

Sommaire

Le contrat de travail

- | | | | | | |
|---|---|----|--|----|--|
| 1 | Le contrat de travail doit-il être conclu par écrit? p. 13 | 7 | Qu'est-ce que le partenariat social? p. 27 | 13 | Qu'est-ce qu'un contrat-type de travail (CTT)? p. 39 |
| 2 | Y a-t-il un code du travail en Suisse? p. 16 | 8 | Toute société doit-elle avoir un règlement du personnel et un règlement d'entreprise? p. 29 | 14 | Peut-on modifier un contrat de travail? p. 41 |
| 3 | La Loi sur le travail s'applique-t-elle à tout le monde? p. 19 | 9 | Une entreprise peut-elle employer durablement quelqu'un en recourant à une agence de travail temporaire? p. 31 | 15 | L'employé qui renonce à toucher ce que son employeur lui doit peut-il revenir sur sa décision? p. 43 |
| 4 | Quelles règles s'appliquent aux employés du secteur public? p. 21 | 10 | Qu'est-ce qu'un contrat à durée déterminée (CDD)? p. 33 | 16 | Qu'est-ce que la « fausse indépendance »? p. 44 |
| 5 | Le temps d'essai est-il obligatoire? p. 23 | 11 | Peut-on travailler à plus de 100 % en cumulant plusieurs emplois? p. 35 | 17 | Un contrat de travail écrit peut-il déroger à la loi? p. 46 |
| 6 | L'employeur doit-il respecter une convention collective de travail (CCT)? p. 25 | 12 | Travail au noir: qui risque quoi exactement? p. 37 | | |

Salaire et durée du travail

- 18** Existe-t-il un salaire minimal en Suisse? p. 51
- 19** Quand et comment l'employeur doit-il payer le salaire? p. 53
- 20** La durée légale du travail est-elle la même pour tout le monde? p. 55
- 21** Qui fixe les horaires de travail? p. 57
- 22** L'employeur peut-il refuser que son employé fasse du télétravail? p. 59
- 23** Les heures supplémentaires donnent-elles droit à un salaire plus élevé? p. 61
- 24** Est-ce vraiment utile de noter ses heures? p. 63
- 25** L'employeur est-il obligé d'indexer ou d'augmenter les salaires? p. 64
- 26** Le travail du dimanche donne-t-il droit à un supplément de salaire? p. 66
- 27** L'employeur peut-il exiger que son employé soit atteignable nuit et jour? p. 69
- 28** L'employeur peut-il prolonger le temps de travail de ses employés en raison de la mauvaise conjoncture? p. 71
- 29** L'employeur peut-il renvoyer un employé à la maison sans salaire sous prétexte qu'il n'y a pas assez de travail? p. 73
- 30** L'employeur est-il tenu de verser un 13^e salaire, des gratifications, des primes ou des bonus? p. 75
- 31** L'employé peut-il être uniquement rémunéré à la commission ou en fonction du bénéfice réalisé? p. 78
- 32** Un employeur peut-il diminuer unilatéralement le salaire d'un employé? p. 81
- 33** Combien de pauses a-t-on le droit de prendre durant une journée de travail? p. 83
- 34** Le travail sur appel est-il autorisé? p. 85
- 35** Réduire son temps de travail est-il un droit? p. 87
- 36** Une entreprise peut-elle payer moins bien les frontaliers que ses employés habitant en Suisse? p. 88
- 37** Qu'est-ce que le dumping salarial? p. 90
- 38** Le contrat d'apprentissage est-il un contrat de travail? p. 93
- 39** Le stage est-il un contrat de travail? p. 96

