

Droit du travail et petits jobs

Résumé et simplifié
2^{ème} édition



Droit du travail et petits jobs
Résumé et simplifié • 2^{ème} édition
2020

Rédaction

Antoine Reymond (Master en Droit en professions judiciaires)

Bénévoles Ados Job

Neslie Ningi (Présidente)

Ronan Roucher (Secrétaire général)

Aristote Bopandani

Audrey Caloz

Saïd Chitou

Axel Fontaine

Antoine Reymond

Mischa Richli

Vanessa Rodrigues

Jessica Saybouakhao

Klaudia Syroka

Michael Teixeira Queiros

Yohan Warpelin

Illustrations

Sacha Carrel

Graphisme et mise en page

Malvina Lubec

Association Ados Job

Avenue de Beaulieu 9

1004 Lausanne

info@adosjob.ch

www.adosjob.ch

Ados Job est une association apolitique, non militante et non partisane.

Pensez à la planète avant d'imprimer ou de photocopier ce document !

Remerciements

Relecture

Jean-Christophe Schwaab, Dr. en droit, ancien conseiller national PS/VD, nous lui adressons nos plus chaleureux et vifs remerciements pour l'ensemble des aimables relectures et corrections très précises qu'il a su apporter avec exactitude, justesse et finesse.

Centre Patronal (CP) – État de Vaud, son Directeur et son Service juridique, particulièrement **Jean Marc Beyeler** pour ses précieuses relectures, conseils et informations.

Anne-Claude Künzi Hofmann, Cheffe de l'unité information-documentation, OCOSP, Office vaudois d'orientation scolaire et professionnelle.

Service de l'emploi (SDE) – État de Vaud.

Soutiens financiers

- Commission Politique de l'Enfance et de la Jeunesse, État de Vaud
- Service de protection des travailleurs et des relations du travail, Canton du Valais
- Société Suisse d'Utilité Publique
- Fondation Mercier

Table des matières

1	Quel travail à quel âge ?	6
2	Entretien d'embauche	10
3	Contrat de travail	12
4	Salaire	22
5	Horaires	28
6	Responsabilités et devoirs	40
7	Petits jobs pour les étrangers	44
8	Travail au noir	46
9	Interdiction de discriminer	48
10	Harcèlement	52
11	Fin du contrat de travail	54
	Engager un jeune en toute légalité	60
	Bases légales	62
	Pour aller plus loin	64
	Notes	65

Avant-propos

L'association **Ados Job** aide depuis 2002 les jeunes Suisses romands de 15–25 ans à trouver des jobs, stages et places de bénévolat et mettre ainsi un premier pied dans le monde professionnel. En invitant les employeurs à proposer de telles opportunités et à les publier gratuitement sur son site internet, notre association à but non lucratif poursuit sa mission reconnue d'utilité publique. Notre portail compte des milliers de jeunes motivés, découvrez-le sans tarder : www.adosjob.ch !

Notre brochure juridique est publiée gratuitement et en complément à nos services numériques. Ayant pour objectif de servir d'introduction au droit du travail suisse et de base en cas de questions juridiques, la première édition de notre brochure a rencontré un fort succès et a créé de nouvelles attentes. Cette 2^{ème} édition y répond et se veut plus riche et plus complète. Une mise à jour suite aux modifications légales et jurisprudentielles a été réalisée et toute forme de publicité a été supprimée au profit de soutiens institutionnels et privés.



Faites un don via notre [site web](http://site.web) ou proposez votre soutien via info@adosjob.ch. Votre aide nous permet de proposer nos services gratuitement !



La version digitale de cette brochure vous permet d'ouvrir facilement les [hyperliens](#) que vous trouverez dans le texte en cliquant dessus.

Les termes de travailleur (terme légal) et employé (terme courant) sont synonymes. Pour simplifier la rédaction, le masculin est utilisé et vaut donc également pour le féminin. La brochure s'adresse à toutes et tous.

1 Quel travail à quel âge ?



1 Généralités et définitions

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

Une protection spéciale s'applique aux jeunes en apprentissage mais également aux autres cas de figure tels que : petits jobs pendant les vacances ou durant le temps libre, stages d'orientation professionnelle.

En pratique, **la protection de la loi sur le travail s'applique à la plupart des jeunes mais pas à tous, ni à toutes les entreprises.** Certains jeunes travailleurs ne sont concernés que par certaines de ces mesures de protection. D'autres mesures s'appliquent aux jeunes qui ne sont pas concernés par la loi sur le travail.

Exemples donnés par le Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO) :

- Un jeune apprenti dans une menuiserie est soumis à la totalité des dispositions de la loi sur le travail.
- Un jeune apprenti dans une administration cantonale n'est que partiellement soumis à la loi sur le travail. Les prescriptions concernant la durée du travail et du repos qui sont applicables sont celles du droit cantonal. Les prescriptions générales de protection de la santé de la loi sur le travail (p. ex. protection contre le bruit, locaux suffisamment éclairés, etc.) lui sont en revanche applicables.
- Un jeune employé agricole n'est concerné que par la disposition de la loi sur le travail concernant l'âge minimum. Il ne devrait donc travailler qu'à partir de l'âge de 15 ans.

Si vous ne savez pas si c'est la loi sur le travail ou d'autres prescriptions qui s'appliquent à un cas précis, posez la question à l'employeur, à l'inspection cantonale du travail ou au SECO.

Le tableau suivant résume les prescriptions générales en fonction de l'âge du travailleur.

Avant 13 ans

Dès 13 ans

Dès 14 ans

Dès 15 ans

Dès 16 ans

Jobs accessibles

Activités culturelles, sportives, artistiques ou publicitaires (à annoncer aux autorités cantonales 14 jours avant).

Travaux légers (p. ex. faire des courses, promener un chien, aide au jardinage, distribution de prospectus).

Un emploi régulier tel un apprentissage est autorisé si la scolarité obligatoire est achevée avant l'âge de 15 ans ou si le jeune est libéré de l'école obligatoire (art. 9 al. 1 OLT5).

Possible de travailler dans une entreprise, sauf dans certains domaines réservés aux plus de 16 ou 18 ans.

Le service dans l'hôtellerie, la restauration, les cafés, ainsi que le travail dans les cirques, les cinémas et les théâtres. Il est interdit de travailler dans des cabarets, discothèques et bars.

Temps de travail légal

- Max. 3 heures par jour.
- Pas plus de 9 heures par semaine.

En période scolaire :
– Conditions identiques aux jeunes de moins de 13 ans.

Pendant les vacances scolaires :
– Max. 8 heures par jour.
– 40 heures par semaine maximum de travail pendant la moitié des vacances scolaires, au plus tôt dès 6h du matin, au plus tard jusqu'à 18h.
– À partir de 5 heures par jour de travail, une pause d'au moins 30 minutes doit être accordée.

Conditions identiques aux jeunes dès 13 ans.

- Max. 9 heures par jour avec un repos de 12 heures minimum entre deux services.
- Travail de nuit interdit entre 20h et 6h.
- Pas de travail les jours fériés (dimanche inclus).

- Max. 9 heures de travail par jour avec un repos de 12 heures minimum entre deux services.
- Travail de nuit interdit entre 20h et 6h. Dans certains secteurs, les horaires de nuit sont autorisés pour les apprentis notamment dans l'hôtellerie, la restauration, la boulangerie, etc.

- Max. 9 heures par jour avec un repos de 12 heures minimum entre deux services.
- Travail de nuit interdit entre 22h et 6h. Dans certains secteurs (voir ci-dessous), les horaires de nuit sont autorisés pour certains apprentis (p. ex. dans l'hôtellerie, la restauration, la boulangerie).
- Pas de travail les jours fériés (dimanche inclus) excepté dans certains secteurs (voir ci-dessous).

Dans certaines branches, il est possible d'employer des jeunes dès 16 ans la nuit, le dimanche et les jours fériés. [Une liste](#) indique le nombre maximal de nuits, dimanches et jours fériés autorisés par an (cf. ordonnance du DEFR concernant les dérogations à l'interdiction du travail de nuit et du dimanche pendant la formation professionnelle initiale, RS 822.115.4).



Pour tous ces âges : Les jeunes peuvent être occupés à titre exceptionnel jusqu'à 23 heures et le dimanche lors de manifestations culturelles, artistiques ou sportives qui n'ont lieu que le soir ou le dimanche.



Brochure du SECO « [Protection des jeunes travailleurs – Informations pour les jeunes de moins de 18 ans](#) » représente un excellent complément d'information.



La liste [Travaux dangereux pour les jeunes](#) répertorie les travaux interdits aux mineurs (p. ex. utiliser une tronçonneuse, trier des poubelles, travailler à la chaîne), sauf s'ils sont explicitement autorisés par une ordonnance sur la formation (cf. Ordonnance du DEFR sur les travaux dangereux pour les jeunes, RS 822.115.2).

2 Entretien d'embauche



1 Résumé

Durant l'entretien d'embauche, l'employeur a le droit de poser toutes les questions qui lui semblent être pertinentes pour le poste à pourvoir. Cependant, le candidat peut 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 à pourvoir.

Le recruteur ne peut prendre contact qu'avec les personnes mises en références dans le dossier qui lui a été soumis, sauf autre accord explicite du candidat. Une **photographie** peut être demandée si l'apparence physique a un rôle à jouer.

En cas de discrimination à l'embauche fondée sur un motif discriminatoire et non justifiée par une raison objective, le candidat a le droit à des dommages-intérêts et à une indemnité pour tort moral.

Généralités

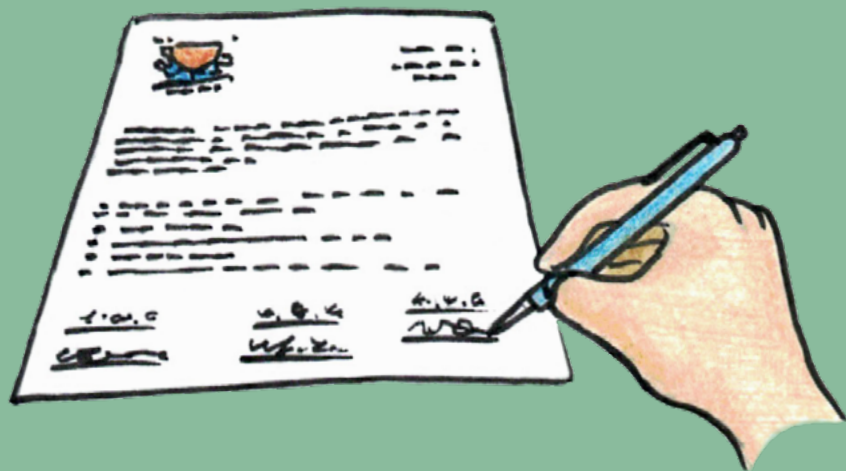
Discrimination

2 Conseils pratiques

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

- Contacte un orientateur professionnel de ton établissement scolaire ou du centre d'orientation de ton lieu de domicile.
- Contacte Ados Pro, si tu habites la région lausannoise. Cette association offre du soutien lors de la postulation et du coaching pour les entretiens d'embauche : www.adospro.ch.
- Visite les ressources du site de l'État de Vaud : www.vd.ch.
- Parles-en à ton entourage et ta famille.

