Travail: le contrat de travail

Généralités

Lorsqu'un employé est engagé, il signe un contrat de travail, qui contient ses droits et ses obligations principales. Le salaire et les conditions de travail peuvent fortement varier d'une branche à l'autre et selon les entreprises. Nous traitons, dans cette fiche, des rapports de droit privé (donc en premier lieu des règles contenues dans les articles 319 à 362 du Code des obligations, CO). Les employés du secteur public sont soumis à d'autres règles qui peuvent être communales, cantonales ou fédérales ou être édictées par les corporations de droit public dans lesquels ils sont engagés.

En plus du Code des obligations, qui donne un cadre très large, d'autres règles s'ajoutent :

- Des lois visant à protéger les travailleurs, ou certaines catégories de travailleurs, comme par exemple la Loi sur le travail (LTr), la Loi sur le service de l'emploi et la location de service (LSE), la Loi sur la formation professionnelle (LFPr), la Loi sur l'égalité (LEg);

- Des conventions collectives de travail (CCT), négociées entre les associations d'employeurs et les associations de travailleurs, qui fixent des conditions minimales (p.ex. en termes de salaire ou d'heures de travail) qui doivent être respectées dans les contrats individuels de travail. Certaines CCT ne lient que les membres de l'association tandis que d'autres sont applicables à toute la branche ;

- Des contrats type de travail (CTT) qui sont des règles édictées par la Confédération ou par les cantons qui règlent les rapports de travail dans certaines branches. Dans les domaines de l'agriculture et du service domestique, les cantons sont tenus d'édicter des CTT (voir la fiche Contrat type de travail pour les travailleuses / travailleurs de l'économie domestique).

Toutes les prescriptions de droit fédéral ou cantonal imposées aux employeurs par l'Etat, et qui visent une protection minimale des travailleurs priment sur les règles de droit privé (règles du CO, clauses prévues entre les parties, conventions collectives, dispositions cantonales instaurant un salaire minimum).

En cas d'incapacité ou d'impossibilité de travailler, la travailleuse et le travailleur sont assurés contre certains risques. Le droit de la sécurité sociale règle les indemnités en cas d'accidents et de maladies professionnelles, de grossesse, de maternité et de paternité, d'adoption, de prise en charge d'un enfant gravement malade, de service dans l'armée suisse ou dans le Service de la Croix-Rouge, de chômage, d'invalidité ou d'atteinte de l'âge de la retraite. Les cotisations sociales sont, en règle générale, payées par moitié par l'employé-e et par l'autre moitié par l'entreprise. Ils constituent des éléments du salaire. Ici aussi, les conditions de prise en charge peuvent fortement varier, notamment en matière de prévoyance professionnelle. À noter que la protection en cas de maladie n'a pas été réglée dans une assurance sociale et est soit le fait de l'employeur, conformément à un barème, soit prise en charge par une assurance privée.

Pour en savoir plus sur les assurances sociales et privées, voir les fiches:

- Assurance accidents et maladies professionnelles (LAA);
- Travail et maternité;
- Maternité et paternité: allocations pour perte de gain;
- Proches aidant-e-s;
- Assurance-chômage (LACI);
- Assurance-invalidité (AI);
- Assurance-vieillesse et survivants (AVS);
- Prévoyance professionnelle (LPP);
- Assurances privées.

Le contrat de travail

Le contrat de travail est conclu lorsqu'un employeur accepte l'exécution d'un travail pour lequel le travailleur reçoit un salaire (ou

pour lequel d'après les circonstances il ne doit être fourni que contre un salaire). Cela signifie que même si rien n'a été convenu par écrit entre l'employeur et le travailleur, le contrat existe, avec toutes les obligations qu'il entraîne. La loi n'exige pas de forme particulière et le contrat de travail peut être tacite. Il vaut toutefois mieux établir un contrat écrit qui précise les éléments suivants:

- temps d'essai;
- durée de l'engagement;
- délais de congé;
- durée du travail (horaire);
- nature du travail;
- heures supplémentaires;
- salaire;
- gratifications;
- droit au salaire en cas de maladie/grossesse;
- accidents (paiement de la prime);
- prévoyance professionnelle ;
- vacances et jours fériés;
- absences pour mariage, décès, déménagement, maladie des proches;
- mention, s'il y a lieu, de la convention collective de travail et du règlement d'entreprise.

En outre, 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:

- le nom des parties;
- la date du début du rapport de travail;
- la fonction du travailleur;
- le salaire et les éventuels suppléments salariaux;
- la durée hebdomadaire du travail (art. 330b al. 1 CO).

Lorsqu'un ou plusieurs de ces éléments sont modifiés durant le rapport de travail, les modifications doivent être communiquées par écrit au travailleur, au plus tard un mois après qu'elles ont pris effet (art. 330b al. 2 CO).

C'est le rapport de subordination entre le travailleur et l'employeur qui fait la différence entre le contrat de travail et le contrat d'entreprise ou de mandat, par exemple (le travailleur est intégré dans la structure de l'entreprise et l'employeur peut dire au travailleur quoi et comment faire).

Descriptif

La conclusion du contrat de travail

Comme décrit dans le chapitre précédent (généralités), le contrat de travail est valablement conclu dès qu'un travailleur entre au service d'un employeur pour exécuter des tâches pour lesquelles il reçoit un salaire. Le contrat n'est soumis à aucune forme particulière. Il 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 salaire (art. 320 CO). Cela signifie en particulier que, tant que le contrat dure, l'employé est tenu d'accomplir son travail et l'employeur de lui verser le salaire.

Dès l'embauche, l'employeur doit annoncer ses salariés auprès de sa Caisse de compensation pour le paiement des cotisations paritaires des assurances AVS, AI, de l'assurance perte de gain, de l'assurance-accidents ainsi que des cotisations pour les allocations familiales.

La loi sur le travail au noir (références en fin de fiche) a introduit une procédure de décompte simplifié pour les employeurs qui n'ont que peu de masse salariale à déclarer. Dans ce cas également, l'employeur doit s'annoncer auprès de la Caisse de compensation compétente dès le début d'un rapport de travail.

Les contrats de travail spéciaux

Certains contrats de travail prennent des formes particulières et/ou sont soumis à des règles spécifiques, comme par exemple :

Le travail à domicile

Le contrat de travail à domicile est réglé spécifiquement aux articles 351 à 355 du CO et dans la Loi sur le travail à domicile (LTrD, référence à la fin de cette fiche). Des exemples de travail à domicile se trouvent dans le domaine de la couture, de l'horlogerie, de la traduction... D'après la jurisprudence, les auxiliaires parentales (ou « mamans / papas de jour ») dès lors qu'ils ne produisent pas d'objets spécifiques, n'entrent pas dans la catégorie des travailleurs à domicile (dans : A. Witzig, Droit du travail, p.169 ; cité dans les sources). La loi sur le travail à domicile ne s'applique qu'aux travaux artisanaux et industriels accomplis à la main ou à la machine.

