

# Travail: le contrat de travail

## Sommaire

### Généralités

### Descriptif

### Procédure

Voies de droit

Valeur litigieuse inférieure ou égale à CHF 30'000.-

Valeur litigieuse supérieure à CHF 30'000.- et inférieure ou égale à CHF 100'000.-.

Valeur litigieuse supérieure à CHF 100'000.-.

### Recours

## Généralités

Se référer à la fiche fédérale correspondante. Se référer également aux fiches fédérale et cantonale concernant le certificat de travail et aux fiches fédérale et cantonale concernant le travail intérimaire et le placement du personnel.

## Descriptif

La Direction générale de l'emploi et du marché du travail (DGEM) est l'autorité chargée de l'exécution de la loi fédérale du 13 mars 1964 sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce (LTr) et de ses ordonnances d'exécution (OLT 1, OLT 2, OLT 3, OLT 4 et OLT5).

A ce titre, elle est en particulier habilitée à exercer des tâches de contrôle, de conseil et d'information, notamment dans les domaines suivants :

- protection de la santé;
- approbation de plans et autorisation d'exploiter;
- durée du travail et du repos;
- dispositions de protection relatives notamment aux jeunes travailleurs, aux femmes enceintes et aux mères qui allaitent, ainsi qu'aux travailleurs ayant des responsabilités familiales;
- règlement d'entreprise
- travail au noir.

Les aspects du contrat de travail relèvent des articles 319 à 362 du Code des obligations du 30 mars 1911 (CO).

Le contrat de travail n'est pas soumis à une forme spécifique, mais :

- aux termes de l'art. 320 al. 2 CO, le contrat de travail est réputé conclu lorsque l'employeur accepte pour un temps donné l'exécution d'un travail qui, d'après les circonstances, ne doit être fourni que contre un salaire ;
- l'article 330b CO prévoit que lorsque le rapport de travail a été convenu pour une durée indéterminée ou pour plus d'un mois, l'employeur doit informer le travailleur par écrit, au plus tard un mois après le début du rapport de travail, sur les points suivants :
  - nom des parties;
  - date du début du rapport de travail;
  - fonction du travailleur;
  - salaire et éventuels suppléments salariaux (par ex. : 13ème salaire, gratification, etc.);
  - durée hebdomadaire du travail.

Selon l'art. 330b al. 2 CO, toute modification en cours d'emploi de ces aspects doit revêtir la forme écrite et parvenir au travailleur au plus tard un mois après qu'elle ait pris effet.

En Suisse, il n'existe pas de salaire minimum légal applicable à l'ensemble de la Confédération, mais il existe des conventions collectives de travail (CCT), qui sont conclues entre employeurs ou associations d'employeurs d'une part, et des syndicats de travailleurs, d'autre part. Ces conventions prévoient généralement des conditions de rémunération minimales. Les CCT sont régies par les articles 356 à 358 du CO.

La

Les employeurs doivent enfin respecter l'obligation d'annonce des postes vacants qui concernent les professions, les domaines d'activité ou les régions économiques qui enregistrent, au niveau suisse, un taux de chômage supérieur ou égal à 5 %. Le Secrétariat d'État à l'économie (SECO) dresse chaque année une liste des groupes de professions soumis à l'obligation de communiquer les postes vacants

## Procédure

### Voies de droit

Les contestations de droit civil auxquelles donnent lieu le présent contrat-type ou les contrats individuels de même nature, sont réglés conformément à la loi du 12 janvier 2010 sur la juridiction du travail (LJT).

**Valeur litigieuse inférieure ou égale à CHF 30'000.-**

Les demandes de conciliation et les demandes au fond sont à adresser aux tribunaux des prud'hommes (art. 2 al.1 let. a LJT).

**Valeur litigieuse supérieure à CHF 30'000.-. et inférieure ou égale à CHF 100'000.-.**

Les demandes de conciliation et les demandes au fond doivent être adressées au tribunal d'arrondissement (art. 2 al.1 let. b LJT).

**Valeur litigieuse supérieure à CHF 100'000.-.**

Les demandes au fond doivent être adressées à la chambre patrimoniale cantonale (art. 2 al. 1 let. c LJT). Il n'y a pas demande de conciliation pour les litiges de plus de CHF 100'000 francs.

## Recours

Les décisions rendues par la juridiction du travail peuvent faire l'objet d'un appel auprès du Tribunal cantonal. L'appel, écrit et motivé, est introduit auprès de la Cour d'appel civile dans les 30 jours à compter de la notification de la décision motivée ou de la notification postérieure de la motivation.

En dernière instance, un recours peut être effectué devant le Tribunal fédéral dans les 30 jours à compter de la notification de l'arrêt du Tribunal cantonal. Le recours en matière civil n'est recevable que si la valeur litigieuse s'élève à au moins CHF 15'000.-, à moins que l'affaire ne soulève une question juridique de principe.

## Sources

Base législative vaudoise Pages web du site Internet sur le droit du travail Brochures de l'Ordre judiciaire (OJV)

### Adresses

Direction générale de l'emploi et du marché du travail (DGEM) (Lausanne)

### Lois et Règlements

Loi fédérale du 30 mars 1911 complétant le code civil suisse (Livre cinquième: Droit des obligations) art. 319 à 362 (CO) (RS 220)

Loi fédérale du 13 mars 1964 sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce (LTr)

Loi fédérale du 17 juin 2005 concernant des mesures en matière de lutte contre le travail au noir (LTN)

Loi fédérale du 8 octobre 1999 sur les mesures d'accompagnement applicables aux travailleurs détachés et aux contrôles des salaires minimaux prévus par les contrats-

types de travail (LDét.)

Loi du 12 janvier 2010 sur la juridiction du travail (LJT)

Loi du 5 juillet 2005 sur l'emploi (LEmp)

Règlement du 7 décembre 2005 d'application de la loi du 5 juillet 2005 sur l'emploi (REmp)

## Sites utiles

Direction générale de l'emploi et du marché du travail (DGEM)