Rédigé par la Dr. Flora Stanischewski
Avocate spécialiste FSA Droit du travail

Swiss Moot Court 2026/2027
Cas

Nicolas Meyer (né le 3 septembre 1966) était employé depuis le 1er mars 1998 chez Form Architects AG à Bâle (BS) en tant que dessinateur en bâtiment. Les parties avaient conclu le contrat de travail écrit du 15 janvier 1998, qui prévoyait un préavis de licenciement de 3 mois pour la fin d'un mois. Le contrat de travail prévoyait également la couverture des cas de maladie par une assurance indemnités journalières en lieu et place de l'obligation légale de maintien du salaire par l'employeur.

Aussi, le contrat de travail contenait, entre autres, les clauses suivantes :

> « *Le salarié peut percevoir chaque année une prime pouvant aller jusqu'à 10 % de son salaire de base. Le montant et le versement de la prime sont laissés à la discrétion de l'employeur. Il se peut également qu'aucune prime ne soit versée. Si une prime est versée, le paiement a lieu en mars de l'année suivante. Le versement d'une prime n'est envisageable que si, à la date du paiement, le contrat de travail n'a pas été résilié.* »

Le contrat de travail se terminait ainsi :

> « *Le règlement du personnel fait partie intégrante du présent contrat de travail.* »

Le règlement du personnel stipulait notamment :

> « *Les éventuelles heures supplémentaires sont incluses dans le salaire de base. Il n'y a pas de rémunération ni de compensation distincte pour les heures supplémentaires.* »

Le contrat de travail a été signé à la main par les deux parties. Le règlement du personnel n'a pas été signé par les parties. Nicolas avait reçu le règlement du personnel en même temps que le contrat de travail (avant la signature de ce dernier).

Le 14 janvier 2025, Nicolas a été convoqué à un entretien par le service des ressources humaines de Form Architects AG. À l'occasion de cet entretien, sa supérieure hiérarchique, Lea Muller, et le directeur des ressources humaines, Marc Martin, lui ont annoncé que Form Architects AG résiliera son contrat de travail par la voie ordinaire au 30 avril 2025, en respectant le préavis de trois mois. La raison invoquée oralement pour ce licenciement était que Nicolas ne maîtrisait plus les logiciels courants utilisés pour la réalisation de plans et qu'il n'était pas à la pointe de la technologie. De plus, l'évolution vers la numérisation entraînerait une diminution constante des besoins en dessinateurs en bâtiment. C'est donc en réalité pour des raisons d'ordre opérationnel que le poste de Nicolas avait été supprimé.

Lors de l'entretien, Lea et Marc ont également remis à Nicolas une lettre de licenciement, qui ne contenait toutefois aucun motif écrit. Suite à ce licenciement, Nicolas a été immédiatement dispensé de ses obligations professionnelles. Il a eu la possibilité de faire ses adieux à ses collègues et de récupérer ses effets personnels. Nicolas a confirmé par écrit la réception de la lettre de licenciement. Il a saisi cette occasion pour faire ses adieux en personne à son équipe.

Nicolas ne s'attendait absolument pas à ce licenciement et était sous le choc. Il n'a pas pu fermer l'œil de la nuit. Le lendemain (15 janvier 2025), il s'est rendu chez son médecin traitant et lui a expliqué qu'il ne se sentait pas bien du tout, qu'il était désespéré, qu'il souffrait d'insomnie et qu'il était en proie à de grandes angoisses existentielles. Il craignait de ne plus pouvoir trouver de nouvel emploi à son âge. Le médecin généraliste lui a délivré un certificat médical attestant d'une incapacité de travail à 100 % pour cause de maladie pour la période du 15 au 31 janvier 2025. Nicolas a immédiatement remis ce certificat d'incapacité de travail à Form Architects AG.