La LTrD prévoit notamment que:

- sont réputés travaux à domicile les travaux artisanaux et industriels accomplis à la main ou à la machine qu'un travailleur exécute, seul ou à l'aide de membres de sa famille, dans son propre logement ou dans un autre local de son choix, et contre versement d'un salaire;

- tout employeur occupant des travailleurs à domicile doit se faire inscrire au registre des employeurs du canton de son domicile ou du siège de son entreprise au plus tard lors de la première remise de travail à domicile;
- le salaire versé au travailleur à domicile doit être égal à celui versé par l'employeur pour un travail équivalent effectué dans son entreprise;
- l'employeur doit rembourser au travailleur à domicile tous les frais imposés par l'exécution du travail, en particulier ceux qui ont été engagés pour les instruments de travail, les matériaux et leur transport;
- l'employeur ne peut ni donner ni se faire livrer du travail avant 6h et après 20h ainsi que le dimanche ou un jour férié;
- l'employeur doit fournir au travailleur à domicile des outils de travail et des matériaux conçus de telle façon que, lorsqu'ils sont maniés convenablement, ils ne puissent causer d'accident ou d'atteinte à la santé. En outre, l'employeur doit rendre le travailleur attentif aux prescriptions de sécurité à observer.

Le télétravail

Le télétravail n'est pas considéré par la loi comme du travail à domicile : en effet, le télétravailleur est un travailleur ordinaire qui exécute de temps à autre une partie de son travail hors des locaux de l'entreprise. Il n'est pas réglementé en droit privé. A.Witzig (cité dans les sources, p.173s), soulève trois questions d'importance en matière de télétravail :

- **La sécurité.** L'employeur doit s'assurer que les locaux dans lesquels le salarié exerce son travail ne présente pas de danger pour sa santé ;
- **Les frais.** Le fait que le travailleur exerce son activité à domicile ne doit pas le conduire à assumer des dépenses dont il n'est pas censé avoir la charge (notamment en matière d'instruments de travail et de frais engendrés par l'exécution du travail) ;
- **Le droit à la déconnexion.** L'employeur, qui a l'obligation de protéger la personnalité du travailleur (art. 328 CO), doit veiller à ne pas solliciter son employeur d'une manière préjudiciable à sa santé. Par ailleurs, tout travail effectué par le travailleur, à l'intérieur de l'entreprise ou en dehors, doit être comptabilisé comme temps de travail.

Le travail à temps partiel

Le rapport de travail à temps partiel est un contrat de travail comme un autre; il n'existe donc pas de disposition légale spéciale relative au travail à temps partiel. Toutes les dispositions légales, des conventions collectives de travail ou des contrats-type de travail s'appliquent dans les mêmes conditions que pour le travail à plein temps.

Le travail sur appel

Le contrat de travail sur appel n'existe pas dans la législation sur le droit du travail. Dans la pratique, il consiste à qualifier d'auxiliaire le travailleur, lequel travaillera à la demande, avec des horaires irréguliers et sans salaire fixe. Le contrat prévoit par exemple une clause telle que "horaire mensuel prévisible mais non garanti" ou "le travailleur s'engage à se tenir à disposition".

En tant qu'il oblige le travailleur à se tenir à disposition de l'employeur, lequel décide seul des horaires, et qu'il ne prévoit que la seule rémunération des heures travaillées, sans garantir un pourcentage minimum d'occupation, le contrat de travail sur appel est contraire aux règles du CO et aux dispositions sur la protection de la personnalité. En particulier, l'employeur est tenu de rémunérer les heures de piquet au travailleur, à savoir les heures non travaillées mais durant lesquelles le travailleur est à disposition de l'employeur. Si l'employeur cesse momentanément de faire appel au travailleur, il est en demeure de fournir le travail dans la mesure de la moyenne précédente et il doit payer le salaire équivalant à cette moyenne. Si la partie employeuse souhaite arrêter de faire appel au salarié de manière définitive, il doit alors résilier le contrat de travail en respectant le délai de congé.

Le travail sur appel est à distinguer du travail occasionnel ou auxiliaire, qui ne pose pas de problème juridique particulier dans la mesure où il est limité dans le temps et ne suppose pas d'obligation d'accepter la mission. Si le travail occasionnel se répète périodiquement, même à temps très partiel, il s'agit de rapports de travail à temps partiel d'une durée indéterminée.

Il faut aussi distinguer le travail sur appel du travail temporaire, réglé dans la Loi sur le service de l'emploi et la location de services LSE (voir la fiche Travail intérimaire et placement de personnel).

Le service de piquet

Le service de piquet représente le temps pendant lequel le travailleur se tient, en-dehors de ses heures de travail, prêt à intervenir pour des situations particulières telles que les cas d'urgence ou de perturbations.

Ce service est limité par la loi sur le travail: il ne doit pas s'effectuer sur plus de 7 jours par période de quatre semaines et comporter une pause de deux semaines au moins entre deux périodes. A titre exceptionnel, il peut s'élever à un maximum de quatorze jours par intervalles de quatre semaines, pour autant que l'entreprise n'ait pas les ressources suffisantes en personnel pour respecter la règle et que les interventions réellement effectuées n'excèdent pas cinq par mois en moyenne par année civile (art. 14 de l'Ordonnance 1 relative à la loi sur le travail, OLT 1).

L'intégralité du temps de travail mis à disposition de l'employeur au cours d'un service de piquet effectué dans l'entreprise compte comme temps de travail. Le temps consacré au service de piquet effectué en dehors de l'entreprise compte comme durée de travail pendant les interventions effectivement réalisées, trajet requis y compris (art. 15 OLT 1). Par contre, le temps d'attente doit faire l'objet d'une rémunération particulière, même s'il ne compte pas comme temps de travail, dans la mesure où la mise à disposition prive le travailleur de son temps libre (ce qui est le cas lorsqu'il doit se tenir prêt à intervenir rapidement).

Le contrat de conciergerie

Le contrat de conciergerie est un contrat dit mixte, qui présente des éléments de contrat de bail et de contrat de travail : le droit du travail régit la prestation de conciergerie et le droit du bail la location de l'appartement. La question de savoir selon quelles règles résilier le contrat peut prêter à discussion, puisque ce sont les règles de la relation prépondérante qui s'appliquent.

Les travailleurs et travailleuses étrangères

Pour en savoir plus sur les différents statuts que peuvent avoir les travailleurs et travailleuses étrangères en Suisse, par exemple le statut de frontalier, ou les règles qui s'appliquent aux travailleurs et travailleuses détachées, voir la fiche : Travailleurs, travailleuses étrangères en Suisse.

Le temps d'essai

Si rien n'est prévu dans le contrat individuel ou la convention collective de travail, le CO (art. 335b al.1) prévoit un temps d'essai d'un mois. Ce temps d'essai peut être prolongé conventionnellement jusqu'à trois mois au plus (art. 335b al.2 CO). Pendant le temps d'essai, les droits du travailleur sont très limités, sous réserve des dispositions du contrat de travail:

- pas d'indemnités en cas d'absence pour maladie ou autre si la relation de travail a duré moins de trois mois ou a été conclue pour moins de 3 mois ;
- licenciement avec préavis de 7 jours ;
- pas de protection contre le licenciement donné en temps inopportun, soit en cas d'incapacité de travail due à une maladie ou à un accident, de grossesse, de service obligatoire ou civil, durant le congé maternité, durant le congé de l'autre parent en cas de décès de la mère ou encore durant le congé de prise en charge d'un enfant gravement atteint dans sa santé en raison d'une maladie ou d'un accident.

