

cesse le fossé entre «nous» et «eux» ou «ils»... sans trop préciser... «eux», ce sont pêle-mêle les patrons, le populisme, et surtout «le système»... car quand on les met face au vide de leurs dires, les militants sortent comme un disque «de toute façon, il faut changer de système»... «on va exiger un autre système»... «on va tuer le système»... bref, cette fuite dans la mégalo que dénonçait jadis Doris Lessing. A un récent colloque d'Uni-Mail sur le «populisme», un des rares chercheurs du mauvais bord ironisait: «Il y a peu lors d'un séminaire à Zurich, des orateurs ont d'emblée dit qu'on pouvait «discuter avec tout le monde, en

démocratie, sauf avec les populistes, car ils désignent d'avance leur ennemi!»

A l'école du parti pris

Mais revenons aux faits et chiffres, qui ne devaient pas avoir d'odeur: «Quelle est l'empreinte carbone d'un migrant venant du Sud plein de soleil au Nord où il devra se chauffer?». La prof du Poly à la gauche de Dominique Bourg (au Club de la presse) a refusé de répondre à la question. L'astronome Jean-Loup Bertaux – qui se la pose – n'aurait pas sa place au Poly; quant aux démographes sur «France Culture», ils poussent leur logique au bout du

cynisme: «Le suicide est le seul acte à bon bilan carbone». Triste mais bien, qu'il y ait encore des Verts à ne pas voir dans un «climat» de haine ou d'intox la seule réponse aux questions ouvertes (outre les rigoureux ou sympathiques décroissance.ch, longget.blog.tdg.ch, noe21.org, voitureelectrique.com, icesfoundation.org, on a ces jours – en congrès ou salon – wmo.int, ilo.org/global/topics/green-jobs, voire investmentmigration.org, marinemoney.com... où toutes ces questions sont discutées de manière plus ouverte et plus... humaine): la bio-diversité ne doit pas tuer l'info-diversité, à l'école ou dans la rue! ■

Boris Engelson

CAS PRATIQUE

SOCIÉTÉ SUISSE DES EMPLOYÉS DE COMMERCE – Secrétariat romand – YVERDON-LES-BAINS – INFO@SECSUISSE.CH – FACEBOOK.COM/SECSUISSE – TÉL.: 032 721 21 37

La suspension sans salaire n'est pas prévue en droit suisse

Paul a été engagé en qualité d'auxiliaire auprès d'un consulat. Il avait déjà été suspendu de ses fonctions une première fois pour une faute très grave: il avait soustrait le nouveau passeport d'une ressortissante de son Etat afin de le lui remettre personnellement et en mains propres en dehors du consulat, après avoir pris contact à plusieurs reprises avec elle à son numéro de téléphone privé et lui avoir proposé de déjeuner.

Une autre fois, il avait pris des vacances non autorisées. Cette fois-ci, le 2 octobre, Paul a utilisé des données d'une ressortissante pour lui envoyer un SMS et lui téléphoner, présentant ses excuses à propos d'une erreur dont il avait déjà demandé pardon dans les locaux du consulat. La dame s'est plainte de son insistance déplacée. Paul a immédiatement été convoqué par le Consul et a eu un second entretien le 15 octobre. Le 30 janvier, Paul a été informé de l'ouverture d'une enquête disciplinaire à son encontre et suspendu provisoirement de ses fonctions et de tout droit au salaire. Au terme de l'enquête, Paul a été licencié avec effet immédiat. Il s'est alors opposé au licenciement.

Qualification en droit suisse

Longtemps après les faits, Paul a été suspendu de ses fonctions et de tout son droit au salaire pendant l'enquête disciplinaire et dans un second temps, des mois plus tard, Paul a été licencié avec effet immédiat pour faute grave. Cette fin de contrat est atypique, il s'agit donc de déterminer quelle qualification juridique on peut donner à cette situation, afin de voir quels sont les droits des parties.

Résiliation ordinaire

La résiliation ordinaire est valable sans indication de motif. Dans ce cas, le contrat prend fin au plus vite au terme du délai de congé et le salaire est versé jusqu'au dernier jour, même si l'employeur libère le travailleur de son obligation de travailler.

Paul n'est pas dans ce cas, son salaire ayant cessé d'être versé du jour au lendemain.

La résiliation extraordinaire pour justes motifs

Le contrat peut aussi être résilié immédiatement pour justes motifs. Dans ce cas, le congé doit être motivé. Toutes circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent plus d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail, constituent de justes motifs. L'employeur qui résilie le contrat en invoquant des justes motifs doit agir sans tarder, s'il veut que le congé soit valable. Selon la jurisprudence, le délai de réflexion est de deux à trois jours ouvrables. Dans ce cas, les rapports de travail cessent en fait et en droit le jour même où le congé est communiqué, peu importe qu'il soit justifié ou non. Le travailleur ne peut ni protester contre le licenciement injustifié, ni continuer à offrir ses services. En cas de licenciement abusif, le travailleur a droit à des indemnités pécuniaires, soit à ce qu'il aurait gagné si les rapports de travail avaient pris fin à l'échéance du délai de congé ordinaire. L'employé peut aussi avoir droit à une indemnité supplémentaire, que le juge peut fixer en tenant compte de toutes les circonstances et qui ne peut dépasser six mois de salaire.

Le congé prononcé est irrévocable

Une fois la résiliation du contrat prononcée, elle est irrévocable, sauf en cas d'accord mutuel entre les parties. Autrement dit, un employeur qui prononce une résiliation ne peut plus revenir en ar-

rière. Un congé ordinaire ne peut pas être modifié en congé immédiat, s'il se base sur les mêmes motifs et vice versa. Le travailleur qui s'oppose au congé ne pourra donc pas prétendre à une réintégration, mais pourra le cas échéant obtenir une indemnité correspondant au maximum à six mois de salaire. Seul le congé ordinaire donné durant une période de protection (p. ex. durant une maladie) est nul et devra être prononcé à nouveau à la fin de la période de protection.

La suspension du contrat sans salaire: inconnue en droit suisse

La suspension de travail sans salaire, comme celle prononcée à l'encontre de Paul, ne correspond à aucune fin de contrat de travail prévue par le droit privé suisse. En l'absence d'un accord de l'employé, elle équivaut ainsi à une résiliation immédiate pour justes motifs. En effet, les circonstances sont les mêmes: suspicion d'une faute grave, démission des fonctions avec effet immédiat, privation de tout salaire immédiatement. En l'espèce, l'employeur a beaucoup tardé. Il a prononcé la suspension du contrat longtemps après la découverte des faits et donné le congé immédiat plusieurs mois plus tard, après la fin de l'enquête. Aucune des deux mesures n'ayant eu lieu dans les deux à trois jours après la réalisation des justes motifs de congé, le congé a été prononcé tardivement et Paul pourra donc faire valoir des indemnités. ■

Nicole de Cerjat, juriste,
responsable du service juridique