La relation employeur-employé

- | | | | | | |
|----|--|----|--|----|---|
| 40 | Y a-t-il des questions que l'employeur n'a pas le droit de poser à un candidat? p. 101 | 46 | Quelles discriminations la loi sur l'égalité vise-t-elle? p. 116 | 52 | L'employeur peut-il imposer un code vestimentaire? p. 131 |
| 41 | L'employeur a-t-il le droit de surveiller ses employés? p. 104 | 47 | Dans quels cas un employé peut-il faire intervenir l'inspecteur du travail? p. 119 | 53 | L'employeur peut-il obliger ses employés à travailler la nuit? p. 133 |
| 42 | La grève est-elle légale en Suisse? p. 106 | 48 | L'employeur a-t-il le droit de diffuser des images de ses employés? p. 121 | 54 | L'employeur est-il obligé de financer la formation continue? p. 136 |
| 43 | Qu'est-ce que le devoir de fidélité? p. 109 | 49 | L'employeur doit-il rembourser les frais de l'employé? p. 123 | 55 | L'employeur peut-il évaluer les performances de ses employés? p. 138 |
| 44 | Qui paie les dégâts causés sur le lieu de travail? p. 111 | 50 | L'employé doit-il respecter toutes les directives de l'employeur? p. 126 | 56 | L'employé doit-il restituer à l'employeur tout ce qu'il reçoit dans le cadre du travail? p. 140 |
| 45 | La fumée est-elle autorisée dans un bureau fermé? p. 114 | 51 | L'employeur peut-il empêcher un employé de pratiquer certains loisirs? p. 129 | | |

Vacances et congés

- | | | | | | |
|----|--|----|--|----|--|
| 57 | Qu'est-ce qu'un jour de congé? p. 145 | 59 | L'employeur peut-il imposer des dates de vacances à ses employés? p. 152 | 61 | L'employeur peut-il refuser d'accorder un congé non payé? p. 156 |
| 58 | Quels sont les droits aux vacances en Suisse? p. 149 | 60 | L'employé peut-il échanger ses vacances contre de l'argent? p. 154 | | |

Maladie, accident, grossesse, cas de force majeure

- 62 Quelles sont les obligations de l'employeur en matière de santé des employés? p. 161
- 63 À quel salaire a-t-on droit en cas de maladie ou d'accident? p. 164
- 64 L'employeur peut-il licencier quelqu'un qui est en arrêt de travail? p. 167
- 65 Quand faut-il annoncer sa grossesse à son employeur? p. 169
- 66 Que se passe-t-il après l'accouchement? p. 171
- 67 Peut-on s'absenter du travail pour garder son enfant malade? p. 174
- 68 Que se passe-t-il si l'employé ne peut pas se rendre à son travail pour cas de force majeure? p. 176
- 69 L'employé qui estime que sa sécurité est menacée peut-il interrompre son travail? p. 179
- 70 L'employeur peut-il contrôler ses employés pour savoir s'ils ont consommé de l'alcool ou des stupéfiants? p. 181

Harcèlement, mobbing, comportements inappropriés

- 71 Un employé peut-il dénoncer des agissements qui lui paraissent illégaux? p. 187
- 72 Dans quels cas parle-t-on de mobbing? p. 189
- 73 Que faire en cas de harcèlement sexuel au travail? p. 192
- 74 À qui s'adresser en cas de litige du travail? p. 195
- 75 L'employeur peut-il interdire une relation amoureuse entre collègues de travail? p. 198

La fin des rapports de travail

- 76 L'employeur peut-il licencier quelqu'un sans raison particulière? p. 203
- 77 Le délai de congé prévu dans le contrat peut-il être raccourci? p. 205
- 78 Peut-on licencier ou démissionner par oral? p. 208
- 79 Qu'est-ce qu'un congé abusif? p. 210
- 80 À quelles conditions l'employeur peut-il licencier un employé avec effet immédiat? p. 213
- 81 En cas de licenciement collectif, combien de mois de salaire l'employeur doit-il offrir à ses employés? p. 217
- 82 L'employeur peut-il licencier un représentant du personnel? p. 221
- 83 L'employeur peut-il empêcher un ancien employé de travailler pour un concurrent à l'avenir? p. 223
- 84 Peut-on contester la façon dont un certificat de travail a été rédigé? p. 225
- 85 En cas de faillite de l'entreprise, que se passe-t-il pour les employés? p. 227
- 86 Que se passe-t-il en cas de décès de l'employé ou de l'employeur? p. 230
- 87 Quand le contrat de travail prend fin, l'employé et l'employeur ont-ils encore des obligations? p. 232
- 88 Celui qui rachète une entreprise peut-il choisir les employés qu'il reprend? p. 234
- 89 Que risque l'employé qui ne se présente pas à son travail? p. 236
- 90 Jusqu'à quel âge travaille-t-on en Suisse? p. 238

Index

p. 240

1 Le contrat de travail doit-il être conclu par écrit ?

NON Toutefois, si les rapports de travail durent plus d'un mois, l'employeur doit remettre à l'employé un résumé écrit des principales conditions de travail.