Les obligations du travailleur

Le travailleur doit exécuter son travail fidèlement, personnellement et avec soin: il est responsable des dommages qu'il cause à son employeur par sa faute. Il ne peut travailler pour un autre employeur s'il fait concurrence à son employeur principal ou lèse les intérêts de celui-ci (notamment si cette activité diminue la qualité de son travail) et doit s'abstenir d'utiliser ou de révéler des secrets de fabrication ou d'affaires dont il a pris connaissance au service de l'employeur (art. 321 à 321e CO). A la fin des rapports de travail, il peut être tenu de respecter, pendant un temps limité (maximum 3 ans), une interdiction de faire concurrence. Cette prohibition de concurrence doit faire l'objet d'un accord écrit (art. 340 et 340a CO).

Les obligations de l'employeur

L'employeur est tenu de payer le salaire convenu, de fournir du travail correspondant à la fonction du travailleur et en suffisance si le travailleur est employé aux pièces ou à la tâche, ainsi que les outils, vêtements et machines nécessaires. L'employeur doit par ailleurs veiller au respect des prescriptions en matière de congés et de vacances. Il a enfin l'obligation de fournir un certificat ou une attestation de travail à l'employé qui en fait la demande.

Dans ses rapports avec le travailleur, l'employeur doit protéger et respecter la personnalité du travailleur (art. 328 CO): il a des égards pour sa santé, prend les mesures préventives commandées par les circonstances. Le travailleur peut refuser d'effectuer un travail qui menace sa santé. Si le travailleur est lésé dans ses droits, il peut agir en justice et demander réparation du dommage subi. C'est notamment sur cette base que l'employeur peut être actionné pour cause de mobbing.

Pour les cas de mobbing ainsi que pour les cas de harcèlement sexuel, qui constituent des formes d'atteinte à la personnalité du travailleur, voir la fiche harcèlement sexuel, harcèlement moral (mobbing) et harcèlement de rue.

La responsabilité de l'employeur

Lorsque le travailleur, dans l'accomplissement de son travail, cause un dommage à un tiers (par exemple un vitrier laisse tomber son carreau sur un passant), la responsabilité de l'indemnisation du tiers est en principe attribuée à l'employeur, même s'il n'a commis aucune faute. L'employeur ne peut se libérer que s'il apporte la preuve, dite libératoire, d'avoir pris toutes les mesures d'instruction, de contrôle, de surveillance visant à éviter la survenance du dommage (art. 55 CO).

La responsabilité du travailleur

A l'égard du tiers, le travailleur n'est responsable que s'il a commis intentionnellement ou par négligence fautive un acte causant un dommage au tiers (art. 41 CO). Si l'employeur a été tenu d'indemniser le tiers en application de sa responsabilité d'employeur au sens de l'art. 55 CO (voir ci-dessus), ou s'il a du fait du travailleur subi un dommage, il peut alors se retourner contre le travailleur, qui, selon la loi, répond du dommage qu'il cause à l'employeur intentionnellement ou par négligence (art. 321e CO).

L'étendue de la responsabilité du travailleur s'examine compte tenu du risque professionnel qu'il encourt, de l'instruction ou des connaissances techniques nécessaires pour accomplir le travail à fournir et des aptitudes et qualités du travailleur telles que l'employeur les connaissait ou aurait dû les connaître.

L'employeur ne peut donc exiger un dédommagement du travailleur qui a causé un dommage, si ce dernier a été engagé sans formation pour fournir un travail qui en nécessitait. De même, l'étendue de la responsabilité du travailleur sera moindre voire nulle s'il s'agit de la survenance d'un risque inhérent à l'entreprise (par exemple la panne pour un chauffeur dans l'entreprise de transport, ou le risque d'explosion dû à la nature des matériaux exploités, ou encore les risques découlant de la méthode ou du rythme de travail): sous l'angle de ce qui précède, une faute même grave du travailleur ne peut entraîner qu'une responsabilité

diminuée.

Si le travailleur apporte la preuve qu'il n'a pas commis de faute ou qu'il n'a commis qu'une faute légère, l'employeur, qui de son côté devait prouver la violation par le travailleur de ses devoirs et le dommage qui en a résulté, n'obtiendra pas d'indemnisation.

En général, l'employeur qui réclame au travailleur une indemnisation de son dommage le fera par le biais de retenues sur le salaire. Il s'agit d'un cas de compensation de l'article 323b al. 2 CO. Pour pouvoir être compensées par une partie du salaire, les créances de l'employeur doivent porter sur de l'argent, être dues personnellement par le travailleur à l'égard de l'employeur et être exigibles. L'employeur doit déclarer au travailleur son intention de compenser sa créance. Enfin l'employeur n'a le droit de compenser le salaire avec ses créances que dans les limites du salaire saisissable au sens de l'art. 93 de la Loi sur les poursuites (voir la fiche Poursuites pour dettes), afin de ne pas priver le travailleur de tout revenu. Il n'existe d'exception à cette règle qu'au cas où l'employeur entend compenser une créance en dommages-intérêts due à un dommage qui a été causé intentionnellement (vol, par exemple).

Le travailleur ne peut pas renoncer à l'avance aux restrictions à la compensation qui précèdent. Ainsi, une clause du contrat de travail qui prévoit la retenue sur le salaire de tout dommage causé à l'employeur, par exemple de tout trou dans la caisse, est nulle, sauf pour les cas de dommage causé intentionnellement.

Le droit aux vacances

Les vacances sont proportionnelles à la durée des rapports de travail; ainsi, lorsque ceux-ci sont inférieurs à une année, le calcul des vacances s'effectue au prorata. La durée légale minimale est de 5 semaines par an jusqu'à vingt ans révolus et 4 semaines au-delà de 20 ans (art. 329a CO). Ce minimum peut être augmenté par contrat individuel, convention collective ou statut du personnel. Les vacances ne peuvent pas être remplacées par de l'argent ou d'autres avantages.

En principe, c'est l'employeur qui fixe la date des vacances, mais il doit tenir compte des désirs du travailleur. Elles doivent comprendre au moins deux semaines consécutives. En général, les vacances sont accordées pendant l'année de service considérée (art. 329c CO); exceptionnellement, elles peuvent être reportées à l'année suivante. Le droit aux vacances n'est cependant pas perdu si les vacances ne sont pas prises dans ce délai; ainsi, au cas où les vacances n'ont pas été prises en temps voulu, le droit aux vacances se cumule d'une année à l'autre. Le droit aux vacances s'éteint cependant après 5 ans.

Si le contrat de travail est résilié, le travailleur doit en principe prendre ses vacances pendant le délai de congé; si cela n'est pas possible parce que l'employeur a absolument besoin de lui ou qu'on ne peut raisonnablement lui imposer de prendre des vacances à ce moment-là, il a droit à une indemnité en espèces, calculée en pour-cent de son salaire brut (8,33% pour 4 semaines par an, 10,64% pour 5 semaines par an).

