



0



0

ATELIER LEG

Cas en droit privé

Première partie

Vous êtes avocat de Madame Elise DUPONT engagée au service d'une multinationale active dans le domaine du négoce de matières premières. Mme DUPONT, brillante économiste, a commencé sa collaboration par un contrat de travail avec la société allemande CUIVREFER (DEUTCHLAND) SA en tant qu'analyste financière. Par la suite, elle a été déléguée au quartier général de la multinationale à Genève en qualité d'assistante du directeur général, M. Peter PATERNAS.

Un nouveau contrat de travail entre Mme DUPONT et MULTICUIVREFER SA a été signé et Mme DUPONT a commencé son travail à Genève, le 1^{er} janvier 2021 avec un salaire de CHF 10'000.- par mois.

Le but de cet engagement était de familiariser Mme DUPONT avec le fonctionnement de la multinationale et celui des sociétés du groupe dans différents Etats européens, pour qu'après deux à trois ans, l'employée puisse prendre la direction générale d'une des sociétés nationales.

Quelques mois après son entrée en fonction à Genève, Mme DUPONT, mère de deux enfants en bas âge a annoncé à son chef une nouvelle grossesse. Celui-ci s'est montré très déçu et a annoncé à Mme DUPONT que compte tenu du fait qu'elle allait partir en congé maternité six mois plus tard, il ne pouvait pas lui confier des projets importants.

De plus avec trois enfants en bas âge elle devrait s'occuper davantage de sa famille et ne serait plus capable de voyager ou de changer de pays. Il lui a dès lors annoncé que ses perspectives au sein de la MULTICUIVREFER SA étaient compromises.

Quelque temps plus tard, Mme DUPONT a été mise à l'arrêt de travail en raison d'une grossesse difficile et ce jusqu'à l'accouchement.

Durant la maladie de Mme DUPONT, M. PATERNAS l'informait qu'il la remplaçait par un employé venant de la société espagnole et Mme DUPONT serait renvoyée en Allemagne pour y reprendre son poste précédent (bien moins payé par ailleurs) et ce dès qu'elle retrouverait sa capacité de travail.

Au retour de son congé maternité, le lundi 17 mars 2025, Mme DUPONT a expliqué à M. PATERNAS qu'elle avait une nounou à plein temps pour ses enfants et qu'elle a toujours été présente au travail étant mère de deux enfants et elle ne voyait pas en quoi son troisième enfant l'empêcherait de performer aussi bien que par le passé. Elle a demandé de pouvoir poursuivre son travail à Genève pour ensuite et comme prévu, prendre la direction d'une société nationale. Elle a demandé à être associée à des projets importants tout en se disant prête à rattraper un éventuel retard de sa part dû à son congé maternité.

Par ailleurs, Mme DUPONT a pu voir que l'employé espagnol qui l'a remplacée gagnait CHF 11'000.- par mois et a demandé à M. PATERNAS une augmentation salariale d'au moins 1000.- par mois.

M. PATERNAS a dit qu'il prendrait quelques jours de réflexion.

Mme DUPONT a été licenciée par courrier du 24 mars 2025 avec effet au 30 juin 2025 conformément au préavis contractuel et libérée de l'obligation de travailler jusqu'à la fin de son contrat.

Le 2 avril 2025, votre cliente a déposé toute seule une requête en conciliation contre son ex-employeur MULTICUIVREFER SA en indiquant sur sa requête une valeur litigieuse de CHF 152'000.-.

Madame DUPONT demandait le salaire arriéré (CHF 42'000.-), le bonus pour la dernière année de son emploi (CHF 50'000) et une indemnité pour une résiliation abusive et discriminatoire du contrat de travail (CHF 60'000).

Mme vient vous consulter et vous montre la convocation à l'audience de conciliation qui se tiendra le lundi 5 mai 2025 à 18h30. (en annexe)

Que ferez-vous dans l'immédiat ?

Deuxième partie

La conciliation a échoué et vous avez obtenu l'autorisation de procéder.

Vous rédigez une demande en paiement que vous adaptez en fonction de votre lecture du dossier. Vous indiquez, sur la première page, la valeur litigieuse de CHF 350'000.- et vous précisez qu'il s'agit du cas d'application de la Loi sur l'égalité entre hommes et femmes. Vous déposez le dossier complété par un chargé de pièces au greffe.

Sur ce, le Tribunal des prud'hommes rend une décision que vous trouverez en annexe à la présente par laquelle il impartit à votre cliente un délai de 30 jours pour fournir une avance de frais de CHF 7'000.-.

Dans la décision que vous venez de recevoir, le Tribunal indique notamment que cette dernière peut faire l'objet d'un recours dans les 10 jours dès sa notification auprès de la Cour de justice.

Qu'allez-vous faire ?

Si vous prenez la décision de recourir devant la Cour de justice, veuillez préciser :

- 1) quels faits pertinents allez-vous alléguer ?
- 2) quels documents allez-vous produire avec votre recours ?
- 3) quelles bases légales allez-vous évoquer ?

- 4) Pourquoi le délai de recours indiqué par le Tribunal est de dix jours ?