3 Contrat de travail



1 Conclure un contrat

En Suisse, un contrat de travail peut aussi bien être oral qu'écrit, à l'exception des contrats d'apprentissage qui sont obligatoirement passés sous forme écrite. La forme écrite reste cependant le moyen le plus sûr pour garder une trace des conditions de travail discutées et éviter tout malentendu.

Forme orale
ou écrite

2 Modifier un contrat

Une modification du contrat de travail peut intervenir après sa conclusion uniquement si **l'employeur et le travailleur sont d'accord** d'apporter des modifications et sur le contenu de celles-ci. Cet accord peut être donné tacitement, par actes concludants (p. ex. le travailleur vient travailler selon le nouvel horaire de travail), oralement ou de manière écrite (comme par un avenant au contrat). Cependant, l'employeur et le travailleur ne peuvent pas, malgré l'acceptation du travailleur, modifier une disposition du contrat qui reviendrait à renoncer à des droits prévus dans une disposition impérative.

Le congé sous réserve de modification, appelé congé-modification, est une possibilité pour l'employeur (mais aussi pour le travailleur) d'**imposer de manière unilatérale une modification** du contrat de travail. Dans le cas où cette modification ne serait pas acceptée clairement par le travailleur sous menace de licenciement, le contrat est résilié. En cas d'acceptation, la modification du contrat n'intervient qu'à l'échéance du délai légal ou contractuel de congé. Dans le cas contraire, la résiliation prend également effet à ce moment. Un congé-modification est abusif s'il vise à faire pression sur le travailleur pour qu'il accepte une diminution de ses conditions de travail non justifiées par un motif économique.

Congé-
modification

3 Accord parental

Un contrat passé avec un mineur capable de discernement n'est valable que si ses parents le valident.

4 Fin de contrat

Contrat à durée déterminée (CDD)

Un employeur ne peut pas résilier le contrat à durée déterminée (CDD) avant la date de fin sans l'accord de l'employé, sauf si ce dernier a commis une faute grave (p. ex. voler dans la caisse) ou si la résiliation survient pendant la période d'essai (pour autant qu'une période d'essai ait été convenue). À l'inverse, un employé ne peut pas démissionner avant la fin de son contrat à durée déterminée, sauf si son employeur l'accepte.

En dehors du temps d'essai, il est possible, d'un commun accord entre l'employé et l'employeur, de mettre fin au contrat avant la date prévue dans le contrat.

Cumuler les CDD

En principe, il est possible de conclure **deux contrats de durée déterminée à la suite**. Cependant, la conclusion répétée de plusieurs contrats à durée déterminée est abusive si aucun motif objectif ne le justifie et s'il a pour but d'éviter l'application des dispositions qui assurent la protection contre les congés ou d'empêcher l'émergence de prétentions juridiques dépendant d'une durée minimale des rapports de travail (art. 324a, 324b, 336c, 339b CO). Dans ces cas, les relations contractuelles sont considérées comme étant uniques et d'un contrat de durée indéterminée de durée minimale qui court jusqu'à l'échéance convenue entre les parties, la durée de travail est dès lors calculée selon la somme des emplois.

Les contrats de durée déterminée successifs sont autorisés lorsqu'ils portent sur des rapports de travail nettement différents ou que les circonstances font que la succession des contrats à durée déterminée ne sert pas à éluder les règles protectrices et correspond à des besoins justifiés par des raisons objectives.

Le contrat de travail à durée maximale est un contrat dans lequel le travailleur et l'employeur ont fixé une échéance. Cependant, contrairement au CDD, il est possible pour les parties de résilier le contrat tout en respectant les termes et délais de congé ou d'attendre l'expiration de la durée convenue.

Contrat à durée maximale

5 Temps d'essai

Légalement, le **premier mois** de travail d'un contrat de durée indéterminée (CDI) est une période d'essai. Le mois d'essai prévu par le code des obligations peut être prolongé contractuellement et par écrit jusqu'à trois mois.

Cependant, les parties peuvent décider de ne pas prévoir de temps d'essai. Le temps d'essai est destiné à expérimenter la future relation de travail. S'il y a déjà eu une précédente relation de travail suffisamment récente avec le même employeur, il n'y a pas de temps d'essai, sauf en cas de travail temporaire.

Durant le temps d'essai, il est possible de résilier le contrat de travail **avec un délai de 7 jours**, sans attendre la fin d'un mois.

6 Points-clés du contrat

Un contrat de travail doit comporter certains éléments obligatoires (art. 330b al. 1 CO) et quelques points supplémentaires :

- Nom du travailleur et de l'employeur.
- Date de début et de fin du contrat.
- Durée (limitée ou illimitée).
- Fonction exercée.
- Temps de travail et durée hebdomadaire de travail.
- Vacances.
- Salaire (et modalités de calcul : à l'heure, mensuel, etc.) et éventuels suppléments de salaire.
- Versement du salaire en cas de maladie.

L'avis Ados Job

Si la relation de travail doit durer plus d'un mois, les informations prévues à l'art. 330b al. 1 CO doivent être remises par écrit au plus tard un mois après le début du contrat de travail.

Déroger aux règles ? Le droit du travail suisse est, pour beaucoup, de **nature dispositive**, il est donc possible d'y déroger librement d'un commun accord. Pour le restant, il y a des règles impératives pour protéger la partie la plus faible (le travailleur), art. 361 et 362 CO. Ces règles sont divisées en deux catégories : les règles absolument impératives (auxquelles on ne peut pas déroger) et les règles relativement impératives (auxquelles on ne peut déroger qu'en faveur de la partie faible, le travailleur).

7 Contrat de préapprentissage

Généralités Le préapprentissage permet aux jeunes qui ont besoin d'**une année de transition** de se familiariser avec un métier ou un domaine professionnel tout en bénéficiant d'un maintien scolaire ou d'une mise à niveau ciblée. Les jeunes peuvent débiter leur formation dans une entreprise (selon le modèle dual), dans une école d'arts appliqués ou dans une école des métiers.

Âge minimum L'âge minimum d'admission pour un préapprentissage, à l'issue de la scolarité obligatoire, est de 15 ans dans le canton de Vaud pour les écoles professionnelles. Il existe un âge maximal qui oscille entre 18 et 25 ans selon les établissements.

En entreprise Lorsque le préapprentissage se déroule en entreprise (modèle dual), les cours ont lieu durant 4 jours par semaine et 1 jour est consacré aux cours dans une école professionnelle sur des branches comme le français, les mathématiques, et une introduction aux connaissances professionnelles. Le préappreni a un droit à 5 semaines de vacances et à un salaire.

En école des métiers Lorsque le préapprentissage se déroule en école des métiers, la semaine comporte 1 ou 2 jours de cours théoriques et le restant sont des jours de cours pratiques. Des stages sont parfois or-

ganisés. Les préapprenis ne sont pas rémunérés et bénéficient des vacances scolaires.

Afin d'exercer un préapprentissage, il est nécessaire de prendre contact avec un conseiller en orientation qui informera des formalités nécessaires et sur les éventuels examens d'admission.

Dans tous les cas le contrat de préapprentissage doit être signé par toutes les parties, dont les parents si le jeune est mineur (et recevoir l'approbation du département de la formation et de la jeunesse dans le canton de Vaud). L'admission peut avoir lieu en cours d'année scolaire. Hormis les dispositions spéciales régissant le préapprentissage, le droit applicable est celui qui régit l'apprentissage (cf. ci-dessous).

À la fin de l'année, une attestation est délivrée par l'école professionnelle ou l'école de métiers fréquentée. Un préapprentissage peut parfois déboucher sur un apprentissage dans la même entreprise ou à l'admission dans une école professionnelle en cas de réussite des examens d'admission.

8 Contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage est un **contrat de travail spécial** auquel certaines règles spécifiques s'appliquent, car il inclut une certaine partie de formation. Dès lors, le contrat d'apprentissage est de manière générale soumis à la législation ordinaire sur le travail, mais aussi à la Loi fédérale sur la formation professionnelle (LFP) (RS 412.10) et son ordonnance (OFP) (RS 412.101) et aux règles cantonales sur la formation professionnelle.

Le contrat d'apprentissage est un contrat à durée déterminée (généralement de 3 à 4 ans). Il prend en compte le fait qu'un appreni doit être protégé en raison de sa formation en cours et de son jeune âge. Le droit au salaire dans le contrat d'apprentissage est un des éléments essentiels. Le contrat d'apprentissage est un contrat qui doit obligatoirement être passé par écrit, il est

Conseil en orientation

Attestation

Contrat et Salaire

signé par l'employeur, l'apprenti et ses parents (s'il est encore mineur à la conclusion du contrat). Puis, le contrat est validé par l'autorité cantonale chargée de la formation professionnelle.

Temps d'essai Après le temps d'essai de 1 à 3 mois, le contrat d'apprentissage ne peut être résilié que pour de justes motifs (en tenant compte du jeune âge de l'apprenti et de son statut d'apprenant en formation) ou d'un commun accord entre l'employeur, l'apprenti et s'il est mineur ses parents. L'autorité cantonale de la formation professionnelle doit approuver la fin du contrat et faire en sorte que l'apprenti puisse poursuivre sa formation dans une autre entreprise.

Encadrement L'apprenti doit être encadré par une personne formée à cet effet et l'employeur doit faire en sorte que la formation de l'apprenti soit terminée avec succès. L'employeur ne doit pas confier d'autres tâches à l'apprenti que celles qui sont nécessaires à sa formation. De son côté, l'apprenti doit fréquenter les cours professionnels obligatoires et faire en sorte de réussir sa formation. Un congé payé doit être donné à l'apprenti pour qu'il puisse suivre ses cours professionnels.

Examens Durant la formation de l'apprenti, il existe des examens intermédiaires. Si l'apprenti obtient des résultats insuffisants, les parties au contrat d'apprentissage décident de la suite qu'ils donnent à la formation professionnelle (notamment pour le canton de Vaud), sous réserve des compétences des autorités cantonales. Si l'apprenti ne parvient pas à obtenir un plein succès à ses examens finaux, l'employeur n'est pas tenu de prolonger le contrat d'apprentissage. En fin d'apprentissage, l'apprenti ne peut pas être contraint de rester et poursuivre sa carrière dans son entreprise formatrice.

9 Stage

Généralités Malgré l'absence de dispositions légales claires, le stage peut être considéré comme **un contrat de travail à durée déterminée** (CDD) avec deux parties distinctes, l'une de formation et l'autre de prestation de travail.

