

Droit du travail et petits jobs

Synthèse



1 Quel travail à quel âge ?

La loi sur le travail et ses ordonnances contiennent des règles spéciales pour protéger les jeunes travailleurs (jusqu'à 18 ans révolus).

	Jobs accessibles	Temps de travail légal
< 13 ans	Activités culturelles, sportives, artistiques ou publicitaires (à annoncer aux autorités cantonales 14 jours avant).	– Maximum 3 heures de travail/jour et pas plus de 9 heures/semaine.
> 13 ans	Travaux légers (p. ex. faire des courses, promener un chien).	– En période scolaire, identique aux jeunes de moins de 13 ans. – Pendant la moitié des vacances scolaires, maximum 8 heures de travail/jour, entre 6h et 18h. Dès 5 heures de travail/jour, une pause d'au moins 30 minutes doit être accordée.
> 14 ans	Emplois réguliers (apprentissage) autorisés par l'autorité cantonale.	Identique aux jeunes dès 13 ans.
> 15 ans	Emplois dans une entreprise (sauf dans les domaines réservés aux employés de plus de 16 ou 18 ans).	Travail interdit de 20h à 6h, sauf pour certains apprentis notamment dans l'hôtellerie, la restauration et la boulangerie.
> 16 ans	– Emplois dans l'hôtellerie, la restauration, cafés, cirques, cinémas et théâtres. – Interdiction de travailler dans les cabarets, discothèques et bars.	– Maximum 9 heures de travail/jour et 12 heures de repos minimum entre deux services. – Travail interdit de 22h à 6h, sauf pour certains apprentis (voir dès 15 ans) manifestations sportives, artistiques ou culturelles jusqu'à 23h.
> 18 ans	Tout emploi légal.	En général, pas plus de 45 heures/semaine.



[L'ordonnance DEFR sur les travaux dangereux](#) répertorie les travaux interdits aux mineurs (p. ex. utiliser une tronçonneuse, trier des poubelles, travailler à la chaîne).

2 Entretien d'embauche

Durant l'entretien d'embauche, l'employeur a le droit de poser toutes les questions pertinentes pour le poste à pourvoir.

Tu as le droit de refuser de répondre aux questions qui concernent :

- La personnalité, la sphère privée, les opinions politiques et religieuses, les précédents salaires.
- Les potentielles poursuites ou condamnations ainsi que l'état de santé, sauf si ces informations sont en rapport avec le poste.

Si l'apparence physique a un rôle à jouer dans le travail, une photographie sur le CV peut être demandée par l'employeur.



Conseils Ados Job

Besoin d'aide pour ton CV ou ta lettre de motivation ?

- Contacte un orienteur professionnel de ton établissement scolaire ou du centre d'orientation de ton lieu de domicile.
- Contacte des associations de ta région. P. ex. Ados Pro (région lausannoise) qui offre du coaching pour les postulation et entretiens d'embauche : www.adospro.ch.
- Visite les ressources officielles. Par exemple le site de l'État de Vaud : www.vd.ch.
- Parles-en à ton entourage et ta famille.

Points à inclure dans ton contrat de travail

- Nom de l'employé et de l'employeur.
- Début/fin du contrat et durée (limitée ou illimitée).
- Fonction exercée.
- Temps de travail et vacances.
- Salaire et modalités de calcul.
- Versement du salaire en cas de maladie.



3 Contrat de travail

Le contrat peut être oral ou écrit (sauf contrat d'apprentissage toujours écrit) et peut être modifié d'un commun accord entre employé et employeur. Dans le cas d'un mineur, il doit être validé par le représentant légal.

Spécificités du contrat à durée déterminée (CDD)

- Un CDD peut être répété, mais la conclusion de nombreux CDD à la suite est considérée comme abusive.
- Ne peut, en principe, pas être résilié sans un commun accord, sauf en cas de faute grave (p. ex. vol dans la caisse) ou durant la période d'essai convenue.

Temps d'essai (ou période d'essai)

- Facultatif, celui-ci permet d'expérimenter la relation de travail.
- Dure au minimum un mois pour un contrat de durée indéterminée (CDI). Peut être prolongé par écrit jusqu'à 3 mois.
- Permet de résilier le contrat de travail avec un délai de 7 jours.

Contrat de préapprentissage

Contrat de travail spécial incluant de la formation et un encadrement par une personne formée.