Si un accident ou une maladie se produisent pendant la période de vacances, le travailleur est en droit, sur présentation d'un certificat médical, de reprendre les jours pendant lesquels il a été malade.

Le travailleur a droit à son salaire total durant les vacances, y compris un montant pour le salaire en nature perdu (travailleur nourri et logé par l'employeur, par exemple) (art. 329d CO).

Les travailleurs à temps partiel n'ont pas droit à moins de vacances que les autres travailleurs; ils auront au minimum, selon leur âge, 4 ou 5 semaines par an; leur salaire pendant les vacances est celui qu'ils reçoivent pour leur temps partiel.

L'employeur peut refuser de payer le travailleur pendant ses vacances s'il fait un travail rémunéré pour un tiers au mépris des intérêts légitimes de l'employeur.

L'employeur peut réduire la durée des vacances si le travailleur s'est absenté fautivement pendant plus d'un mois au total (1/12e pour chaque mois complet d'absence). Si l'absence est due à la maladie, à l'accident ou au service militaire, l'employeur peut réduire la durée des vacances à partir du 2ème mois complet d'absence; s'il s'agit d'une grossesse, à partir du 3ème mois complet d'absence (art. 329a à d CO). La réduction des vacances est exclue pendant l'absence de 14 semaines pour congé de maternité, pendant l'éventuelle prolongation du congé maternité en raison de l'hospitalisation du nouveau-né et pendant la durée du congé de l'autre parent.

Les vacances ne peuvent pas non plus être réduites en raison d'un congé de prise en charge d'un enfant malade. Voir la fiche Proches aidant-e-s.

Le travail du soir et de nuit

Pour mémoire, le contrat de travail ou la convention collective d'une branche de travail donnée peuvent prévoir des clauses qui peuvent être plus favorables que les limites de protection prévues par la loi sur le travail.

Le jour au sens de la loi sur le travail commence à 6 heures et s'achève à 20 heures. De 20h à 23 h, après simple audition des travailleurs concernés ou de leurs représentants, les travailleurs peuvent se voir effectuer du travail du soir, sans compensation de salaire ou de congé. Les heures de travail du jour et du soir peuvent être étendues entre 5h et 24h, sans autre formalité que l'accord nécessaire des travailleurs concernés ou de leurs représentants (art. 10 LTr).

Le travail de nuit commence à 23 heures et s'achève à 6 heures. Il est en principe interdit (art. 16 LTr). Une autorisation fédérale doit être accordée pour y déroger de façon régulière ou périodique, si des raisons techniques ou économiques le rendent nécessaire. Si le travail de nuit doit être occasionnel pour répondre à un besoin urgent dûment établi, il est soumis à autorisation cantonale (art.

17 LTr).

Le travail de nuit est en principe compensé par 10% en temps de travail lorsqu'il est effectué régulièrement de nuit, ou par 10% en salaire si l'horaire régulier n'empiète que d'une heure sur la période de nuit. Est du travail de nuit régulier ou périodique l'activité d'un travailleur occupé pendant un minimum de 25 nuits par an (soit l'équivalent d'un 30%). Le travail de nuit temporaire est compensé par un supplément de salaire de 25%.

Les femmes ne sont plus interdites de travail de nuit, quel que soit le secteur d'activité. Des clauses de protection spéciale sont prévues, par exemple le droit à un suivi médical (limité au travail de nuit régulier ou périodique). Pour les femmes enceintes ou qui allaitent, voir la fiche Travail et maternité (art. 17, 17a-17d LTr; art. 27-33; 43-46 OLT 1)

Dans plusieurs secteurs, comme l'éducation, la culture, la vente d'aliments, le sport ou la restauration, de nombreuses exceptions permettent de déroger aux règles précitées (voir l'ordonnance 2 relative à la loi sur le travail, OLT 2).

Les dimanches et les jours fériés

En principe, le travail est interdit du samedi 23 heures au dimanche 23 heures. Cet intervalle de 24 heures peut être avancé ou retardé d'une heure avec l'aval des employés concernés ou de leurs représentants (art. 18 LTr). Les dérogations sont soumises à autorisations (art. 19 LTr).

Le travail dominical régulier ou périodique est autorisé (par les autorités fédérales, le SECO) si des raisons techniques ou économiques le rendent nécessaire. Il est compensé en repos, sauf si un travail dominical temporaire s'avère nécessaire pour l'entreprise. Une compensation en argent n'est pas possible, sauf à la cessation des rapports de travail (art. 22 LTr).

Le travail dominical temporaire est autorisé (par les autorités cantonales) en cas de besoin urgent, mais doit faire l'objet d'une demande auprès des autorités cantonales compétentes. Il est compensé par une majoration du salaire de 50%. De plus, si le travail du dimanche dure plus de 5 heures, un repos d'au moins 24 heures doit être prévu la semaine précédente ou suivante. Si le travail dominical dure moins de 5 heures, il est compensé en temps libre (art. 18-20 LTr; art. 27-28 OLT 1). Si un jour férié tombe un dimanche, il n'est pas remplacé, sauf accord contraire. Si le travailleur est malade un jour férié, il ne peut pas en demander le remplacement.

Les jours fériés légaux, au nombre de neuf au maximum, sont assimilés à des dimanches (art. 20a LTr). Quatre jours fériés sont communs à tous les cantons: le 1er janvier, l'Ascension, Noël et le 1er août.

Aucune disposition légale n'oblige l'employeur à payer les jours fériés des travailleurs non rétribués au mois. La plupart des conventions collectives prévoient que l'employeur compense la perte de salaire due aux jours fériés.

Les autres congés

Le travailleur est autorisé à interrompre son travail à l'occasion des fêtes religieuses autres que celles désignées comme jour fériés, à condition d'aviser l'employeur trois jours à l'avance. Dans la mesure du possible, l'employeur accordera le temps nécessaire pour assister aux fêtes religieuses (art. 20a LTr).

Il est d'usage d'obtenir un congé payé en cas de mariage, naissance, décès, déménagement, affaires militaires. Si rien n'est prévu dans le contrat individuel et en l'absence de convention collective, le travailleur doit s'entendre avec l'employeur.

Durant le délai de congé, l'employeur doit accorder au travailleur le temps nécessaire pour chercher un autre emploi. Il faut négocier de cas en cas.

Le soutien aux proches aidants Absences de courte durée

Depuis le 1er janvier 2021, le droit aux absences de courte durée pour prendre soin d'un proche a été clarifié. Les personnes qui s'occupent d'un proche malade ou accidenté pourront s'absenter brièvement de leur travail pour prendre soin de l'un de leur proche. Sont considérés comme proches, outre les enfants, les époux, épouses ou partenaires enregistrés, les concubins, les parents, les beaux-parents et les frères et sœurs. La personne qui s'absente du travail pour prendre en charge un de ses proches a droit à son salaire durant 3 jours au maximum par cas, 10 jours au maximum dans l'année (art. 329h CO). Plus d'informations à ce sujet dans la fiche Proches aidant-e-s.