Étant donné que le stage est régi par un contrat de travail ou est apparenté à un contrat de travail, il donne le droit à un salaire pour la prestation de travail fournie à l'employeur, mais pour autant qu'il ne s'agisse pas d'un stage d'orientation (soit un stage de découverte d'un métier d'une durée d'une à deux semaines avant de choisir une place d'apprentissage). Le salaire devrait correspondre au salaire minimum prévu dans une convention collective de travail (CCT) ou au moins au salaire d'une personne non qualifiée dans la branche économique. Dans le canton de Vaud, il est d'usage d'admettre qu'il soit possible de payer un jeune stagiaire moins qu'un employé durant 6 mois maximum à condition d'avoir une formation et une personne qui s'investisse dans l'encadrement. A l'issue de la période de 6 mois, le salaire devant être versé est celui qui correspond au salaire d'une personne sans expérience. De plus, il est admis que le stagiaire doive être en surnuméraire dans l'entreprise et ne doit pas prendre la place d'un employé tout en étant moins payé. Si l'activité ne rentre pas dans ce cadre, il s'agit d'un emploi standard dès le début, lequel doit être rémunéré conformément à l'usage.

L'employeur a les mêmes obligations envers le stagiaire qu'envers ses autres employés. Il doit notamment protéger la personnalité, la santé et la sécurité du stagiaire, mais aussi l'assurer contre les accidents.

10 Travail temporaire

Par rapport au contrat de travail ordinaire, le travail temporaire contient **plusieurs spécificités**, notamment par rapport à la période d'essai et les délais de résiliation du contrat.

Les relations contractuelles de travail, passées obligatoirement par écrit, sont entre le travailleur temporaire et l'entreprise bailleuse de services. Deux contrats seront signés : un contrat-cadre sur la collaboration dans la durée (notamment le salaire) et un contrat de mission pour chacune d'elles (indiquant les horaires, les tâches à effectuer, le lieu de travail, etc.). L'entreprise

Salaire

Obligations légales

Travail temporaire et location de service : L'employeur engage ses travailleurs dans l'unique but de louer leurs services et n'exploite pas lui-même une entreprise d'un autre genre, il cède les services de ses travailleurs et ses pouvoirs de diriger à des tierces entreprises de mission, pour une tâche précise. Le contrat de travail est conclu chaque fois pour une unique mission et avec l'autorisation des autorités cantonales.

Entreprise bailleuse, locatrice de services et travailleur temporaire : L'entreprise bailleuse emploie le travailleur temporaire qui sera loué par l'entreprise locatrice de services pour une mission temporaire.

bailleresse de services délègue son droit de donner des instructions à l'employé temporaire.

Cumuler les contrats Pour autant que le travailleur exécute des tâches différentes auprès du même locataire de services ou auprès de différents locataires de services, la succession de contrats de durée déterminée ne tombe pas sous le coup de l'interdiction des contrats en chaîne.

Cependant, la succession de contrats de durée déterminée concernant des travaux de même nature chez le même bailleur de services est interdite.

Résiliation Le bailleur de services peut résilier le contrat de travail temporaire durant les six premiers mois de service de manière favorable, selon la Loi fédérale sur le service de l'emploi et la location de services (LSE) (RS 823.11) et l'Ordonnance sur le service de l'emploi et la location de services (OSE) (RS 823.111).

Renouveler le contrat Le renouvellement du temps d'essai à l'occasion des différentes missions exécutées dans le cadre d'un rapport de travail intérimaire est possible, sauf pour la succession de missions de même nature auprès du même locataire de services.

Engagement par l'entreprise locatrice de services Lorsqu'un travailleur mis à disposition par une entreprise bailleresse de services est engagé par l'entreprise locatrice directement pour un emploi stable, la durée de la mission temporaire qui a été exercée précédemment n'est pas comptée dans le temps d'essai convenu avec l'entreprise qui engage définitivement le travailleur.

Résiliation Concernant le **délai de résiliation**, il existe dans le domaine du travail temporaire un régime d'exception. Lorsque l'engagement est de durée indéterminée, les relations de travail peuvent être résiliées par les deux parties moyennant un délai de congé de deux jours au moins durant les trois premiers mois d'un emploi ininterrompu, puis de sept jours au moins entre le quatrième et le sixième mois d'un emploi ininterrompu, selon les art. 19 LSE

et 49 OSE. Après des relations de 6 mois, l'art. 335c CO prévoit d'appliquer le régime ordinaire.

Le **locataire de services n'est pas l'employeur du travailleur temporaire, mais le bénéficiaire du travail de celui-ci**, il n'a dès lors pas le pouvoir de résilier le contrat de travail. Seule une résiliation du bailleur de services ou une résiliation du locataire de services ratifiée sans délai par le bailleur de services est valable.

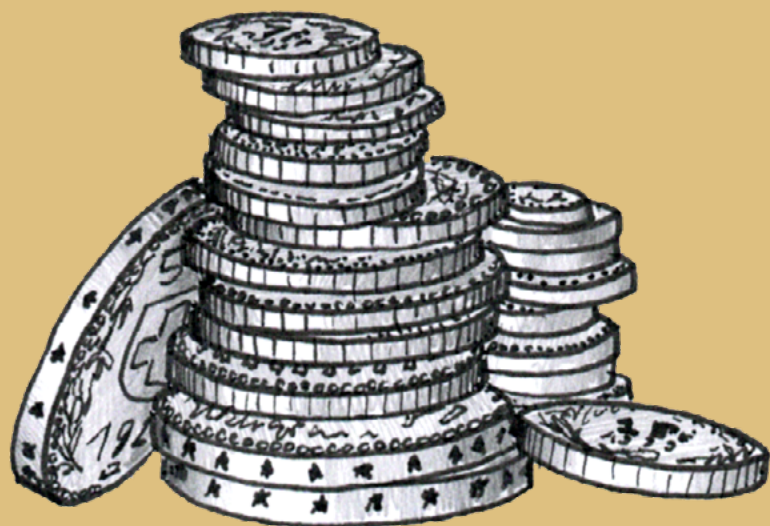
De nombreuses entreprises bailleresse de services sont soumises à la CCT du travail temporaire applicable à toute la Suisse (art. 2 et 3 de la CCT « location de services » et arrêté fédéral d'extension).

Si l'entreprise locatrice de service est soumise à une CCT qui n'est pas étendue, le travailleur temporaire ne peut pas en bénéficier.

Dans le cas contraire, si l'entreprise locataire de services est soumise à une CCT étendue aux travailleurs temporaires, alors le travailleur temporaire bénéficie des règles sur le salaire minimum, la durée du travail et les contributions pour la formation continue.

CCT et Location de services

4 Salaire



1 Salaire et salaire minimum

Il n'y a pas de salaire minimum légal en Suisse, sauf s'il existe une convention collective de travail (CCT) ou un contrat-type de travail (CTT) avec salaire minimum obligatoire. Cependant, dans les cantons du Jura, de Neuchâtel et du Tessin, des lois cantonales prévoient des salaires minimaux dans toutes les branches. Le salaire minimum d'une CCT qui a force obligatoire prime sur les dispositions cantonales spécifiques. Il peut aussi exister des recommandations (non contraignantes) provenant souvent d'associations professionnelles.

Ados Job conseille de fixer le salaire en fonction des critères suivants :

- Salaires des autres employés de l'entreprise (s'il y en a), surtout ceux effectuant des tâches similaires.
- Durée du travail (volume d'heures). Plus il est faible, plus le salaire horaire doit être élevé.
- Niveau de responsabilité.
- Niveau de qualification préalable requis.
- Pénibilité du travail.

Pour les travailleurs réguliers payés au mois ou à la semaine, il est d'usage de les rémunérer les jours fériés cantonaux et le 1^{er} août sans travail compensatoire. Les travailleurs à temps partiel avec un horaire fixe ne seront rémunérés que pour les jours fériés qui tombent sur des jours habituellement travaillés.

Concernant les travailleurs payés à l'heure ou à la tâche, la rémunération est généralement prévue dans le contrat de travail, des CCT ou CTT, sinon les travailleurs n'ont pas de droit à un salaire pour des jours fériés hormis le 1^{er} août à condition qu'il tombe sur un jour habituellement travaillé. Un travail compensatoire peut être prévu par les parties notamment s'il n'est pas prévu que le travailleur perçoive une rémunération durant un jour férié.

Le principe est que les vacances soient prises en temps, quelle que soit la nature du contrat de travail (dont un travail rémunéré

CCT : Accord entre d'une part un ou plusieurs employeurs ou une ou plusieurs associations d'employeurs (souvent d'un même secteur d'activité), et d'autre part des associations de travailleurs (syndicats) ayant pour but de réglementer les conditions de travail.

CTT : Modèle de contrat de travail édicté pour une branche économique par la Confédération ou un canton. Certains comportent des salaires minimaux obligatoires.

Syndicat : Regroupement de personnes physiques ou morales regroupées pour assurer la défense ou la gestion d'intérêts communs notamment dans le domaine du droit du travail.

Organisation patronale : Groupement privé d'entreprises ou d'entrepreneurs appartenant souvent à la même branche économique et qui assurent la défense des intérêts de ses membres.

Travailleurs réguliers

Travailleurs à l'heure ou à la tâche

Vacances et salaire

à l'heure, d'une durée brève, à temps partiel ou intérimaire), les vacances doivent être prises en temps et pas en argent.

Cependant la jurisprudence tolère des exceptions avec l'inclusion d'une indemnité de vacances dans le salaire horaire ou mensuel du travailleur à deux conditions : que cela soit dans un domaine d'activité où l'horaire de travail varie fortement ; le pourcentage du salaire qui affère aux vacances doit clairement être indiqué dans le contrat de travail et dans chaque décompte de salaire. Dans cette deuxième situation, le salaire est majoré de 10,64% pour les personnes ayant le droit à 5 semaines de vacances ou 47 semaines de travail et majoré de 10,33% pour les travailleurs qui ont 4 semaines de vacances ou 48 semaines de travail.

L'avis Ados Job Le salaire devrait être déterminé d'un commun accord entre l'employeur et le travailleur, peu importe l'âge. Le salaire est en principe payé en francs suisses à chaque fin de mois par virement bancaire ou en espèces. Une partie du salaire peut être payée en nature. Tout salaire est soumis aux cotisations sociales et est fiscalement imposable, qu'il s'agisse d'un salaire en argent ou en nature.

2 Suppléments au salaire

13^{ème} salaire Le 13^{ème} salaire est une part du salaire qui peut être versée aux employés en principe à la fin de l'année, il doit être déclaré aux assurances sociales et il est imposable fiscalement.