Nicolas était particulièrement contrarié par le fait que Form Architects AG ne lui ait pas donné la possibilité de se former avant de le licencier, après une si longue période d'emploi, et n'ait jamais fait savoir qu'elle estimait apparemment que ses connaissances techniques n'étaient pas suffisantes. Nicolas était d'avis que Form Architects AG préférait tout simplement embaucher une personne plus jeune à sa place et qu'il n'y avait aucune raison opérationnelle justifiant ce licenciement. Il supposait que sa supérieure, Lea, plus jeune que lui, avait un problème avec lui, car Nicolas, fort de son expérience, ne se contentait plus d'exécuter aveuglément toutes les consignes. De plus, cela le dérangeait d'avoir été immédiatement dispensé de ses fonctions dès le licenciement, comme s'il avait commis une faute.

Au cours des mois qui ont suivi le licenciement, Form Architects AG n'a embauché aucun(e) successeur(rice) pour le poste de Nicolas et n'a pas non plus publié d'offre d'emploi pour ce poste. Form Architects AG estimait que le licenciement avait été prononcé principalement pour des raisons d'ordre opérationnel, liées à la numérisation

et à la diminution des besoins en dessinateurs en bâtiment qui en découlait. Le fait que Nicolas ne répondait plus aux exigences techniques du poste ne constituait donc pas, en soi, le véritable motif du licenciement. Par ailleurs, Nicolas aurait à plusieurs reprises refusé, à tort, d'appliquer les consignes de sa supérieure hiérarchique Lea, plus jeune que lui. Il aurait eu du mal à l'accepter en tant que supérieure.

Le dernier salaire mensuel brut de Nicolas s'élevait à CHF 8'000.- (versé en 12 fois par an, soit un salaire annuel brut de CHF 96'000.-). Pour les années 2008 à 2013, il avait perçu chaque année une prime correspondant à 10 % de son salaire de base respectif. En 2014 et 2015, il n'avait reçu aucune prime. Les exercices 2014 et 2015 avaient été particulièrement difficiles, car de nombreux projets de Form Architects AG avaient été suspendus au cours de ces années en raison d'oppositions et d'autres arrêts de chantier. Pour les années 2016 à 2022, Nicolas avait de nouveau perçu une prime équivalente à 10 % de son salaire annuel, car l'activité s'était redressée. L'activité de Form Architects AG a de nouveau connu un grand succès de manière continue à partir de 2016 jusqu'en 2025. La prime avait toujours été versée au mois de mars de l'année suivante. La dernière fois, Nicolas avait reçu en mars 2024 une prime de CHF 9'600.- pour l'année 2023. Les collaborateurs ayant droit à la prime recevaient chaque année une lettre de Form Architects AG précisant que la prime était une gratification volontaire laissée à la discrétion de l'employeur et qu'il n'existait aucun droit à cette prime. Selon le dernier relevé de temps de travail datant d'avril 2025, Nicolas avait encore 162 heures supplémentaires. La durée hebdomadaire de travail convenue contractuellement pour un emploi à temps plein était de 40 heures par semaine. Il n'y avait pas de solde de travail supplémentaire.

Après son licenciement, Nicolas a sollicité une opinion juridique et a envoyé à Form Architects AG la lettre signée de sa main en date du 17 mars 2025 (par courrier recommandé), dans laquelle il contestait le licenciement qu'il considérait abusif (réception de la lettre par Form Architects AG le 18 mars 2025). Il s'est explicitement réservé le droit de réclamer une indemnité. Il a en outre souligné qu'il disposait encore de 162 heures supplémentaires qui devaient lui être payées à la fin de la relation de travail.

Comme Nicolas continuait à se sentir très abattu et apathique et souffrait d'importants troubles du sommeil, son médecin traitant lui a également délivré, à compter du 1er février 2025, de nouveaux certificats médicaux attestant d'une incapacité de travail à 100 % pour cause de maladie. Au total, Nicolas a été en incapacité totale de travail pour cause de maladie sans interruption entre le 15 janvier et le 31 juillet 2025.