- Permet de se familiariser durant une année avec un métier ou un domaine professionnel en bénéficiant d'une mise à niveau ciblée.
- Est accessible dès 15 ans dans le canton de Vaud et entre 18 et 25 ans selon les cantons et établissements.

Contrat d'apprentissage

Contrat de travail spécial, avec un aspect de formation qui nécessite l'encadrement d'une personne formée.

- Dure généralement 3 à 4 ans.



À savoir

Un congé payé est donné à l'apprenti pour suivre ses cours professionnels.

Stage

Considéré comme un contrat de travail à durée déterminée (CDD), ce contrat possède notamment deux aspects : Une formation encadrée et un travail fourni par le stagiaire.

- Donne droit à un salaire (sauf stage d'orientation pour découvrir un métier – max. 2 sem.). Concernant le salaire, il est important de vérifier les lois et règlements de chaque canton.

4 Salaire

Le salaire est soumis aux cotisations sociales et est imposable (si > 2'300 CHF/an). Il peut être fixé à la commission ou être en nature, mais doit rester convenable.

Pas de salaire minimum en Suisse, sauf :

- En cas de convention collective de travail (CCT).
- En cas de contrat-type de travail émis par le canton/la Confédération (CTT).
- Dans les cantons du Jura, Neuchâtel et Tessin.



Conseils Ados Job

Fixer le salaire d'un commun accord selon :

- Le salaire des autres employés qui effectuent des tâches similaires.
- Le nombre d'heures de travail (plus elles sont faibles, plus le salaire horaire doit être élevé).
- Le niveau de responsabilité et de qualification requis.
- La pénibilité du travail.



À savoir

- En cas de travail de courte durée rémunéré à l'heure, les vacances sont soit prises en nature, soit rémunérées avec mention dans chaque décompte de salaire.
- Un 13^{ème} salaire (en principe versé en fin d'année) ou des bonus sont possibles.

Déductions

L'employeur et l'employé se mettent d'accord sur un **salaire brut**. L'employeur déduit les cotisations de l'employé et paie sa part de charges sociales. Après ces déductions, le travailleur reçoit ce qu'on appelle le **salaire net**.

Charges sociales

Aucune cotisation d'assurance sociale n'est obligatoire entre 13–18 ans, ni entre 18–25 ans si le salaire est au max. de 750 CHF par an/par employeur. Par la suite :

- Salaire < CHF 2'300/an : Facultatifs sur demande de l'employé.
- Salaire > CHF 2'300/an : Obligatoires pour toutes activités, également dans des ménages privés, comme les travaux de nettoyage, de ménage et d'assistance (p. ex. fille/garçon au pair, garde d'enfants, de personnes âgées ou d'animaux).

Pour un salaire supérieur à 2'300 CHF/an, ces cotisations (environ 12–25% du salaire brut) sont retirés à l'employé pour payer :

- L'assurance vieillesse et survivants ou AVS (4,2% du salaire brut).
- L'assurance invalidité ou AI (0,7%).
- L'assurance perte de gains ou APG (0,25%) .
- L'assurance chômage ou AC (env. 1,1%, dépend du salaire).



À savoir

À partir de 25 ans, d'autres cotisations deviennent obligatoires comme la prévoyance « deuxième pilier » (LPP).

Assurance accidents professionnels (LAA)

- Obligatoire pour tout travailleur, apprenti, stagiaire quel que soit le salaire.
- À la charge de l'employeur.

Assurance accidents non professionnels (AANP)

- Travail > 8 heures/semaine en moyenne : Assurance à la charge de l'employeur.
- Travail < 8 heures/semaine : Assurance à la charge de l'employé (auprès de sa caisse-maladie).



À savoir

Les mineurs ne remplissent pas de déclaration d'impôt. Les revenus de leur travail sont ajoutés à la déclaration de leurs parents/tuteur légal.



5 Horaires

Pauses obligatoires

- 15 min de pause pour 5h30 de travail.
- 30 min pour plus de 7h de travail.
- 60 min pour plus de 9h de travail.
- Entre 13–15 ans, 30 min. de pause si le travail dure plus de 4h30.

Les passages aux toilettes ne sont en principe pas comptées sur le temps de pause. Des pauses supplémentaires peuvent être accordées.