Droit au 13^{ème} salaire Un 13^{ème} salaire n'est pas obligatoire, sauf si une CCT applicable le prévoit expressément, il peut être prévu dans le contrat de travail. Si le travailleur quitte l'entreprise en cours d'année, alors qu'un 13^{ème} salaire est prévu, il a le droit au 13^{ème} salaire au prorata du temps effectué dans l'entreprise durant l'année. Si le travailleur est payé à l'heure et qu'il a droit à un 13^{ème} salaire, son salaire horaire est majoré de 8.33%.

Gratification Sauf si elle est obligatoire selon le contrat de travail, la gratification est au bon vouloir de l'employeur.

Le salaire peut contenir une part variable qui est aussi appelée bonus. Il peut s'agir d'actions de l'entreprise, d'une partie des bénéfices de l'entreprise ou en nature. Si le montant du bonus ou de la gratification est tellement important qu'il ne peut plus être considéré comme un revenu accessoire du salaire, cela doit être considéré comme un salaire dû chaque année.

Bonus

Le travailleur peut être rémunéré à la commission, selon le bénéfice ou chiffre d'affaire réalisé, mais uniquement à condition que le montant du salaire reste convenable.

Commission

3 Augmentation de salaire

Sauf convention contraire, la législation ne prescrit pas qu'un employeur augmente (hausse nette de salaire) ou indexe (notamment sur l'indice des prix à la consommation, IPC) le salaire de ses travailleurs et à ce qu'il le fasse chaque année.

4 Déductions

L'employeur et l'employé se mettent d'accord sur un salaire qu'on nomme le salaire brut. Puis, l'employeur retire une partie du montant brut pour payer les assurances sociales en faveur du travailleur. L'employeur paie également sa part de charges sociales. Après ces déductions, le travailleur reçoit ce qu'on appelle le salaire net.

Salaire brut / net

Si le salaire ne dépasse pas CHF 2'300 par an, ces cotisations ne sont pas obligatoires. Cependant, l'employé peut tout de même demander de les retirer de son salaire, afin de commencer tout de suite à cotiser pour les assurances sociales.

Salaire de moins de CHF 2'300

Pour les salaires plus élevés, elles sont obligatoires à partir du 1^{er} janvier de l'année de ses 18 ans. Les cotisations sont également obligatoires pour les activités dans des ménages privés, comme les travaux de nettoyage, les tâches ménagères et les activités

Salaire de plus de CHF 2'300

d'assistance (par exemple fille/garçon au pair, garde d'enfants, de personnes âgées ou d'animaux), sauf aux jeunes jusqu'à 25 ans qui touchent un salaire n'excédant pas 750 francs par an.

Exception : Pour les personnes employées dans le domaine artistique (danse, théâtre, orchestres, domaine phonographique et audiovisuel, radios et télévisions ainsi que par des écoles dans le domaine artistique), les cotisations d'assurances sociales sont toujours dues dans tous les cas sur le salaire déterminant.

Assurances accidents **L'assurance accidents professionnels (LAA)**, est obligatoire pour tout travailleur suisse, apprenti, stagiaire, etc. Quel que soit le salaire, pour tout emploi dans des ménages privés et le domaine artistique (par exemple le théâtre), la cotisation à la LAA est obligatoire pour l'employeur. **L'assurance accidents non professionnels (AANP)** n'est obligatoire que lorsque l'employé travaille au moins 8 heures par semaine. La cotisation est à la charge de l'employé. En cas d'horaires irréguliers, c'est la moyenne sur une période (3 mois par exemple) qui sera déterminante. Si le nombre d'heures est inférieur à cette limite, il est indispensable de s'assurer auprès de sa caisse maladie contre les accidents.

Autres cotisations et LPP À partir de 25 ans, d'autres cotisations deviennent obligatoires notamment la prévoyance « deuxième pilier » selon la Loi fédérale sur la prévoyance professionnelle (LPP) (RS 831.40).

Charges sociales Entre le salaire brut et le salaire net, environ 12% à 25% sont retirés pour payer :

- **L'assurance vieillesse** et survivants a pour but de couvrir les besoins vitaux d'une personne assurée en cas de retraite ou de décès (4,35% du salaire brut).
- **L'assurance invalidité** vise à garantir les moyens d'existence aux personnes assurées devenues invalides, que ce soit par des mesures de réadaptions ou des rentes (0,7%).
- **L'assurance perte de gains** est une compensation en cas de service militaire et de maternité (0,225%).
- **L'assurance chômage** contribue au maintien d'un revenu en cas de perte de travail (env. 1,1%, dépend du salaire).

L'employeur doit également payer sa part aux assurances sociales. Normalement, la part de l'employeur est identique à celle du travailleur. Selon les cantons, les lois prévoient des cotisations supplémentaires.

5 Salaire et impôts

Faut-il déclarer l'argent gagné aux impôts ? Oui, sauf si l'impôt est déjà prélevé (impôt à la source), le cas échéant cela sera à indiquer dans la feuille d'impôts. Il n'y a ni salaire ni âge minimum pour déclarer ses impôts. Les revenus des mineurs sont ajoutés à la déclaration des parents.

6 Frais professionnels

L'employeur doit rembourser tous les frais qui sont engendrés par les relations de travail, comme les communications, les frais de transport et de repas, la sécurité au travail, etc.

L'employeur est tenu de fournir les équipements de sécurité, instruments et matériaux qui sont nécessaires à l'exécution du travail ou il doit indemniser son employé. Il est recommandé de fournir des justificatifs de paiement à l'employeur qui peut les exiger.

Mise à disposition des outils

5 Horaires



1 Décompte des heures de travail

On considère comme **temps de travail**, le temps pendant lequel le travailleur est tenu à disposition de l'employeur. Le temps de trajet du lieu de domicile au lieu de travail n'est pas compté comme temps de travail, sauf si le travailleur doit se rendre dans un autre lieu que le lieu ordinaire afin d'y effectuer son travail et que la durée de trajet s'en trouve rallongée. Dans ce cas, le surplus de temps occasionné par rapport au trajet ordinaire est réputé être considéré comme du temps de travail.

Temps de travail

L'employeur doit fixer les horaires de travail. Ces horaires peuvent varier pour chaque travailleur ou pour des groupes de travailleurs. Selon la Loi fédérale sur le Travail (LTr), l'employeur doit en principe annoncer les horaires de travail quinze jours à l'avance.

Horaires de travail

En principe, les horaires de travail sont convenus dans le contrat de travail d'un commun accord. Toute modification ultérieure doit être effectuée avec l'accord des deux parties. Cependant, dans la fixation des horaires de travail, l'employeur est limité par le contrat de travail, la durée maximum légale du travail, les temps de pauses, le travail de nuit et les jours de congé, les conventions collectives de travail (CCT) et contrats-types de travail et la législation plus particulière pour chaque branche économique.

Horaire contractuel

L'employeur doit saisir le temps de travail de ses travailleurs. Des timbreuses et outils informatiques de timbrage peuvent être utilisés. Il est conseillé aux travailleurs dans tous les cas de noter également leurs heures de travail.

Saisie du temps

Le temps de travail peut être prévu de différentes manières. Il est possible de convenir d'un horaire bloqué ou un horaire libre/flexible (avec la possibilité de prévoir des horaires bloqués pour des parties de la journée). Dans une situation d'horaire de travail flexible, il est nécessaire et souhaitable que le travailleur prenne note de son temps de travail. L'employeur qui a un horaire flexible

Plusieurs types d'horaires

ne doit pas accumuler les heures supplémentaires (de manière générale elles doivent être compensées par le travailleur avec d'autres heures de libre).

Grossesse Les femmes enceintes qui sont soumises à la Loi fédérale sur le travail (LTr) ont notamment l'interdiction de travailler plus de 9 heures par jour.

2 Pauses

Généralités Le nombre et la durée des pauses dépend de la durée de la journée de travail. Pour déterminer la durée des pauses, le temps de travail effectif (sans le temps de pauses) est utilisé. Les pauses doivent être prises en cours de période de travail et si possible vers le milieu de celle-ci. Le travailleur a le droit à :

- 15 minutes de pause pour plus de 5 heures et demie de travail.
- 30 minutes de pause pour plus de 7 heures de travail.
- 60 minutes de pause pour plus de 9 heures de travail.

Au-delà de 30 minutes de pause, il est possible de fractionner le temps de pause.

Cas particuliers **Entre 13 et 15 ans**, les jeunes soumis à la scolarité obligatoire et qui effectuent des courses ou des travaux légers pendant les vacances scolaires ou un stage d'orientation ont au minimum 30 minutes de pause si la journée de travail dure plus de 5 heures.

Les travailleurs ayant des **obligations familiales** ont le droit à une heure et demie de pause à midi.

Dans le respect des principes de nécessité et de proportionnalité, les travailleurs ont le droit tout au long de la période de travail à des pauses pour se rendre aux **toilettes**.

Des pauses **cigarettes** supplémentaires peuvent être accordées uniquement au bon vouloir de l'employeur.

Les **mères qui allaitent** ont le droit au cours de la 1^{ère} année de vie de l'enfant à une pause rémunérée afin d'allaiter ou de tirer leur lait dans les limites suivantes :

- Journée de travail jusqu'à 4 heures : 30 minutes au minimum,
- Journée de travail de plus de 4 heures : 60 minutes au minimum,
- Journée de travail de plus de 7 heures : 90 minutes au minimum.

Si un employé est dans l'**impossibilité de quitter son poste** de travail pendant la pause ou reste à disposition de son employeur, la pause est comptée comme temps de travail.

3 Heures et travail supplémentaires

Les heures supplémentaires correspondent aux heures qui sont effectuées au-delà des heures hebdomadaires prévues par le contrat de travail, tout du moins jusqu'aux limites légales de la durée maximale du travail.

Définition



Au-delà des heures maximales de travail hebdomadaire, soit les heures légales de travail par semaine (45 ou 50 heures), il s'agit de travail supplémentaire. Celui-ci n'est autorisé qu'exceptionnellement en cas de force majeure, de surcroît extraordinaire de travail.

Travail supplémentaire

L'employé doit effectuer des heures supplémentaires lorsque l'employeur l'exige ou même si celui-ci ne le demande pas, lorsqu'elles sont objectivement nécessaires, pour autant que le travailleur n'ait pas une autre obligation à laquelle il ne peut se

Obligation d'effectuer des heures supplémentaires

soustraire de bonne foi (p. ex. chercher ses enfants avant l'heure de la fermeture de la crèche).

Rémunération des heures supplémentaires Les heures supplémentaires, si rien d'autre n'a été prévu, donnent droit à un supplément de 25% du salaire. Il est possible de convenir par écrit que les heures supplémentaires ne donnent pas droit à un supplément de salaire, mais seulement à leur compensation en temps.