Congé de longue durée et allocation de prise en charge

Depuis le 1er juillet 2021, les parents qui doivent interrompre leur activité lucrative pour prendre en charge leur enfant gravement atteint dans sa santé ont droit à un congé de prise en charge de maximum 14 semaines rémunéré par le biais des allocations pour perte de gain (APG). Pour plus d'informations à ce sujet, consulter la fiche Proches aidant-e-s.

Hospitalisation prolongée du nouveau-né

De nouvelles mesures sont également entrées en vigueur au 1er juillet 2021 afin de garantir dès l'accouchement le revenu des mères dont le nouveau-né doit être hospitalisé durant une période relativement longue. Ces mesures prévoient la prolongation du droit à une allocation de maternité, mais uniquement si l'hospitalisation entraîne une perte de gain. Plus d'infos dans la fiche Travail et maternité.

Les pauses et le repos quotidien

La LTr impose un minimum de 11 heures consécutives de repos quotidien. Il est possible de réduire le repos à 8 heures une fois par semaine, pour autant que la moyenne sur deux semaines atteigne 11 heures (art. 15a LTr).

Si le travail dure plus de 5 heures et demie, la pause est d'au moins un quart d'heure. Elle est d'une demi-heure si la journée est de plus de 7 heures et d'une heure si la journée de travail est de plus de 9 heures (art. 15-15a LTr; art. 19-20 OLT 1; art. 2 OLT 2). Il existe de nombreuses exceptions, voir l'ordonnance 2 relative à la LTr (OLT 2). Voir aussi la protection spéciale des femmes enceintes, accouchées ou qui allaitent (notamment art. 35ss LTr) et la protection spéciale des jeunes (notamment art. 29ss LTr).

Les heures supplémentaires

(art. 321c CO)

La LTr fixe à 45 heures la durée maximum de travail hebdomadaire (50 heures dans certains domaines) (art. 9 LTr). La durée convenue par contrat ou par CCT peut être inférieure. Dans ce cas, les heures effectuées en plus, mais qui n'atteignent pas la limite de 45 heures sont des **heures supplémentaires**.

Tout travailleur est tenu d'accepter de faire des heures supplémentaires.

Si les circonstances exigent des heures de travail plus nombreuses que ne le prévoit le contrat ou l'usage, un CTT ou une CCT, le travailleur est tenu d'exécuter ce travail supplémentaire dans la mesure où il peut s'en charger (compétences et respect des droits de la personnalité) et où les règles de la bonne foi permettent de le lui demander (art. 321c CO).

L'employeur peut, avec l'accord du travailleur, compenser les heures de travail supplémentaires par un congé d'une durée au moins égale. L'accord de l'employé à ce sujet reste nécessaire durant le délai de congé intervenant après la résiliation du contrat de travail (pour plus de détails: ATF 123 III 84, considérant 5).
L'employeur est tenu de rétribuer les heures supplémentaires qui ne sont pas compensées par un congé en versant le salaire normal majoré d'un quart au moins, sauf clause contraire d'un accord écrit, d'un CTT ou d'une CCT (art. 321c CO).

Les heures effectuées en plus de la limite des 45 heures imposées par la LTr sont appelées **travail supplémentaire**. Elles ne doivent pas excéder 170 heures par année et peuvent être imposées par l'employeur sans autorisation particulière. Le travail supplémentaire ne doit pas dépasser 2 heures par jour et doit être rémunéré par un supplément de salaire de 25%, sauf s'il est prévu de le compenser en temps libre.

Le travail supplémentaire n'est en principe autorisé que jusqu'à 23 heures, mais il est même possible la nuit ou le dimanche, à titre temporaire, sans procédure particulière d'autorisation, si les circonstances exceptionnelles l'exigent. Il est alors compensé en temps de même durée (art. 12-13 LTr; art. 25-26 OLT 1).

S'agissant de la rémunération des heures supplémentaires, de nombreuses exceptions sont énumérées dans l'OLT 2 pour les travailleurs des secteurs santé, éducation, hôtellerie et restauration, production alimentaire, médias, télécommunication, culture, sport, sécurité, transport, nettoyage...

La fin du contrat de travail

Le travailleur et l'employeur peuvent décider de mettre fin au contrat, sans donner de motifs sauf si l'autre partie le demande, en respectant les délais de congé. S'il y a accord mutuel ou résiliation immédiate pour justes motifs, le congé peut être donné sans tenir compte des délais ou de la durée déterminée du contrat.
En cas d'abandon d'emploi pur et simple, sans justes motifs, l'employeur a droit à une indemnité égale au quart du salaire mensuel, ainsi qu'à la réparation du dommage (art. 337d CO).

La forme orale du congé est valable, mais la preuve que le congé a été donné est très difficile à apporter. Il vaut mieux utiliser la forme écrite, par lettre recommandée; c'est la date de réception qui compte et non celle de l'envoi. L'employeur doit avoir reçu la lettre de congé au plus tard le dernier jour du mois. Exemple: (délai de congé d'un mois) le congé reçu par un employeur en date du 1er juin ne prendra effet qu'à partir du 31 juillet. Si l'employeur avait reçu le congé le 31 mai, le travailleur aurait pu quitter son emploi à la fin du mois de juin.

L'employeur doit laisser au travailleur le temps nécessaire pour chercher un autre emploi; selon l'usage, l'employeur n'opère pas de déduction de salaire.

Les délais de congé Contrat de durée déterminée

En principe, le contrat prend fin à l'expiration du délai prévu sans qu'il soit nécessaire de donner congé.

- Si le contrat conclu pour une durée déterminée est tacitement prolongé, il est réputé continuer pour un temps indéterminé;
- Si la fin d'un contrat conclu pour une durée déterminée est subordonnée à un congé préalable, le contrat est réputé continuer pour une durée indéterminée lorsque le congé n'a pas été donné;
- Le contrat conclu pour plus de dix ans peut être résilié après dix ans moyennant un délai de congé de 6 mois (art. 334 CO).

Contrat de durée indéterminée

Chaque partie peut le résilier moyennant le respect des délais de congé suivants:

- pendant le temps d'essai: 7 jours (art. 335b CO);
- pendant la première année de service: un mois à l'avance pour la fin d'un mois (art. 335c CO);
- contrat de plus d'une année: (soit de 2 à 9 ans de service) : deux mois à l'avance pour la fin d'un mois (art. 335c CO);
- au-delà de 9 ans de service: trois mois à l'avance pour la fin d'un mois (art. 335c CO).

Ces délais peuvent être modifiés par accord écrit, convention collective ou contrat-type réglant les différentes branches professionnelles, mais le délai prévu ne peut être inférieur à un mois (sauf s'il s'agit d'un délai prévu par une convention collective de travail, et pour la première année de service seulement) (art. 335c CO).

Exemple de lettre de congé

Recommandée date (assez tôt pour que la lettre parvienne à l'employeur avant la fin du mois)

Mesdames, Messieurs,
Par la présente, je vous informe (ou je confirme) que j'ai décidé de mettre fin à mon contrat de travail pour le ... date (fin d'un mois).
(On peut expliquer les motifs du congé si on le souhaite, mais ce n'est pas obligatoire, sauf si l'employeur le demande.)

Veuillez agréer, Mesdames, Messieurs, mes salutations distinguées.