FORME

- ➔ Le contrat de travail peut être conclu **par écrit** ou **par oral**.
- ➔ Il peut aussi se faire **de manière concluante**, c'est-à-dire si l'employé fait le travail et que l'employeur le paie. Dans ce cas, c'est un contrat de travail, même s'ils n'ont rien conclu expressément.
- ➔ En cas de contrat à durée indéterminée ou de contrat à durée déterminée de plus d'un mois, l'employeur doit remettre à l'employé un **résumé écrit** des principales conditions de travail (noms des parties au contrat, fonction du travailleur, salaire, durée du travail, date de début).
- ➔ Certains **contrats de travail spéciaux** doivent être obligatoirement passés par écrit :
 - le contrat d'apprentissage (→ p. 38);
 - le contrat de travail temporaire (→ p. 31);
 - le contrat de travail à domicile (→ p. 17);
 - la convention collective de travail (→ p. 25);
 - le contrat des voyageurs de commerce.
- ➔ Si le contrat a été passé par écrit et qu'il est **incomplet** (p. ex. parce que les parties ont oublié un point essentiel), on le complète en appliquant :
 - la loi (si elle traite du sujet);
 - la convention collective de travail ou le contrat-type de travail s'il y en a un;
 - l'usage de la branche ou de la région.

... Un tribunal genevois a considéré qu'aider un voisin à débayer un tas de sable pendant une heure et demie un samedi matin restait dans les limites du « service rendu à un ami » et ne constituait pas un contrat de travail. Le Tribunal fédéral a validé cette décision.

- ➔ Certaines **dérogations au droit dispositif** (→ p. 46) ne sont valables que si elles ont été convenues par écrit.

C'est le cas, par exemple, pour les heures supplémentaires, le paiement du salaire en cas de maladie, le remboursement des frais, le temps d'essai ou le délai de congé.

VALIDITÉ

- ➔ Un contrat de travail est valable dès que l'employeur et l'employé se sont mis d'accord sur ses **points essentiels**, à savoir :

- la nature du travail (ce que l'on attend de l'employé) ;
- la durée du travail ;
- le salaire ;
- la date du début du travail (et la date de fin s'il s'agit d'un contrat à durée déterminée).

- ➔ Un contrat de travail peut aussi **découler des circonstances** :

- si les tâches effectuées font d'ordinaire l'objet d'un contrat de travail ;
- si les tâches effectuées le sont généralement en échange d'une rémunération ;
- si la personne à qui les tâches bénéficient a accepté qu'elles soient effectuées.

Il est par exemple évident que faire le ménage chez quelqu'un qui ne fait pas partie des proches intimes ne se fait que contre rétribution : il y a donc un contrat de travail.

- ➔ Si un contrat de travail découle des circonstances, toutes les règles du droit du travail s'y appliquent, en particulier le droit au salaire et le paiement des cotisations sociales, même si les parties ont expressément convenu (à tort) qu'il ne s'agissait pas d'un contrat de travail ou que l'employé devait travailler gratuitement.

Il est possible de « rendre service » à sa famille, ses amis ou ses voisins en effectuant gratuitement des menus travaux sans qu'il s'agisse d'un contrat de travail, pour autant que cela reste dans le cadre d'une relation familiale, d'amitié ou de bon voisinage.

AUTRES CAS

- Le **bénévolat** n'engendre pas de contrat de travail, même si le bénévole fournit une prestation qui donne ordinairement droit à une rémunération.

Exemple : un expert-comptable trésorier d'un club de football.

- Si celui qui effectue les tâches le fait à titre d'**indépendant** (→ p. 44), ce n'est pas un contrat de travail, mais un mandat, un contrat d'entreprise, une franchise ou un autre type de contrat, auquel d'autres règles s'appliquent.

TEXTES DE LOI

CO art. 11, 320,
330b, 344a, 347a,
351a, 356c
LSE art. 19