Rémunération du travail supplémentaire **Pour les travailleurs dont la durée maximale de la semaine de travail est fixée à 45 heures :** Dans le secteur de l'industrie, le travail supplémentaire est en principe rétribué avec une majoration de 25% du salaire. Pour les autres secteurs, cette majoration est effective à compter de la 61^{ème} heure de travail accomplie dans l'année civile. La limite de temps de travail supplémentaire est fixée à 170 heures par an.

Pour les travailleurs dont la durée maximale légale de travail est fixée à 50 heures : La majoration est due dès la première heure. La limite de temps de travail supplémentaire s'élève à 140 heures par an.

4 En cas de maladie

Rémunération Si l'employé est dans l'incapacité de travailler et que les rapports de travail ont duré 3 mois ou ont été conclu pour une durée déterminée supérieure à 3 mois, l'employeur est tenu de continuer à lui verser la totalité du salaire, selon l'échelle bernoise, pendant une période de :

- 3 semaines minimum pendant la 1^{ère} année de service.
- 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.

Des conventions collectives de travail, des contrats-type de travail ou même le contrat individuel de travail peuvent prévoir des durées plus favorables pour le travailleur.

Il s'applique les mêmes règles qu'en cas de maladie pour le paiement du salaire en cas de congé pendant la grossesse en raison d'une incapacité de travail, ou d'une interruption volontaire de grossesse. Cependant, en cas d'absence de plus de 2 mois en raison de la grossesse et de plus de 14 semaines après l'accouchement, l'employeur a le droit de réduire le droit aux vacances.

L'employeur peut demander que lui soit adressé un certificat médical dès le 1^{er} jour d'absence pour maladie.

L'employeur ne sera libéré du système de l'échelle bernoise que s'il existe un accord écrit le libérant de toute autre obligation et prévoyant que :

- Les indemnités journalières sont versées au moins pendant 720 jours au cours d'une période de 900 jours.
- Les indemnités journalières couvrent au moins 80% du salaire.
- L'employeur prend à sa charge au moins la moitié des primes.
- Un délai de carence maximal de deux à trois jours, sans droit au salaire, a été conclu.

5 En cas d'accident

En cas d'accident, l'employeur doit avoir contracté une **assurance-accident obligatoire**. Elle prend en charge le 80% du salaire dès le 3^{ème} jour d'absence et ce jusqu'à la reprise du travail. Cette assurance-accident couvre tous les accidents professionnels et non professionnels (si la personne travaille plus de 8 heures par semaine). Les indemnités sont diminuées au prorata de l'incapacité de travail.

CCT

Grossesse

Certificat médical

Accord dérogatoire



6 Vacances

Légalement, avant 20 ans, les travailleurs ont le droit à **5 semaines de congé** (25 jours ouvrables). Les travailleurs ont le droit à partir de 20 ans à 4 semaines de vacances par année (20 jours ouvrables). Dans les cas où l'employé travaille à temps partiel, les jours de vacances sont diminués en proportion, par exemple pour un poste à 50% le droit aux vacances sera de 12.5 jours ouvrables.

Jours fériés Dans le calcul des jours ouvrables, les jours fériés officiels (le 1^{er} août et les autres jours fériés officiels selon le droit du canton du lieu de travail) ne sont pas pris en compte dans les jours de vacances.
Il n'y a pas d'obligation légale d'offrir des semaines de vacances supplémentaires pour les cadres ou employés de plus de 50 ans, sauf si une CCT applicable le prévoit expressément.
Pendant les vacances, l'employé a le droit à l'entier de son salaire.

Cumuler les employeurs Le travailleur ne doit pas travailler durant ses vacances pour un autre employeur ou pour lui-même sous peine de risque de licenciement.

Fixer ses vacances C'est l'employeur qui fixe les dates de vacances tout en tenant compte, si possible, des désirs de ses employés. Les dates de vacances doivent être annoncées à l'employé suffisamment en avance. L'employeur doit accorder à ses employés au moins deux semaines de vacances à la suite chaque année.

Injoignable Le travailleur n'est pas censé être joignable quel que soit les moyens de communication utilisés sauf exception pour les travailleurs dont les compétences sont irremplaçables en cas d'urgence et avec qui il a été convenu qu'ils devaient rester joignables, ce qui constitue une disponibilité qui doit être indemnisée. En cas d'interruption des vacances, elles doivent être remplacées.

Maladie Au cas où le travailleur serait malade pendant ses vacances durant plus de deux jours, les jours de maladie ne sont pas comp-

tabilisés comme des jours de vacances. Il est conseillé de faire établir un certificat médical qui peut être exigé par l'employeur. En cas d'absence de plus de 2 mois en raison de la grossesse et de plus de 14 semaines après l'accouchement, l'employeur a le droit de réduire le droit aux vacances.

Les jours de vacances non pris durant une année sont reportés sur l'année suivante. Il n'est pas possible d'exiger que le travailleur ait pris toutes ses vacances avant une certaine date sous peine de les perdre.

Le travailleur ne peut pas échanger ses vacances contre de l'argent, sauf exceptionnellement dans le cas de la fin des relations contractuelles où le solde de vacances n'aurait pas pu être pris précédemment ou en cas de départ en retraite.

Pour les employés payés à l'heure, dont les rapports de travail sont de très courte durée ou d'occupations très irrégulières, ou encore lorsque le calcul du salaire des vacances s'avère très compliqué, il est possible de prévoir un droit à un supplément pour les vacances de 8.33% (4 semaines de vacances) ou 10.65% (5 semaines de vacances) qui est ajouté au salaire usuel et doit être indiqué séparément dans le contrat de travail et sur la fiche de paie.

7 Jours de congé

Il s'agit soit d'un congé autorisé à la suite d'une demande soit de jours hebdomadaires (au minimum un jour par semaine, normalement le dimanche) de congé soit de jours fériés.

S'agissant des personnes payées au mois, durant les jours de congé, les employés ne travaillent pas mais perçoivent leur salaire. Il en va autrement des personnes payées à l'heure, qui ne reçoivent pas de salaire pendant les jours où elles ne travaillent pas.

Si le travailleur fait face à des événements exceptionnels ou à des obligations personnelles urgentes qui interviennent sans

Vacances non prises

Convertir ses vacances en argent

Supplément de vacances

Droit au salaire

Événements exceptionnels

autre possibilité durant les heures de travail, l'employeur doit donner un congé pour la durée nécessaire à la demande du travailleur (elle ne peut être refusée), par exemple en cas d'une charge publique, d'une intervention médicale, etc.

Il existe **des congés usuellement admis** que l'employeur devrait accorder :

- 1 jour pour le père lors de la naissance d'un enfant.
- 1 jour en cas de déménagement.
- 2-3 jours à l'occasion du mariage ou de la conclusion du partenariat enregistré du travailleur.
- 2-3 jours lors du décès d'un parent, d'un conjoint, partenaire enregistré ou enfant. Il existe aussi un droit au congé en cas de décès d'un proche, dont la durée dépend du lien de proximité avec le défunt et du lieu des funérailles.
- 1-3 jours pour les situations de maladie d'un enfant à charge.

CCT Des conventions collectives de travail, des contrats-type de travail et le contrat individuel de travail peuvent prévoir des délais plus favorables.

Le travailleur a aussi le droit durant la période de fin des relations de travail, de bénéficier de congés pour se présenter à des entretiens d'embauche.

Jours fériés Les jours fériés sont considérés comme des dimanches. Le 1^{er} août est le seul jour férié au niveau fédéral. Il existe des jours fériés cantonaux selon le lieu de travail (cf. les dispositions cantonales applicables).

8 Congés non payés

De manière générale, l'employeur n'est pas obligé d'accorder un congé non payé. Pendant le congé, le travailleur est tenu par son obligation de fidélité à l'employeur.

Congé jeunesse Les jeunes travailleurs âgés de moins de 30 ans révolus actifs dans des associations de jeunesse ou qui encadrent des activités

de jeunesse extrascolaires ont le droit à un congé-jeunesse non payé (des APG peuvent être perçus) d'au maximum une semaine de travail par année de service, un accord, une convention collective de travail ou un contrat-type de travail peuvent déroger à la règle du congé non payé, au profit du travailleur. Les jours de congé-jeunesse non utilisés ne sont pas reportés à l'année suivante. L'employeur est tenu d'accorder le congé-jeunesse s'il a été annoncé au minimum deux mois à l'avance.

9 Travail sur appel

L'employé, en qualité d'auxiliaire travaille à la demande, avec des horaires irréguliers et sans salaire fixe. Le contrat prévoira une clause telle que « horaire mensuel prévisible mais non garanti ».

Définition et Conditions

Le travail sur appel est soumis à certaines conditions :

- Le temps à attendre les appels de l'employeur doit être salarié, mais ce montant peut être très bas ou compris dans le salaire de base.
- L'entreprise ne doit pas faire peser sur l'employé des risques économiques. Autrement dit, le nombre d'heures de travail ne doit pas être trop différent d'un mois à l'autre.
- Si l'employé doit rester à disposition de l'employeur, même hors de l'entreprise pour intervenir en cas d'urgence (service de piquet), des règles spéciales s'appliquent (art. 14 et 15 OLT1).

Ces conditions peuvent être réglées différemment, soit dans une convention collective de travail (CCT), soit dans le contrat de travail.

10 Travail de nuit



Cadre légal

Le travail de nuit c'est à dire **entre 23 heures et 6 heures** est en principe interdit pour les personnes soumises à la Loi fédérale sur le Travail (LTr), mais il peut être autorisé en cas de besoins urgents, pour des raisons techniques ou économiques impérieuses, dans certaines branches ou professions prévues par la loi (notamment dans les cas prévus par l'OLT2 qui prévoit la possibilité d'occuper des travailleurs de nuit sans autorisation).

Jeunes travailleurs

Pour les jeunes travailleurs et les apprentis, des règles spéciales s'appliquent en matière de travail de nuit. Pour les apprentis, il doit s'agir d'un travail nécessaire pour sa formation ou que la législation autorise.

Grossesse

La femme enceinte peut refuser de travailler le soir et de nuit durant les 8 semaines qui précèdent l'accouchement. Précédemment, elle peut décider de ne pas travailler le soir (dès 20 heures) ou la nuit et l'employeur doit lui proposer un autre travail ou lui verser 80% de son salaire. De même, une femme enceinte peut aussi refuser de travailler avec des horaires et conditions très contraignantes (p. ex. porter de lourdes charges).

Autorisations nécessaires

Afin que le travailleur puisse être astreint au travail de nuit, il est nécessaire qu'il ait donné son consentement. De plus, le canton ou le Secrétariat d'État à l'économie (SECO) doit l'avoir autorisé, sauf dans les cas d'exception prévus par la loi (dont l'OLT2). Si le salaire ne dépasse pas CHF 2'300 par an, le travail de nuit ne peut pas dépasser 9 heures par jour en déduisant les pauses. En cas de travail de nuit sur une longue durée, le travailleur a le droit s'il travaille de nuit sur une longue période, à un examen médical régulier aux frais de l'employeur. À moins de 25 nuits par an, un supplément de salaire de 25% doit être versé. Dès 25 nuits de travail, le travailleur doit avoir une compensation en temps (reprise des heures par des congés) qui est augmentée de 10%.