Signature

La motivation du congé

Afin de limiter les congés arbitraires, la loi oblige la partie qui donne le congé à motiver sa décision par écrit si l'autre partie le demande (art. 335 CO). Le congé est pleinement valable même si la partie sollicitée refuse d'en donner les motifs. Le refus n'entraîne pas de sanction directe; c'est seulement dans le cadre d'un procès que le juge tiendra compte de l'attitude de la partie qui a refusé de donner les motifs du congé.

Le congé abusif

Lorsque les motifs du congé sont notamment liés à la personnalité, aux droits découlant du contrat de travail, aux convictions politiques ou aux activités syndicales, la résiliation est abusive (art. 336 CO). Elle reste valable, mais donne droit à une indemnité (art. 336a CO). Ainsi, un travailleur renvoyé à cause de la couleur de sa peau, pour avoir réclamé son dû ou participé à une manifestation, pourra faire une demande d'indemnité.

L'indemnité est fixée par le juge en tenant compte de toutes les circonstances; il ne s'agit pas de dommages-intérêts qui réparent le préjudice subi. L'indemnité, qui devrait avoir un effet dissuasif, ne peut dépasser l'équivalent de six mois de salaire du travailleur (art. 336a CO).

Le travailleur doit respecter la procédure suivante: il fera opposition au congé par écrit (lettre recommandée) au plus tard jusqu'à la fin du délai de congé, en demandant la poursuite des rapports de travail. S'il n'y a pas d'arrangement possible pour maintenir le contrat de travail, le travailleur peut introduire une action devant la juridiction compétente, dans les 180 jours dès la fin des rapports de travail, afin d'obtenir une indemnité équitable (art. 336b CO).

Les restrictions au droit de résilier le contrat

Après le temps d'essai, l'employeur ne peut résilier le contrat de travail (art. 336c CO):

- pendant que le travailleur accomplit une période de service militaire ou de protection civile obligatoire, pendant que la travailleuse sert dans le service féminin de l'armée ou dans un service de la Croix-Rouge. Si cette période dépasse 12 jours, la restriction s'étend aux 4 semaines qui suivent et aux 4 semaines qui précèdent. En cas de congé, le travailleur peut faire opposition et obtenir des indemnités;
- pendant le temps où le travailleur, avec l'accord de l'employeur, accomplit un service d'aide à l'étranger ordonné par l'autorité fédérale;
- pendant toute la grossesse et au cours des 16 semaines qui suivent l'accouchement ;
- pendant la durée du congé de maternité s'il est prolongé en raison de l'hospitalisation du nouveau-né ;
- entre le début du congé supplémentaire accordé en raison du décès de l'autre parent et le dernier jour de congé pris, mais pendant trois mois au plus à compter de la fin de la période de 16 semaines qui suit l'accouchement ;
- pendant la durée du congé supplémentaire accordé à l'autre parent en cas de décès de la mère ;
-
- pendant les 30 premiers jours d'une incapacité totale ou partielle de travail résultant d'une maladie ou d'un accident dont le travailleur est victime sans sa faute. Cette période est portée à 90 jours de la deuxième à la cinquième année de service et à 180 jours à partir de la sixième année de service.
- L'employeur ne peut pas non plus résilier le contrat de travail tant qu'il existe un droit au congé de prise en charge, mais au maximum pendant six mois à partir du jour où le délai-cadre commence à courir.

Ces périodes de protection ne peuvent pas être invoquées:

- lorsqu'il s'agit de rapports de travail de durée déterminée qui prennent fin au moment convenu, sans qu'il soit nécessaire de

donner le congé;
- lorsque c'est le travailleur lui-même qui a résilié les rapports de travail;
- lors d'une résiliation pendant le temps d'essai;
- lors d'une résiliation immédiate pour juste motif.

C'est le moment de la réception du congé qui est déterminant pour établir si le congé tombe dans une des périodes de protection, auquel cas il est frappé de nullité: le congé n'a alors aucun effet, comme s'il n'avait pas été donné (art. 336c al. 2 CO).

Si le congé est donné avant une "période d'interdiction" et que le délai de congé n'a pas expiré avant le début de celle-ci, le congé est suspendu. Il reprend son cours dès la fin de la période d'arrêt de travail attesté par un certificat médical et va jusqu'au terme normal (art. 336c al. 2 CO). Exemple: un travailleur reçoit son congé le 30 avril pour le 30 mai. Il tombe malade le 25 mai et recommence à travailler le 2 juin. Le délai de congé est suspendu pendant la maladie et le lien juridique de travail ne prend fin qu'en date du 30 juin.

En cas de maladie, pendant la période de prolongation du contrat, le droit au salaire ne sera pas forcément garanti, mais dépendra du cas d'empêchement et de l'existence ou non d'une assurance perte de gain. A défaut, la tabelle bernoise s'appliquera (voir plus loin, la protection en cas de maladie).

La résiliation immédiate pour justes motifs

L'employeur et le travailleur peuvent rompre un contrat de travail, en tout temps et avec effet immédiat, pour de justes motifs. La partie qui résilie immédiatement le contrat doit motiver sa décision par écrit si l'autre partie le demande (art. 337 CO). Constitue un juste motif un fait qui est propre à détruire la confiance qu'impliquent les rapports de travail ou à l'ébranler, de telle façon que la poursuite de la relation de travail ne peut plus être exigée, même pas pendant la durée du délai de congé.

Sont de justes motifs pour le travailleur, notamment, le non-paiement du salaire, le mépris de la dignité humaine, les mauvais traitements, les injures, l'insolvabilité de l'employeur (si des garanties ne lui sont pas fournies dans un délai convenable).

L'employeur peut invoquer les justes motifs suivants: le vol, le détournement, la fausse signature, l'abus de confiance, le refus de travailler sans motif, la concurrence déloyale à l'employeur, les voies de fait ou injures, les dommages intentionnels.

Les motifs peuvent être contestés: si le congé a été donné sans justes motifs, le travailleur a droit au salaire pour la durée du contrat si celle-ci est déterminée, ou jusqu'à l'expiration du délai de congé. On déduira de ce montant ce que le travailleur a épargné par suite de la cessation du contrat de travail, ainsi que le revenu qu'il a tiré d'un autre travail, ou le revenu auquel il a intentionnellement renoncé (s'il a intentionnellement renoncé à effectuer les recherches d'emploi appropriées).

Le juge peut en outre condamner l'employeur à verser au travailleur une indemnité dont il fixe librement le montant, mais qui ne peut dépasser six mois de salaire du travailleur (art. 337c CO).

La protection en cas d'accident

Depuis le 1.1.1984, toutes les personnes employées en Suisse sont obligatoirement assurées contre les accidents (LAA). Cette assurance couvre les accidents professionnels et non-professionnels, ainsi que les maladies professionnelles. Elle offre une bonne protection aux travailleurs: frais de traitement, indemnités journalières, rentes invalidité et de survivants, etc. (voir la fiche Assurance-accidents et maladies professionnelles LAA).

