Droit allemand/méthodologie

Par **anneli**, le **13/02/2012** à **12:59**

Salut tous le monde,

Dites, est-ce que quelqu'un pourrait m'expliquer ce qu'est la méthode de la "subsomption" en droit allemand? J'ai trouvé sur internet que c'était un "espèce" de syllogisme, mais je n'arrive pas à comprendre le raisonnement exacte, et je ne peux donc pas résoudre mes cas pratiques allemand...

Merci d'avance, j'espère que quelqu'un pourra m'éclairer un peu!

Par **Camille**, le **14/02/2012** à **12:56**

Bonjour,
A mon humble avis, mais ça n'engage que moi, notion commune aux droits allemand et suisse ("importation" probable à partir des cantons germanophones qui s'inspirent du droit germanique). En fait, plutôt une question de simple terminologie différente pour désigner un peu la même chose.
J'avais quand même trouvé, sur le site de l'Unige (université de Genève)
http://www.unige.ch/droit/mdv/informations/obligatoire/plan_coursmdv1.pdf
[citation]Le **syllogisme juridique**, ou **syllogisme de subsomption**, est l'opération intellectuelle permettant d'appliquer la solution générale prévue par une règle de droit à une situation de fait qui en remplit les conditions.
[/citation]
et sur le site de l'Unil (université de Lausanne) trace d'un ouvrage
http://www.unil.ch/droit/page80080.html
[citation]
Détails de la publication
ID Serval serval:BIB_30150
Type de publication
Livre: un livre et son éditeur.
Collection UNIL/CHUV
Auteur(s) Papaux A.
Titre Essai philosophique sur la qualification juridique: de la **subsomption** à l'abduction.
L'exemple du droit international privé
Editeur L.G.D.J./Schulthess/Bruylant, Paris/Zurich/Bruxelles
Statut éditorial Publié
Année 2003
Nombre de pages 532

Dernière modification 2009-03-29
[/citation]
Or, que je sache, le droit international privé doit bien tenir le même genre de raisonnements, qu'ils soient vus et analysés par des Suisses que par des non Suisses...
Donc, j'en ai conclu qu'en France, on faisait, un peu comme M. Jourdain faisait de la prose sans le savoir, de la subsomption sans le savoir non plus...
[smile4]

Par **Camille**, le **14/02/2012** à **13:21**

Re,
Tombé là-dessus :
[citation]
Bundesgericht
Tribunal fédéral
Tribunale federale
Tribunal federal

{T 0/2}
4A_190/2011

Arrêt du 6 juin 2011
Ire Cour de droit civil
(...)
Ainsi, après avoir apprécié les preuves, la cour cantonale a établi le motif du congé. Au stade de la **[s]subsomption[/s]**, on ne voit pas que la juridiction précédente ait violé l'art. 336 CO en concluant que ce motif, qui ne constituait pas un simple prétexte, n'était pas à même d'établir le caractère abusif du licenciement.
[/citation]
Or, si on regarde le 336 CO/RS220 :
[citation]Art. 336

III. Protection contre les congés

1. Résiliation abusive

a. Principe

1
Le congé est abusif lorsqu’il est donné par une partie:

a.
pour une raison inhérente à la personnalité de l’autre partie, à moins que cette raison n’ait un lien avec le rapport de travail ou ne porte sur un point essentiel un préjudice grave au travail dans l’entreprise;
b.
en raison de l’exercice par l’autre partie d’un droit constitutionnel, à moins que l’exercice de ce droit ne viole une obligation résultant du contrat de travail ou ne porte sur un point essentiel un préjudice grave au travail dans l’entreprise;

Copyright © 2025 Juristudiant.com - Tous droits réservés

c.
seulement afin d’empêcher la naissance de prétentions juridiques de l’autre partie, résultant du contrat de travail;
d.
parce que l’autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail;
e.
parce que l’autre partie accomplit un service obligatoire, militaire ou dans la protection civile, ou un service civil, en vertu de la législation fédérale, ou parce qu’elle accomplit une obligation légale lui incombant sans qu’elle ait demandé de l’assumer.

2
Est également abusif le congé donné par l’employeur:

a.
en raison de l’appartenance ou de la non-appartenance du travailleur à une organisation de travailleurs ou en raison de l’exercice conforme au droit d’une activité syndicale;
b.
pendant que le travailleur, représentant élu des travailleurs, est membre d’une commission d’entreprise ou d’une institution liée à l’entreprise et que l’employeur ne peut prouver qu’il avait un motif justifié de résiliation.
c.
sans respecter la procédure de consultation prévue pour les licenciements collectifs (art. 335f).
3 Dans les cas prévus à l’al. 2, let. b, la protection du représentant des travailleurs dont le mandat a pris fin en raison d’un transfert des rapports de travail (art. 333) est maintenue jusqu’au moment où ce mandat aurait expiré si le transfert n’avait pas eu lieu.[/citation]
ce qui semble bien correspondre à la définition/démarche ci-dessus.
Règle de droit = Art 336
Situation de fait = Article appliqué au cas concret dans les conclusions de la juridiction, qui déduit que le licenciement n'est pas abusif, le motif invoqué n'entrant pas dans les prévisions de l'article.
A ce que j'ai compris... [smile4]

Par **anneli**, le **14/02/2012** à **20:21**

C'est génial, merci beaucoup Camille ! Ca m'arrangerais grandement que ce soit la même méthode que le syllogisme français, en tout cas je vais utiliser cette méthode et on verra.
Merci encore!

Copyright © 2025 Juristudiant.com - Tous droits réservés