11 Travail du dimanche et jours fériés

Sauf autorisation du canton ou de la Confédération, à l'exception des cas prévus par la loi (OLT2), le travail le dimanche est en principe interdit, pour les travailleurs soumis à la Loi fédérale sur le travail (LTr). Il commence du samedi 23 heures au dimanche 23 heures. Il peut être autorisé pour des raisons techniques, économiques impérieuses ou dans des situations de besoins urgents ou dans certaines branches ou professions prévues par la loi (OLT2). Le consentement du travailleur est nécessaire.

L'employé qui travaille le dimanche ou un jour férié assimilé à un dimanche a le droit à une compensation en temps, qui diffère en fonction de sa durée (compensation par du temps libre équivalent si le travail n'excède pas 5 heures ; compensation par 35 heures consécutives si le travail excède 5 heures). L'employé ne travaillant pas plus de 6 dimanches ou jours fériés par an a le droit – en plus de la compensation en temps – à un supplément de 50% de son salaire de base.

Pour les apprentis, le travail dominical et de nuit n'est pas autorisé, sauf si cela est nécessaire dans le cadre de leur formation ou qu'il est autorisé par la législation. Ce sont des professions qui sont répertoriées dans l'Ordonnance du DEFR concernant les dérogations à l'interdiction du travail de nuit et du dimanche pendant la formation professionnelle initiale. La durée du travail de nuit est normalement réduite. Les jeunes qui vont poursuivre leur formation professionnelle dans une branche professionnelle prévue dans l'ordonnance du DEFR peuvent travailler de nuit ou le dimanche sans qu'il ne soit nécessaire pour l'employeur de requérir une autorisation si tant est que les limites fixées par l'ordonnance soient respectées.

Cadre légal

Compensation en temps et argent

Apprentis et jeunes travailleurs

6 Responsabilités et devoirs



1 Responsabilités et devoirs de l'employé

Le travailleur est tenu d'effectuer personnellement et avec soin le travail confié par l'employeur et d'utiliser les moyens mis à sa disposition avec application. **Il doit servir les intérêts de son employeur.** Sauf si les directives violent sa personnalité, le travailleur doit se conformer aux directives de l'employeur concernant la manière dont le travail doit être effectué et sur le comportement à adopter. Le non-respect des directives peut constituer un motif de licenciement, de sanctions disciplinaires et peut engendrer des dommages-intérêts si l'employeur subit un dommage. Si le travailleur estime que certaines règles sont contraires à l'intérêt de l'employeur, il doit les lui signaler. Les travailleurs doivent notamment respecter les mesures de santé et de sécurité au travail. Le non-respect de ces mesures est un motif de licenciement et peut constituer un délit pénal.

Obligation de diligence et de fidélité

Le travailleur doit exécuter temporairement toutes les tâches urgentes ou importantes, nécessaires pour son employeur, **signaler les problèmes et prendre les mesures pour y remédier.** Il doit aussi annoncer ses absences à l'avance lorsque cela est possible.

Disponibilité et Absences

L'employé doit remettre immédiatement les sommes d'argent qu'il perçoit dans l'exécution de son travail, ainsi que tout ce qu'il produit. Cependant, le travailleur a le droit de conserver des pourboires qui doivent être déclarés aux impôts et aux assurances sociales. De plus et pour autant que leur valeur ne soit pas trop élevée, le travailleur a le droit de garder des petits cadeaux reçus dans le cadre de son travail. Cependant, les pots-de-vin sont interdits et peuvent constituer un motif de licenciement.

Argent et Pourboire

Le travailleur ne doit pas avoir de comportement qui puisse léser son employeur et il doit garder confidentiels tous les secrets d'affaires et de fabrication qu'il aura appris y compris après la cessation des relations de travail.

Confidentialité

Propriété intellectuelle L'invention d'un travailleur, alors qu'il a été engagé pour cela, appartient à l'employeur. En cas de découverte fortuite d'une invention dans le cadre de son travail, l'employeur peut s'en voir attribuer la propriété intellectuelle pour autant qu'il verse une indemnité équitable à son travailleur et que cela ait été convenu. Il est interdit de déléguer son travail à quelqu'un d'autre.

Responsabilité Le travailleur sera tenu responsable des dommages qu'il cause à l'employeur intentionnellement ou par négligence. L'ampleur de sa responsabilité dépend aussi de sa formation, de son expérience et de sa position dans la hiérarchie.

2 Responsabilités et devoirs de l'employeur

Payer le salaire et fournir du travail L'employeur assume le risque économique de l'entreprise et doit fournir du travail au travailleur. S'il ne peut pas en fournir, il doit tout de même payer son salaire, même s'il renvoie le travailleur à la maison.

Santé et Sécurité L'employeur a l'obligation de protéger la vie, l'intégrité corporelle et morale, la sphère privée, la santé et la sécurité du travailleur. L'employeur doit tenir compte des risques pour certains travailleurs vulnérables tels que les femmes enceintes, les jeunes travailleurs ou les apprentis.

Grossesse L'employeur d'une femme enceinte ne doit pas l'occuper à un poste et lui confier des travaux pénibles ou dangereux pour sa santé et celle de l'enfant à venir.

Mesures impératives et obligations La SUVA et le Secrétariat d'État à l'Économie (SECO) établissent par branche économique des mesures impératives en matière de santé des travailleurs et de sécurité au travail. Si ces garanties ne sont pas respectées, l'employé peut interrompre son travail après en avoir informé son employeur, il aura le droit au paiement de son salaire. L'employeur doit communiquer et enseigner les mesures nécessaires aux travailleurs, notamment

les mesures de santé et de sécurité au travail. En cas d'atteinte à la santé sur le lieu de travail, l'employeur doit payer les dommages et les frais non couverts par une assurance. L'employeur peut aussi être obligé de verser une indemnité pour tort moral. Cependant, la mise en place de normes de sécurité et leur respect vont diminuer la responsabilité de l'employeur.

Il doit verser le salaire et répondre à l'ensemble des obligations légales (prélèvement et versement de cotisations sociales).

L'employeur peut imposer un code vestimentaire et le port de certains habits. Sauf s'il s'agit d'habits usuels, l'employeur doit fournir les vêtements et participer à leur entretien.

Droit au salaire

Code vestimentaire

3 Uberisation : Fausse ou vraie indépendance ?

« L'uberisation » est la tendance de certaines plateformes numériques de services à se soustraire à leurs obligations légales d'employeur en prétendant n'être qu'un intermédiaire entre clients et prestataires de service. Une « fausse indépendance » apparaît lorsqu'un tel employé se croit, même de bonne foi, être indépendant et assume donc ses assurances sociales alors qu'il est en réalité employé dépendant. Dans ce cas et comme tout dépendant, le travailleur est soumis au droit du travail et les assurances sociales peuvent contraindre l'employeur à déclarer et payer les contributions qui leur sont dues.

Fausse indépendance

Selon **une première opinion**, ces prestataires de service devraient être considérés comme des employés et donc des travailleurs dépendants. Selon **une seconde opinion**, les personnes employées par une entreprise avec une fonction spécifique (p. ex. chauffeurs de taxi) en attente d'une course ou d'un appel (preneur d'ouvrage) pourraient recourir à une plateforme numérique (donneur d'ouvrage) afin d'être mis en contact avec des demandeurs de prestations, à titre d'indépendant. Pour le moment, **la question n'a pas été complètement tranchée par les autorités.**

7 Petits jobs pour les étrangers



1 Qui peut travailler et comment ?

Permis de séjour B, C, L : Peuvent travailler sans formalité particulière. Ceci n'est pas le cas pour les ressortissants d'un **État tiers** (non membre de l'UE ni de l'AELE) titulaires d'un permis L ou B lié à un employeur spécifique.

Ressortissants de l'UE ou de l'AELE : Peuvent travailler sans permis durant 90 jours. Pour une durée plus longue, un permis est nécessaire.

Permis G (permis frontalier) : Obligation de posséder un contrat de travail ou une promesse d'embauche et de rentrer dans son pays de provenance au moins une fois par semaine.

Ressortissants au bénéfice d'une extension de l'accord de libre circulation des personnes (Suisse/AELE-UE) (ALCP) (RS 0.142.112.681), en particulier les Croates jusqu'en fin 2023 : L'employeur doit demander une autorisation.

Permis F (admis provisoirement) ou **N** (requérant d'asile) : Une activité rémunérée est possible sous certaines conditions et selon les cantons. Depuis le 1^{er} janvier 2019, l'employeur doit annoncer les travailleurs avec permis F ou B réfugiés.

Des stages de jeunes professionnels sont possibles pour les ressortissants de l'UE et AELE. Des conventions bilatérales avec certains pays (États-Unis, Canada, Australie, Afrique du Sud, Russie, etc.) peuvent également exister.

2 Impôts à la source

L'impôt à la source est obligatoire pour toute personne qui n'est ni suisse, ni au bénéfice d'un permis C. Dans ce cas, les impôts sont directement prélevés sur le salaire.

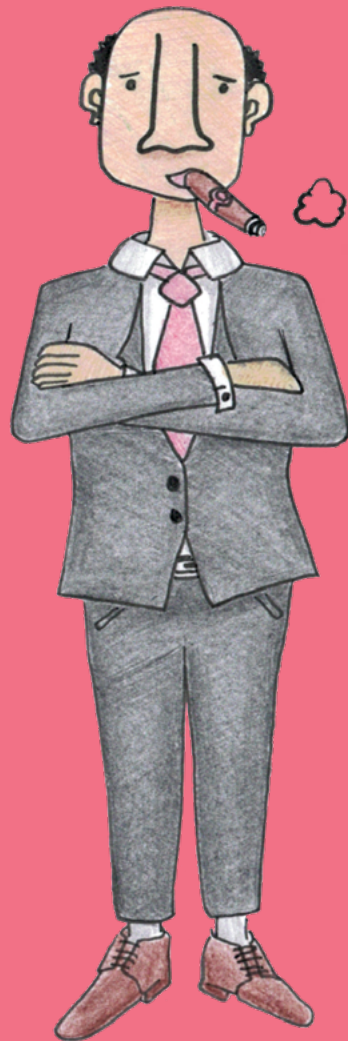
Plus d'informations chez les administrations fiscales cantonales.

P. ex. Canton de Vaud : www.vd.ch

AELE : Islande, Norvège, Liechtenstein

Union Européenne (UE-27) : Allemagne, Autriche, Belgique, Bulgarie, Chypre, Danemark, Espagne, Estonie, Finlande, France, Grèce, Hongrie, Irlande, Italie, Lettonie, Lituanie, Luxembourg, Malte, Pays-Bas, Pologne, Portugal, République tchèque, Roumanie, Royaume-Uni, Suède, Slovaquie, Slovénie.