Heures supplémentaires

Ce sont les heures effectuées au-delà des horaires prévus (sans dépasser la durée maximale du travail légal).

- Peuvent être compensées en temps ou en argent (généralement 125% du salaire de base).
- Peuvent être exigées par l'employeur.
- Peuvent être refusées par le travailleur (p. ex. RDV médical, impératifs familiaux comme aller chercher des enfants, etc.).

Travail supplémentaire

Correspond aux heures effectuées au-delà des 45 ou 50 heures hebdomadaires (dépend de la branche économique).

- Est permis seulement en cas de force majeure.
- Est très encadré (majoration salariale, limite annuelle).

En cas de maladie

- En général, la totalité du salaire est versée pendant : 3 semaines minimum si le contrat est établi pour plus de 3 mois, 1 mois dès 2 ans de service, 2 mois dès la 3^{ème} année de service, 3 mois dès la 5^{ème} année de service, 4 mois dès la 10^{ème} année de service, ensuite, 1 mois supplémentaire tous les 5 ans.
- Il peut y avoir des adaptations selon les cas (p. ex. travail sur appel, travail à l'heure).
- L'employeur peut exiger un certificat médical dès le 1^{er} jour d'absence.

Grossesse : Les mêmes règles s'appliquent en cas de congé pour incapacité de travail. En cas d'absence de 2 mois, l'employeur a le droit de réduire les vacances.

En cas d'accident

- 80% du salaire est pris en charge du 3^{ème} jour d'absence à la reprise du travail. Concerne les accidents professionnels et non professionnels (si plus de 8 heures de travail par semaine).
- Ces indemnités sont proportionnelles à l'incapacité de travail.

Congés payés et jours fériés

- < 20 ans : 5 semaines min. de congés payés/an (25 jours ouvrables).
- > 20 ans : 4 semaines min. de congés payés/an (20 jours ouvrables).
- À temps partiel : Les congés payés sont diminués en proportion (p. ex. : un travailleur de 20 ans à 50% aura donc au min. 10 jours de congés payés).
- Durant les vacances, il est interdit de travailler pour un autre employeur.
- Si un travailleur ne prend pas tout ses congés payés, ils sont reportés à l'année suivante, ils ne peuvent pas être rémunérés (sauf en fin de contrat).
- Les employés payés à l'heure ont le droit à un supplément de salaire (8.33% min. correspondant à 4 semaines de congés payés annuels).
- Les jours fériés s'ajoutent aux congés payés.



À savoir

Le 1^{er} août est le seul jour férié au niveau fédéral. Il existe des jours fériés cantonaux selon le lieu de travail.

Jours de congés

- Un jour de congé min. par semaine, en principe le dimanche.
- En cas d'obligation personnelle ou d'urgence qui intervient sans autre possibilité durant les heures de travail, l'employeur doit donner un congé pour la durée nécessaire à la demande du travailleur (p.ex. RDV médical, tribunal, etc.).
- Des jours supplémentaires sont accordées (p.ex. naissance d'un enfant, déménagement, mariage ou partenariat enregistré, décès d'un proche, maladie d'un enfant à charge).

Travail sur appel

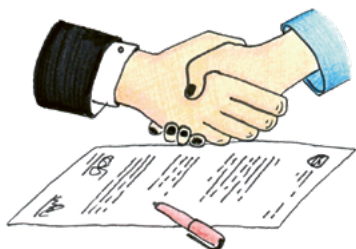
L'employé travaille à la demande, avec des horaires irréguliers et sans salaire fixe. Ce type de travail est soumis à des conditions :

- Le temps à attendre les appels doit être payé. Ce montant peut être bas ou compris dans le salaire de base.
- Le nombre d'heures de travail ne doit pas être trop différent d'un mois à l'autre.
- Ces conditions peuvent être réglées différemment dans une convention collective de travail (CCT) ou dans le contrat de travail.

6 Responsabilités et devoirs

L'employé doit effectuer personnellement et avec soin le travail. Il doit servir les intérêts de son employeur et suivre ses règles sur la manière dont le travail doit être effectué et sur le comportement à adopter.

L'employeur doit protéger la vie, l'intégrité corporelle et morale, la sphère privée, la santé et la sécurité du travailleur.



7 Petits jobs pour les étrangers

Les étrangers peuvent travailler en respectant les conditions propres à leur permis de séjour.