L'assurance indemnités journalières a ordonné un examen médical par un médecin-conseil le 8 avril 2025. L'examen a révélé que Nicolas était en incapacité de travail à partir du 8 avril 2025, mais uniquement en ce qui concerne son poste de travail actuel et non de manière générale. L'assurance indemnités journalières a donc cessé

de verser ses prestations à compter du 30 avril 2025. Nicolas n'était pas d'accord avec cette décision. Le médecin traitant de Nicolas a maintenu son avis selon lequel l'incapacité de travail était générale et persistante.

Le 2 mai 2025, Nicolas a reçu un courrier de la société Form Architects AG dont le contenu était le suivant :

- Le contrat de travail a pris fin le 30 avril 2025. Selon l'employeur, l'incapacité de travail était, dès le départ, strictement liée au poste occupé. Par conséquent, aucun délai de protection ne s'appliquait. Le salaire a été versé jusqu'au 30 avril 2025.
- Nicolas ne percevra aucune prime pour les années 2024 et 2025. Étant donné qu'au moment du versement de la prime en mars 2025, son contrat de travail avait déjà été résilié, aucune prime n'est due pour 2024. Quant à 2025, aucune prime n'est de toute façon due, puisque le licenciement avait déjà eu lieu en début d'année.
- L'exclusion du paiement ou de la compensation des heures supplémentaires, conformément au règlement du personnel, a été valablement conclue. Par ailleurs, les heures supplémentaires sont déjà prescrites. Form Architects AG ne versera donc aucune rémunération pour ces heures supplémentaires.
- Le licenciement aurait été justifié par des raisons d'ordre économique, car les tâches des dessinateurs seraient de plus en plus numérisées et ne nécessitent donc plus de personnel. Le licenciement aurait donc été prononcé pour des motifs objectifs et ne saurait en aucun cas être abusif. Aucune indemnité ne serait due.

Nicolas voit les choses d'un tout autre œil. Il estime notamment que l'incapacité de travail a entraîné une prolongation de la relation de travail et que celle-ci n'a pris fin que le 31 octobre 2025. La prime pour 2024 et 2025, calculée au prorata jusqu'au 31 octobre 2025, serait due au titre d'élément de salaire. Le paiement de la rémunération des heures supplémentaires n'aurait pas été valablement exclu par une clause contractuelle et, de toute façon, on n'aurait pas dû s'attendre à un nombre d'heures supplémentaires aussi élevé. Le licenciement constituerait en outre un licenciement abusif pour raison d'âge, car l'employeur n'aurait pas envisagé de mesures moins sévères avant de le licencier et aurait simplement procédé à son licenciement.

Le 12 août 2025, Nicolas a déposé une demande de conciliation dans les formes et les délais prescrits, formulant notamment les demandes suivantes :

- Indemnité équivalente à 4 mois de salaire pour licenciement abusif (licenciement pour raison d'âge), soit CHF 32'000.- ;
- Salaire dû pendant la prolongation du contrat de travail due à l'incapacité de travail pour les mois de mai à octobre 2025 (6 mois), soit CHF 48'000.- bruts ;

- Prime d'un montant de CHF 9’600.- bruts pour 2024 et de CHF 8’000.- bruts pour 2025 (au prorata pour 10 mois jusqu'au départ prévu le 31 octobre 2025) ;
- Paiement des 162 heures supplémentaires, à un salaire horaire brut de CHF 46.50 + 25 %, soit un total de CHF 9’416.25 bruts (CHF 46.50 x 162 = CHF 7’533.- ; plus 25 % = total de CHF 9’416.25). Il avait calculé le salaire horaire comme suit : salaire mensuel de CHF 8’000.- / 21.5 / 8 h = CHF 46.50.

Lors de l’audience de conciliation qui s'est tenue début octobre 2025, les parties ne sont pas parvenues à trouver un accord. Nicolas a saisi le tribunal civil de Bâle-Ville (tribunal de première instance) en formulant les mêmes demandes, dans les formes et les délais requis. Le 29 avril 2026, le tribunal civil de Bâle-Ville a rendu la décision suivante (extrait, présenté sous une forme simplifiée) :

1. La défenderesse (Form Architects AG) est condamnée à verser au demandeur (Nicolas Meyer) une indemnité de CHF 32’000.- au titre d'un licenciement abusif (art. 336 et suivants du CO).
2. La défenderesse est condamnée à verser au demandeur la somme de CHF 24’000.- brut.
3. La défenderesse est condamnée à verser au demandeur respectivement CHF 9'600.- brut et CHF 5’600.- brut.
4. La défenderesse est condamnée à verser au demandeur la somme de CHF 9’416.25 brut.