8 Travail au noir



1 Qu'est-ce que le travail au noir ?

Il y a du travail au noir lorsqu'une obligation d'annonce ou d'autorisation n'est pas respectée concernant :

- Le droit des assurances sociales.
- Le droit des étrangers.
- Le droit fiscal (impôt à la source).

Exemple : Mathieu travaille chez un particulier pour s'occuper du jardin. Au début de son engagement, il établit un contrat de travail écrit avec son employeur. Cependant, l'employeur ne considère pas utile de déclarer Mathieu aux assurances sociales.

2 Qui risque quoi ?

Tout dépend de quel risque on parle ! Reprenons le précédent exemple pour mieux comprendre les risques encourus :

Pour Mathieu :

- Si l'employeur ne verse pas le salaire, Mathieu peut se retourner contre lui sur la base de son contrat de travail.
- Il ne cotise pas pour les assurances sociales.

Pour l'employeur :

- En cas de contrôle, l'employeur peut être amendé pour ne pas avoir annoncé Mathieu et cotisé pour lui. Il doit en outre verser les cotisations sociales en retard.
- Si Mathieu est un étranger titulaire d'un permis de séjour pour étudiant, l'employeur pourra être sanctionné s'il n'a pas fait une demande d'autorisation de travail ou que l'activité excède les conditions d'emploi fixées par le type d'autorisation de Mathieu.
- Si Mathieu, non-assuré, 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



1 Égalité des genres

La Loi sur l'égalité (LEg) (RS 151.1) s'applique à tous les employeurs et vise à **empêcher et éliminer les situations de discrimination basées sur le genre** ou sur le sexe et une protection contre le licenciement. Les autres formes de discrimination sont interdites par l'art. 8 de la Constitution fédérale (Cst féd) (RS 101), sauf si elles sont justifiées par un critère objectif. Des dispositions spécifiques concernant les personnes handicapées se trouvent dans la Loi sur l'égalité pour les handicapés (LHand) (RS 151.3).

Définition

En prolongation de l'art. 8 al. 3 Cst féd, la LEg interdit toute forme directe (d'autres règles sont appliquées selon le genre) ou indirecte de discrimination (une mesure s'appliquant sans différence aux femmes et aux hommes qui a dans les faits des effets discriminants). La LEg prévoit que, pour identifier les cas de potentielle discrimination, une comparaison doit être effectuée dans la même entreprise.

De manière générale, toute discrimination est interdite

La discrimination autorisée doit reposer sur des critères objectifs (qui apportent une plus-value à la valeur du travail effectué) tels que la formation, l'ancienneté au sein de l'entreprise, les qualifications professionnelles des employés, les prestations de travail fournies ou encore les risques encourus par les employés. Cependant, certains critères tels que l'ancienneté perdent de leur influence au fur et à mesure de l'ancienneté dans l'entreprise. Il est admis que certaines professions demeurent uniquement féminines ou masculines, ou avantagent un genre plus qu'un autre. Par exemple, les prêtres, les conseillers des centres pour femmes ou hommes victimes de violences conjugales et d'agressions sexuelles.

Exceptions avec critères objectifs

Certaines mesures spécifiques ayant pour but de promouvoir l'égalité entre les genres ne sont pas considérées comme discriminantes, pour autant qu'elles ne se révèlent pas être des formes de discrimination directes ou indirectes.

Mesures de promotion

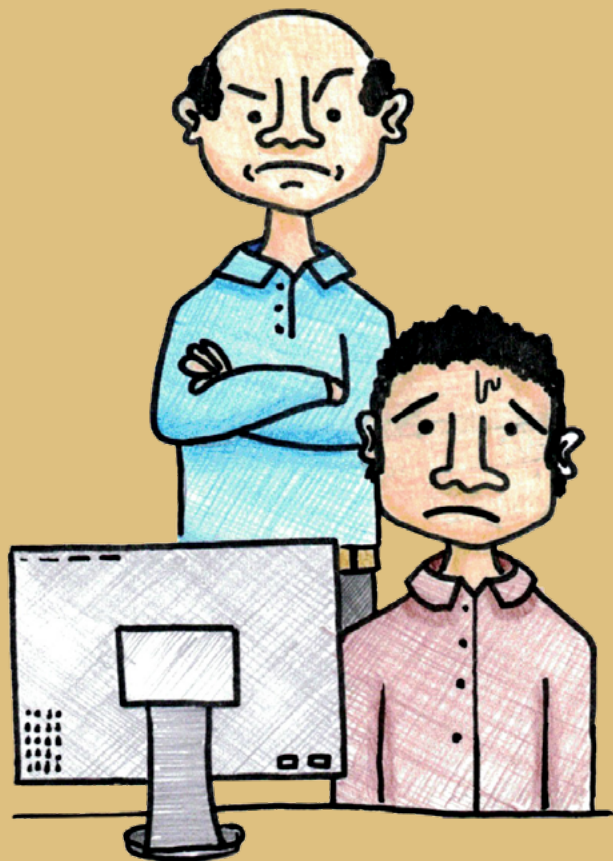
Refus d'embauche Une personne se voyant refuser d'être embauchée en raison de son genre peut obtenir une indemnité au maximum équivalente à 3 mois de salaire (qu'elle aurait obtenu si elle avait été engagée). Il n'y a pas de droit à l'embauche. Une demande de motivation écrite à la suite d'un refus d'embauche est possible auprès de l'employeur.

Discrimination salariale Dans le cas d'une discrimination salariale, l'employeur doit rembourser la différence de salaire sur les 5 dernières années pour autant que cette différence de salaire n'ait pas été expliquée en raison de critères objectifs.

Licenciement discriminatoire Dans le cas d'un licenciement discriminatoire, celui-ci peut, soit être annulé, soit permettre au travailleur de demander une indemnité de 6 mois de salaire au maximum.

Grossesse Au demeurant, l'employeur ne doit pas discriminer une femme en raison de sa grossesse, que celle-ci soit passée, actuelle ou à venir. D'ailleurs, l'employeur ne peut pas demander lors d'un entretien d'embauche si la candidate souhaite avoir des enfants et il ne peut pas refuser une promotion à une femme pour le seul motif qu'elle pourrait prochainement avoir des enfants.

10 Harcèlement



1 Qu'est-ce que c'est ?

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

- **Moral / Psychologique / Mobbing** : Plus qu'un simple conflit de travail, c'est une attitude fréquente et répétée sur une longue période, caractérisée, par un ou plusieurs supérieurs ou collègues, en vue de déstabiliser, marginaliser voire exclure une ou plusieurs personnes de leur travail. Les manifestations suivantes sont possibles : la persécution, l'isolement social, la violence physique, verbale, les moqueries ou le dénigrement.
- **Sexuel** : Tout comportement importun à caractère sexuel ou toute forme de menaces en vue d'obtenir des faveurs sexuelles.

2 Que faire dans ce cas ?

Il ne faut pas hésiter à réagir. Parlez-en à quelqu'un rapidement (personnel des ressources humaines, supérieur hiérarchique non impliqué dans les faits reprochés, etc.) plutôt que de penser que cela va passer. Le mieux est de trouver une personne de confiance qui pourra apporter son aide. Si le harcèlement est confirmé, ne tardez pas à en informer le supérieur de l'/des auteur(s). La situation peut aussi être signalée à l'inspection du travail. Pour les victimes de mobbing, il est conseillé de documenter et prendre note des actes et paroles qui ont un caractère de harcèlement afin de prouver les agissements sur la durée. D'autres recours sont aussi possibles, auprès des syndicats, des associations qui donnent gratuitement des conseils juridiques ou de la permanence de l'ordre des avocats de votre canton.

L'employeur doit mettre en place des mesures de manière préventive et également en cours d'événement afin de protéger l'employé qui subit une telle situation. L'employeur doit intervenir sans délai en prenant des sanctions adéquates.

11 Fin du contrat de travail



1 Types de fin de contrat

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.

Cadre légal

Si le licenciement s'avère abusif (par exemple pour un motif inhérent à la personnalité, raciste, parce que le travailleur fait valoir ses droits de bonne foi ou encore un congé-modification sans raison économique, etc.), il n'est pas annulable mais il donne le droit à une indemnité qui peut aller d'un à six mois de salaire.

Abusif

L'employeur peut recourir au licenciement immédiat pour autant qu'il puisse se baser sur de justes motifs, c'est-à-dire une violation grave des obligations de l'employé ou une rupture définitive du lien de confiance. Un travailleur peut aussi démissionner avec effet immédiat pour justes motifs, par exemple en cas de mise en danger de sa santé ou de sa sécurité.

Avec effet immédiat

Le licenciement en temps inopportun n'est pas valable, ceci durant le congé maternité, une partie de la période de maladie ou lors d'obligations militaires. Cependant, une femme enceinte peut donner son congé en tout temps.

En temps inopportun

Ces trois modes de résiliation (abusif, immédiat et temps inopportun) du contrat de travail sont aussi bien applicables aux employés qu'aux employeurs avec les mêmes conséquences.

Résiliation par l'employé

Concernant le contrat de travail de durée maximale, lorsque le contrat est résilié avant que la durée convenue ne soit atteinte, les dispositions sur la protection contre les congés s'appliquent. Cependant, la fin effective d'un contrat ne pourra se situer après le terme maximal convenu.

Contrat à durée maximale

2 Délais de congé

Hormis le licenciement avec effet immédiat, lequel est valable sans aucun délai à la réception du congé, **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. Le congé peut être signifié en cours de mois et sera usuellement prolongé jusqu'à la fin du mois de l'échéance du délai de congé. En outre, le terme peut être différent de la fin d'un mois (par exemple délai de congé en jours nets) et des délais plus longs que ceux prévus par l'art. 335c CO peuvent être prévus, moyennant un accord écrit, convention collective de travail ou contrat-type de travail.

Forme orale ou écrite

Le congé peut revêtir la forme orale ou écrite, même si la forme écrite est plus adéquate. Un contrat individuel de travail, une convention collective de travail ou un contrat-type de travail peut prévoir une obligation de signifier le congé selon une forme particulière (écrite, recommandée, etc.).

Les délais minimums légaux de congé sont d'un mois pendant la première année de service, de deux mois de la deuxième année à la neuvième année (comprise) de service et de 3 mois dès la dixième année de service. Le calcul du délai de congé part dès la réception du congé. 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 légal ou contractuel peut être raccourci, mais uniquement d'un commun accord et par écrit, le délai de congé ne peut pas être inférieur à un mois après le temps d'essai, sauf si le délai de congé est fixé par une convention collective de travail et ce uniquement pour la première année de service.