- L'impôt à la source est obligatoire (sauf permis C).
- Des stages de jeunes professionnels sont possibles pour les ressortissants de l'UE/AELE et les pays avec lesquels une convention bilatérale existe.

8 Travail au noir

La totalité ou une partie du travail n'est pas officiellement déclarée par l'employeur. Le travail au noir est interdit et illégal.

- Exemple des conséquences du travail au noir : Léa travaille chez un particulier pour s'occuper du jardin (> de 2'300 CHF/an). Au début de son engagement, ils établissent un contrat de travail, cependant l'employeur ne considère pas utile de déclarer Léa aux assurances sociales. De ce fait, Léa ne cotise pas pour ces assurances. En cas de contrôle, l'employeur peut être amendé pour ne pas avoir annoncé Léa et devra verser les cotisations manquantes. Si Léa, non-assurée, subit un accident durant ses heures de travail, l'employeur pourrait être amené à prendre en charge l'intégralité des frais médicaux.

9 Interdiction de discriminer

L'interdiction de la discrimination entre les genres (Loi sur l'égalité) :

- S'applique à tous les employeurs.
- Interdit toute forme directe ou indirecte de discrimination, voire de licenciement basés sur le genre, sauf si elle est justifiée par un critère objectif (p. ex. formation, ancienneté, etc.) et si elle apporte une plus-value au travail effectué.

Il est admis que certaines professions demeurent uniquement féminines ou masculines, ou avantagent un genre plus qu'un autre. Par ex., les prêtres, les conseillers des centres pour femmes ou hommes victimes de violences conjugales et d'agressions sexuelles.

10 Harcèlement

Il existe deux types de harcèlement au travail punis par la loi :

- Moral/psychologique/mobbing : Attitudes fréquentes et répétées sur une période plus ou moins longue, par une ou plusieurs personnes (supérieurs ou collègues), en vue de déstabiliser une ou plusieurs personnes (p. ex. persécution, isolement social, violence physique ou verbale, moqueries, etc.).
- Sexuel : Tout comportement ou mot importuns à caractère sexuel ou toute forme de menaces en vue d'obtenir des faveurs sexuelles.



Conseils Ados Job

Que faire en cas de harcèlement ?

- Ne pas hésiter à réagir et demander de l'aide rapidement (personnel des ressources humaines, supérieur hiérarchique non impliqué dans les faits reprochés, proches, etc.).
- Si le harcèlement est confirmé, informer le supérieur de l'auteur.
- Documenter les actes et paroles de harcèlement afin de prouver les agissements sur la durée.



A savoir

D'autres recours sont possibles, auprès des syndicats, des associations qui donnent gratuitement des conseils juridiques aux enfants et jeunes adultes ou encore la permanence de l'ordre des avocats de ton canton.

11 Fin du contrat de travail

L'employeur a le droit de licencier un travailleur sans lui donner de raison. Le travailleur a le droit d'en demander les motifs par écrit.

- Il existe trois modes de résiliation de contrat : abusif, immédiat (justifié ou injustifié) et en temps inopportun. Chacun s'accompagne de conséquences particulières.
- Le congé est normalement donné pour la fin d'un mois. La durée du délai de congé dépend de la durée des rapports de travail (1 mois pendant la 1^{ère} année de service, 2 mois de la 2^{ème} à la 9^{ème} année de service et 3 mois dès la 10^{ème} année de service). Sauf si l'employé a été libéré de son obligation de travailler, celui-ci doit continuer à fournir ses services durant le délai de congé. Le délai de congé peut être raccourci, mais uniquement d'un commun accord et par écrit.



Des questions ou une commande gratuite de dépliant pour ton école, club de sport ou même simplement pour tes potes ?

info@adosjob.ch
facebook.com/adosjob

Ce dépliant présente une synthèse de tes droits et devoirs en tant que jeune travailleur.

Tu veux en apprendre davantage ?



Consulte la brochure intégrale « Droits du travail et petits jobs » gratuitement sur :
adosjob.ch/publications-et-communiques

Tu cherches un petit job ?

Découvre la première bourse d'emploi pour les Romands entre 15 et 25 ans.

Gratuite, simple et efficace. N'hésite plus et inscris-toi sur www.adosjob.ch !

Ce dépliant s'adresse à toutes et à tous, le masculin est utilisé, mais vaut également pour le féminin.