement sera valable, malgré l'existence d'un certificat médical.