La protection en cas de maladie

L'art. 324a al. 1 CO précise que lorsque "le travailleur est empêché de travailler sans faute de sa part pour des causes inhérentes à sa personne, telles que maladie [...], l'employeur lui verse le salaire pour un temps limité, y compris une indemnité équitable pour le salaire en nature perdu, dans la mesure où les rapports de travail ont duré plus de trois mois ou ont été conclus pour plus de trois mois".

En revanche, les travailleurs malades ne sont pas aussi bien assurés contre la perte de salaire qu'en cas d'accident. Le CO règle cette question à l'art. 324a al. 2 CO: "sous réserve de délais plus longs fixés par accord, contrat-type de travail ou convention collective, l'employeur paie pendant la première année de service le salaire de trois semaines et ensuite, le salaire pour une période plus longue fixée équitablement, compte tenu de la durée des rapports de travail et des circonstances particulières".

L'art. 324a al. 2 CO laisse donc une large marge d'appréciation quant à la durée du versement du salaire en cas d'empêchement de travailler. Dans le but notamment d'éviter des inégalités de traitement pouvant découler de ce cadre légal, les tribunaux ont précisé ces notions indéterminées de "période fixée équitablement" et "circonstances particulières" et ont fixé des barèmes/échelles en fonction des années de service du travailleur dans l'entreprise. En pratique, trois échelles sont actuellement appliquées par les tribunaux[1]. En Suisse romande, l'échelle bernoise (cf. tableau ci-dessous) est la plus utilisée :

Années de service	Durée de la continuation du versement du salaire
pendant la 1ère année	3 semaines
pendant la 2ème année	1 mois
pendant la 3ème et la 4ème année	2 mois
dès la 5ème et jusqu'à la fin de la 9ème année	3 mois
dès la 10ème et jusqu'à la fin de la 14ème année	4 mois

dès la 15ème et jusqu'à la fin de la 19ème année	5 mois
dès la 20ème et jusqu'à la fin de la 24ème année	6 mois
dès la 25ème et jusqu'à la fin de la 29ème année	7 mois
dès la 30ème et jusqu'à la fin de la 34ème année	8 mois
dès la 35ème et jusqu'à la fin de la 39ème année	9 mois
dès la 40ème	10 mois

Employeurs et employés peuvent prévoir, par un contrat individuel ou collectif, d'autres solutions; beaucoup de contrats prévoient une assurance perte de gain obligatoire ou ont leurs propres barèmes. S'il existe un contrat collectif prévoyant une assurance perte de gain maladie, et que l'employé quitte son emploi (chômage ou engagement dans une activité indépendante), la caisse doit l'informer de la possibilité de passer de l'assurance collective à une affiliation individuelle dans un délai de 3 mois. La caisse ne peut alors pas émettre de réserve sur l'état de santé de l'ex-employé. De plus, l'âge d'entrée dans la caisse reste celui qui était déterminant dans le contrat collectif, ce qui a un effet important sur le montant de la prime. Notons que les assurances pertes de gain maladie ne sont pas des assurances sociales, mais des assurances privées, qui répondent à d'autres règles (voir la fiche Assurances privées).

En cas de service militaire ou de protection civile, l'employeur doit compléter l'assurance perte de gain jusqu'à ce qu'elle atteigne 80% du salaire de l'employé.

En ce qui concerne la grossesse, voir la fiche Travail et maternité.

[1] Pour une présentation des trois échelles appliquées par les tribunaux en Suisse : https://www.seco.admin.ch/seco/fr/home/Arbeit/Personenfreizugigkeit_Arbeitsbeziehungen/Arbeitsrecht/FAQ_zum_privaten_Arbeitsrecht/verhinderung-des-arbeitnehmers-an-der-arbeitsleistung.html

Procédure

Les litiges du droit du travail

En cas de conflit, il convient d'abord de se renseigner sur ses droits et ses obligations et de tenter un arrangement à l'amiable. Il est prudent d'établir un texte fixant le contenu de l'accord et signé par les deux parties. Attention de ne rien signer sans être sûr d'avoir bien compris la portée de son engagement.

Le tribunal du domicile ou du siège de la personne attaquée en justice ou celui du lieu où le travailleur exerce habituellement son activité professionnelle est compétent pour statuer sur les litiges relevant du droit du travail (art. 34 CPC).

Une procédure de conciliation aura lieu, au cours de laquelle il sera tenté de trouver un accord entre les parties. Si la conciliation n'aboutit pas, l'autorité de conciliation délivre une autorisation de procéder, qui permet, dans un délai de trois mois à compter de sa délivrance, de porter le litige devant le tribunal compétent qui est désigné par le droit cantonal (cf. fiche cantonale correspondante).

L'autorité de conciliation a également la capacité de soumettre aux parties une proposition de jugement si le litige porte sur une somme ne dépassant pas 5'000 francs. Il est possible de s'opposer à cette proposition de jugement et de porter le litige devant le tribunal compétent (cf. fiche cantonale correspondante).

Pour le surplus, se référer aux fiches cantonales correspondantes ainsi qu'à la fiche fédérale Procédure civile suisse.

Le cas échéant, voir aussi les fiches sur l'égalité entre femmes et hommes dans les rapports de travail et harcèlement sexuel, harcèlement psychologique (mobbing) et harcèlement de rue.

Le congé de longue durée pour proches aidants

Le droit à l'allocation de prise en charge pour le congé de longue durée peut être demandé par les deux parents, par l'intermédiaire de l'employeur s'ils sont salariés. La demande doit être adressée à la Caisse de compensation compétente.

Recours

Voir la fiche Procédure civile suisse.

Sources

Source: Aurélien Witzig, Droit du travail, Zurich, 2018

Adresses

Aucune adresse trouvée en lien avec cette fiche

Lois et Règlements

Loi fédérale du 13 mars 1964 sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce (LTr) (RS 822.11)
Ordonnance 1 du 10 mai 2000 relative à la loi sur le travail (OLT 1) (RS 822.111)
Ordonnance 2 du 10 mai 2000 relative à la loi sur le travail (OLT 2) (RS 822.112)
Code de procédure civile du 19 décembre 2008 (CPC)
Loi fédérale du 20 mars 1981 sur le travail à domicile (LTrD) (RS 822.31)
Loi fédérale du 17 juin 2005 concernant des mesures en matière de lutte contre le travail au noir (Loi sur le travail au noir, LTN) (RS 822.41)
Loi fédérale du 30 mars 1911 complétant le code civil suisse (Livre cinquième: Droit des obligations) art. 319 à 362 (CO) (RS 220)

Sites utiles

SECO - Travail
Mémentos du Centre d'informations AVS/AI: prestations du régime des APG

Travail: le contrat de travail

Généralités

Le droit civil étant réglé intégralement par le droit fédéral (sauf rare exception), il convient de consulter avant tout la fiche fédérale concernant le contrat de travail : le droit cantonal n'a aucune compétence législative dans cette matière, excepté pour le droit public (qui n'est pas traité dans cette fiche). Le canton a pour seule compétence de fixer la procédure en cas de litige concernant le contrat privé de travail et de déterminer les autorités compétentes.

Depuis le 1er janvier 2021, des nouveautés sont entrées en vigueur concernant les proches aidant.e.s. Elles sont décrites sur la fiche fédérale "Proches aidant.e.s".