Dans sa motivation, le tribunal civil a notamment fait valoir qu'il s'agissait d'un licenciement abusif pour raison d'âge. Compte tenu de l'âge et de l'ancienneté de Nicolas, la société Form Architects AG aurait dû envisager des mesures moins sévères avant de procéder au licenciement et donner à Nicolas la possibilité d'améliorer ses connaissances techniques. Elle aurait dû, à tout le moins, mener des entretiens avec Nicolas et lui signaler concrètement les problèmes et les possibilités d'amélioration. Les motifs de licenciement d’ordre économique invoqués par Form Architects AG n’étaient pas étayés. Par conséquent, une indemnité équivalente à 4 mois de salaire (CHF 32’000.-) était due. Le tribunal civil a également estimé que l’incapacité de travail, à compter de la date de l’examen par le médecin-conseil (8 avril 2025), était strictement liée à l’emploi occupé chez Form Architects AG. Par conséquent, aucun délai de carence ne s'applique à compter du 8 avril 2025. Le contrat de travail a pris fin le 31 juillet 2025 et le salaire doit encore être versé jusqu'à cette date (c'est-à-dire le salaire impayé pour les mois de mai à juillet 2025, d'un montant de CHF 24’000.- brut). Le tribunal civil a considéré la prime comme une composante du salaire. La défenderesse doit donc verser au demandeur une prime de CHF 9’600.- brut pour l'année 2024 et de CHF 5’600.- brut pour l'année 2025 (au prorata des 7 mois jusqu'à la date de départ, le 31 juillet 2025). Le paiement des 162 heures supplémentaires (majorées d’une prime de 25 %), d’un montant total de CHF 9’416.25, est dû, car l’exclusion du paiement ou de la compensation des heures supplémentaires doit prendre la forme écrite et ne peut donc

pas être valablement régie par le règlement du personnel. Par ailleurs, un nombre aussi élevé d'heures supplémentaires n'était pas prévisible pour le salarié. La prescription des heures supplémentaires n'a pas été prouvée par Form Architects AG.

La société Form Architects AG a fait appel de cette décision, dans les formes et les délais requis, auprès de la Cour d'appel de Bâle-Ville (deuxième instance). Form Architects AG a maintenu son argumentation et a fait valoir qu'aucune indemnité pour licenciement abusif, aucun salaire, aucune prime ni aucune indemnité pour heures supplémentaires n'étaient dus.

Dans son arrêt du 1er octobre 2026, la Cour d'appel de Bâle-Ville a confirmé dans son intégralité la décision du tribunal civil de Bâle-Ville. Elle a rejeté dans son intégralité l'appel interjeté par Form Architects AG.

La société Form Architects AG a formé recours par-devant le Tribunal fédéral contre la décision de la Cour d'appel du 1er octobre 2026. Nicolas accepte la décision de la Cour d'appel de Bâle-Ville.

Rédigez le recours de la société Form Architects AG par-devant le Tribunal fédéral, ainsi que la réponse au recours de Nicolas.

<u>Remarque :</u> La décision du tribunal civil réglerait également d'autres points, tels que les intérêts dus ainsi que les frais de procédure et les dépens. Ces points peuvent être laissés de côté dans le cas présent. Il n'y a pas non plus lieu de tenir compte d'éventuelles prétentions de Nicolas et/ou de Form Architects AG à l'encontre de l'assurance d'indemnités journalières en cas de maladie. Vous pouvez partir du principe que tout a été correctement réglé en ce qui concerne les prestations d'indemnités journalières en cas de maladie.