

Les obligations du travailleur

Cas I

Arthur, au service de Marie à Neuchâtel depuis six ans, vient de résilier son contrat de travail pour le 28 février prochain. Il souhaite ouvrir dès le 1^{er} mars à Neuchâtel un commerce concurrent à celui de Marie. Le soir, chez lui, il met au point un site qui sera activé sur le web dès le 1^{er} mars. Par ailleurs, il a mis des annonces, sous X, dans la presse, afin de trouver les collaborateurs dont il aura besoin. Enfin, il vient d'entamer les démarches auprès du Registre du commerce afin d'y faire inscrire la société en voie de création.

Marie apprend ces faits par une indiscretion. Elle estime que Arthur a gravement violé son devoir de fidélité et le licencie avec effet immédiat pour justes motifs au sens de l'article 337 du code des obligations.

Arthur vous demande de le renseigner sur ses droits.

Cas II

Alexis travaille au service de Roland depuis six mois à raison de 40 heures par semaine. Dès le début de son engagement, Alexis a été contraint d'effectuer des heures supplémentaires à raison d'environ quatre heures par semaine. Roland, qui travaille dans le même local, est très satisfait de l'engagement de son nouveau collaborateur. Alexis vient d'apprendre par un ami qu'il a droit à être rémunéré pour les heures supplémentaires de travail et il intervient auprès de son employeur dans ce sens. Son patron lui répond qu'il n'est pas dans la possibilité de le rémunérer pour ces heures supplémentaires. Il lui fait signer la déclaration suivante : « Je renonce à toute compensation, en temps et/ou en argent, pour les heures supplémentaires de travail passées et futures ».

Alexis, qui regrette d'avoir signé ce document, vous demande quelle est la situation juridique ?

Cas III

Le contrat de travail prévoit une « clause de mobilité » permettant à l'employeur de décider unilatéralement le lieu de travail en Suisse, avec un préavis de deux semaines.

Cette clause est-elle valable ?