3 Licenciements en temps inopportun

Cadre légal

Le licenciement d'un travailleur en arrêt de travail et durant une période de protection est interdit après la fin du temps d'essai.

Ces périodes de protection comprennent notamment la période de grossesse (dès la conception) et les 16 semaines après l'accouchement, ainsi que les périodes de service obligatoire militaire ou dans la protection civile ou encore de service civil (avec les 4 semaines qui précèdent et qui suivent et pour autant que le service ait duré plus de onze jours).

Période de protection

Dans les cas d'incapacité de travail partielle ou totale pour des raisons de maladie ou d'accident dont le travailleur n'est pas fautivement responsable, l'interdiction de licenciement est effective durant 30 jours pour la 1^{ère} année de service, 90 jours dès la 2^{ème} année de service et 180 jours dès la 6^{ème} année de service. L'employé doit alors avoir averti son employeur dès qu'il en a connaissance et lui fournir un certificat médical.

Le congé donné pendant une des périodes de protection est nul. Si le congé a été donné avant la survenance d'une période de protection et que le délai de congé n'a pas encore expiré, le délai de congé est suspendu pendant la durée de protection et continuera à courir après celle-ci. La résiliation des rapports de travail reste valable de sorte qu'il n'est pas nécessaire que l'employeur la renouvelle.

Il n'y a pas de prolongation de contrat lorsqu'un contrat à durée déterminée (CDD) arrive à échéance durant la période de protection ou d'arrêt.

Le CDD n'est pas prolongé

4 Non-présentation au travail

Le travailleur doit offrir ses services à son employeur tout au long des relations de travail. Cependant, si le travailleur ne se présente pas sur son lieu de travail, l'employeur peut recourir au licenciement avec effet immédiat pour autant que l'abandon du poste de travail ait été fait de manière intentionnelle, définitive et sans raison valable. Le travailleur qui quitte son poste de travail avec intention doit verser au maximum le quart de son salaire à son employeur comme indemnité ainsi que des dommages-intérêts en cas de dommage supplémentaire.

Obligation d'offrir ses services

Grossesse Les femmes enceintes soumises à la Loi fédérale sur le travail (LTr, selon son champ d'application) ont le droit de ne pas se rendre à leur poste de travail ou de le quitter sans en justifier la raison.

5 Dédommagements

Congé abusif : Après avoir apporté la preuve du congé abusif, il est possible de demander des indemnités de 1 à 6 mois de salaire.

Licenciement avec effet immédiat : Si la résiliation immédiate est injustifiée, le travailleur a le droit à ce qu'il aurait gagné si les rapports de travail avaient pris fin à l'échéance du délai de congé ou à la cessation du contrat conclu pour une durée déterminée (on impute notamment sur ce montant l'éventuel revenu tiré d'un autre travail durant le délai de congé), ainsi qu'à une éventuelle indemnité de 6 mois de salaire au maximum (selon l'appréciation du juge).

6 Obligations du travailleur

En fin de relations de travail, le travailleur doit **restituer tout ce qu'il a reçu** pour le compte de son employeur ainsi que rendre les outils et documents qu'il possède encore. Le travailleur doit respecter le **secret d'affaires** après la fin des relations de travail. De plus, une clause écrite de **non-concurrence** après les relations de travail (pour une période d'au maximum 3 ans, sauf circonstances particulières) peut être stipulée dans le contrat à certaines conditions. Dans ce cas, le travailleur doit la respecter.

7 Certificat de travail

L'employeur doit établir un certificat de travail correspondant à la réalité (réfléter les relations de travail, être bienveillant et de

bonne foi). Si un 13^{ème} salaire est prévu, l'employeur doit le verser au prorata de la durée des relations de travail durant l'année.

Si le certificat de travail ne correspond pas à la réalité des relations de travail précédentes, il est possible pour le travailleur d'en demander une rectification. Il est possible de demander un certificat de travail dans les 10 ans après la fin des relations

**Contester le
certificat**

Engager un jeune en toute légalité

Résumé



1. S'il est mineur, vérifiez qu'il puisse exercer ce travail et à quelles conditions (horaires, etc.).
2. Établissez un contrat, de préférence écrit, avec les informations de base, signé par les deux parties, les parents si le jeune est mineur.
3. Annoncez l'employé aux assurances sociales, conformément aux art. 3 Loi fédérale sur l'assurance vieillesse et survivants (LAVS) (RS 831.10) et l'art. 34d Règlement sur l'assurance-vieillesse et survivants (RAVS) (RS 831.101).
4. Assurez l'employé contre les accidents professionnels (toujours obligatoire).
5. Assurez l'employé contre les accidents non-professionnels, si le travail dépasse 8 heures par semaine.
6. Versez le salaire à l'employé et les cotisations sociales à la caisse AVS.
7. S'il est ressortissant étranger, s'assurer de son autorisation à exercer une activité lucrative et l'annoncer au service d'imposition à la source de son canton de domicile.

Assurances sociales

Procédure de décompte simplifiée. Si le salaire annuel de votre employé est inférieur à CHF 21'330 et si le total de la masse salariale (d'autres employés) est inférieur à CHF 56'880, vous pouvez utiliser la procédure de décompte simplifiée : www.ahv-iv.info. Télécharger, remplir et retourner le formulaire à la caisse cantonale de votre canton.

Attention aux calculs ! Bien vérifier les montants versés à l'employé et ceux versés à la caisse de compensation. Un fichier d'aide Excel prévu à cet effet peut être [téléchargé](#) sur le site du Secrétariat d'État à l'Économie (SECO).

Assurance accident

Souscrivez à une assurance accidents professionnels (LAA) via une assurance privée (p. ex. Zurich, Vaudoise, Helvetia, etc.). L'assureur vous enverra un formulaire à remplir dans lequel vous devrez annoncer :

- le nombre d'employés couverts par la police,
- le montant total des salaires que vous verserez par an.

Si ces chiffres changent par la suite, informez votre assurance.

Passer par Chèques-emploi

En passant par Chèques-emploi, vous n'avez pas besoin de faire les démarches des assurances sociales ou de l'assurance accident.

1. Annoncez l'employé à l'organisme de votre canton qui gère les Chèques-emploi. Précisez le salaire et le nombre d'heures prévues par mois.
2. L'organisme vous envoie un bulletin de versement avec le montant des charges prévues pour les six prochains mois.
3. Une fois cet acompte versé, vous recevez un carnet de chèques. Vous payez ensuite votre employé comme d'habitude. À la fin du mois, inscrivez sur un chèque le salaire total versé et faites signer à votre employé avant de renvoyer le tout à l'organisme en charge.
4. L'organisme verse les cotisations sociales et garantit une assurance accident.

Avantages : il y a peu de formulaires à remplir et vous êtes assurés du respect des règles légales.

Inconvénients : ce système nécessite une certaine régularité d'emploi et les coûts administratifs peuvent être lourds pour un petit salaire (CHF 10.- de frais minimum par chèque).

Bases légales

Règles principales

Code des obligations (CO) (RS 220) aux articles 1 à 113 CO (règles générales sur les contrats) et aux articles 319 à 362 CO (règles spéciales concernant le contrat de travail)

Loi sur le travail (LTr) (RS 822.11), ne s'applique pas à tous les secteurs et métiers, notamment pas à l'agriculture et aux collectivités publiques (cf. champ d'application, art. 1 à 6 LTr). Ses ordonnances :

- OLT 1 (RS 822.111) : Précisions de la LTr,
- OLT 2 (RS 822.112) : Exceptions pour certaines branches ou professions,
- OLT 3 (RS 822.113) : Règles sur la santé et la sécurité au travail,
- OLT 4 (RS 822.114) : Règles spécifiques pour l'industrie,
- OLT 5 (RS 822.115) : Règles pour les moins de 18 ans.

Loi sur l'égalité (LEg) (RS 151.1), règles sur l'égalité des genres

Loi sur la formation professionnelle (LFPr) (RS 412.10) et l'Ordonnance sur la formation professionnelle (OFFPr) (RS 412.101)

Loi sur le travail au noir (LTN) (RS 822.41)

Loi sur le service de l'emploi et la location de services (LSE) (RS 823.11), réglemente le placement privé et la location de service (travail temporaire) et son ordonnance (OSE) (RS 823.111)



Lois complémentaires

Droit fédéral

Le recueil systématique fédéral, www.admin.ch

Droit cantonal

- BE www.belex.sites.be.ch
- FR bdlf.fr.ch
- GE www.ge.ch
- JU rsju.jura.ch
- NE rsn.ne.ch
- VS lex.vs.ch
- VD prestations.vd.ch

Pour les autres cantons, visiter le recueil législatif sur les sites des administrations cantonales.

Conventions collectives de travail

- BE www.vol.be.ch
- FR www.fr.ch
- GE www.ge.ch, [CCT](#), [CTT](#)
- JU rsju.jura.ch
- NE rsn.ne.ch
- VS www.vs.ch
- VD www.vd.ch

Conventions collectives cantonales approuvées par le DEFR

(Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche)

www.seco.admin.ch

Conventions collectives étendues

www.seco.admin.ch

Pour aller plus loin

Bibliographie

BRUCHEZ Christian, MANGOLD Patrick, SCHWAAB Jean-Christophe, *Commentaire du contrat de travail*, Éditions réalités sociales, Lausanne, 2019, 640 pages.

SCHWAAB Jean-Christophe, *Le droit du travail en Suisse, 90 questions-réponses issues de la pratique*, LEP, Loisirs et pédagogie SA, Le Mont-sur-Lausanne, 2018, 242 pages.

UNGER GUYOT Olivia, ANGELOZZI Robert, JACCARD Juliette, ORDOLLI Geneviève, ROBINSON Larissa, ZAPPELLA Roxane, *Le droit du travail au quotidien*, Fédération des entreprises romandes Genève, Genève, 2018, 920 pages.

WYLER Rémy, HEINZER Boris, PANCHAUD Virginie, *Droit du travail*, 4^{ème} édition, Stämpfli, Berne, 2019, 1607 pages.

Divers

Le Guide de l'employeur, guide de l'employeur, Centre Patronal, Paudex, www.centrepatronal.ch/publications/guide-employeur

Questions de droit, revue juridique, Centre Patronal, Paudex, www.centrepatronal.ch/publications/questions-de-droit

Arbeitsrecht / Droit du travail (ARV / DTA), Arbeitslosenversicherung / Revue de droit du travail et d'assurance-chômage, Schulthess Juristische Medien AG, Zürich

Notes

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



Nous soutenir

Le poste de secrétaire général, le développement de notre site internet et notre marketing sont autant de frais que nous assumons seuls, sans subventions publiques, et qui garantissent notre survie. Chaque don nous permet de pérenniser l'association et de proposer nos services gratuitement !



Faites un don via notre [site web](#) ou **proposez votre soutien** via info@adosjob.ch. Votre aide nous permet de proposer nos services gratuitement !