Descriptif

Se référer à la fiche fédérale correspondante.

Procédure

Pour rappel, l'art. 343 al. 2 CO prévoit que les cantons sont tenus de soumettre à une procédure simple et rapide tous les litiges résultant du contrat de travail dont la valeur litigieuse ne dépasse pas Fr. 30'000.-. (voir aussi art. 29ss de la loi cantonale sur le travail).

Pour tous ces litiges, la loi cantonale prévoit une procédure spéciale : simple, rapide et gratuite. La conciliation (obligatoire) est assurée par l'autorité de conciliation. Si celle-ci-échoue, une autorisation de procéder sera délivrée et la partie demanderesse dispose de trois mois pour saisir le Tribunal du travail. Toutefois, dans les affaires dont la valeur litigieuse n'excède pas 2000 francs, l'autorité de conciliation a la possibilité de rendre une décision si la partie demanderesse en fait la demande. Pour les affaires dont la valeur n'excède pas 5000 francs, l'autorité de jugement a également la possibilité de faire une proposition de jugement.

A noter que les parties sont obligées d'être présentes aux séances de conciliation et peuvent se faire assister d'un avocat. L'autorité de conciliation est rattachée au Service de protection des travailleurs et des relations du travail.

En résumé, la procédure peut être schématisée comme suit s'agissant des contrats de travail :

- Litiges jusqu'à Fr. 30'000.- de valeur litigieuse : la conciliation est assurée par **l'autorité de conciliation**. En cas d'échec de la conciliation, le litige est, sauf exceptions, porté devant le **Tribunal du travail.**
- Litiges dont la valeur litigieuse est supérieure à Fr. 30'000.- brut : dans ces cas, la conciliation est assumée par le **Juge de commune** compétent. En cas d'échec de la conciliation, le litige sera porté devant **le Tribunal de district** compétent.

Recours

Le **Tribunal cantonal** tranchera comme autorité de deuxième instance des appels et recours sur les jugements du Tribunal du travail et des tribunaux de district.

Le jugement du Tribunal cantonal pourra faire l'objet d'un recours au **Tribunal fédéral.**

Sources

Responsable rédaction: HESTS Valais

Site internet du Service de protection des travailleurs et des relations du travail (Valais)

Adresses

Service de protection des travailleurs et des relations du travail (SPT) (Sion)
Autorité de conciliation en matière de droit du travail (Sion)
Tribunaux de district

Lois et Règlements

Loi cantonale sur le travail du 12 mai 2016
Code des obligations du 30 mars 1911 (CO)

Sites utiles

Service de la protection des travailleurs - Conflits de travail

Travail : le contrat de travail

Généralités

Se référer à la fiche fédérale correspondante.

Descriptif

Le Tribunal civil est juridiction spéciale en matière de contrat de travail (art. 17a OJN).

Dès que la requête de conciliation a été déposée devant la Chambre de conciliation (art. 11 ss OJN), celle-ci cite simultanément les parties à l'audience. L'audience de conciliation a lieu à huis clos. Le but est de trouver un accord entre les parties de manière informelle. En cas de non-conciliation, l'action doit être portée devant le Tribunal civil dans un délai de 3 mois (art. 197 ss CPC). Le président invitera les parties à indiquer au greffe, les témoins dont elles requièrent l'audition. En règle générale, le jugement est rendu à la même audience.

Suite à l'entrée en vigueur du Code de procédure civile fédéral, la compétence du Tribunal civil n'est plus limitée aux différends dont la valeur ne dépasse pas CHF 40'000.-. Par contre, la procédure peut être différente selon que la valeur litigieuse dépasse ou non CHF 30'000.-.

Il n'est pas perçu de frais judiciaires pour les litiges portant sur un contrat de travail, lorsque la valeur litigieuse n'excède pas CHF 30'000.- (art. 113 al. 2 let. d et 114 let. c CPC)

Procédure

Vous avez perdu votre emploi ou vous êtes sur le point de le perdre

Effectuez le plus rapidement possible des recherches d'emploi. Vous pourrez, dès lors, vous annoncer auprès d'un conseiller ou d'une conseillère de l'office du marché du travail afin de vous soutenir dans vos démarches.

Si vous donnez votre congé de votre propre initiative sans avoir de nouvel emploi ou si vous êtes licencié-e par votre propre faute, sachez que votre droit aux indemnités pourra être suspendu pour une durée plus ou moins longue.

N'oubliez pas que votre employeur et vous, avez des obligations l'un envers l'autre, notamment le respect du délai de congé.?

Si ce délai n'a pas été convenu par écrit et si aucune convention collective de travail n'est applicable, le délai de congé est régi par les dispositions du Code des Obligations (art. 335a ss CO), à savoir :?

- Durant la période d'essai : 7 jours
- Durant la première année de service : 1 mois, pour la fin d'un mois ;
- De la 2ème à la 9ème année de service : 2 mois, pour la fin d'un mois ;
- Dès la 10ème année de service : 3 mois, pour la fin d'un mois.

Il existe également une protection spéciale contre le licenciement en temps inopportun (art. 336c et 336d CO), soit notamment durant le service militaire, le service civil ou la protection civile, en cas de maladie, d'accident ou de maternité. De plus, il existe des

dispositions sur le licenciement abusif (art. 336 CO).

En cas de doute, avisez immédiatement votre employeur par lettre recommandée que vous voulez continuer à travailler.

Quoi qu'il en soit, si vous venez d'être licencié-e, n'attendez pas avant de rechercher un nouvel emploi. Parallèlement, vous pouvez également vous inscrire à l'assurance-chômage.

Votre employeur est en faillite

L'indemnité en cas d'insolvabilité est réglée par les articles 51 ss LACI.

A l'annonce de la faillite de votre employeur, inscrivez-vous sans tarder auprès de votre commune de domicile et prenez directement contact avec la CCNAC (Tél. 032 889 67 90).

En effet, les créances arriérées seront couvertes par l'indemnité en cas d'insolvabilité et seule la caisse publique de chômage du canton dans lequel l'employeur est inscrit au registre du commerce est habilitée à la verser.

Cette indemnité couvre la totalité des créances de salaire portant sur les quatre derniers mois du rapport de travail qui a précédé le prononcé de la faillite, à savoir :

- Salaire soumis aux cotisations AVS ;
- Part du 13ème salaire (pour autant qu'un droit existe), part de vacances non prises, au prorata des quatre derniers mois de travail ;
- Éventuels suppléments tels que heures supplémentaires, travail de nuit.?

Par contre, les allocations de ménage, allocations familiales et autres frais tels que frais de repas, déplacements et autres, ne sont pas couverts par l'indemnité en cas d'insolvabilité.

Vous devez exercer votre droit à l'indemnité dans les 60 jours après la publication de la déclaration de faillite dans la Feuille officielle suisse du commerce ou l'octroi du sursis concordataire. ?

Licenciement en temps inopportun

Après le temps d'essai, votre employeur ne peut pas résilier votre contrat (art. 336c al. 1 CO) :?

- Pendant que vous accomplissez votre service obligatoire, militaire, dans la protection civile ou dans un service civil ou encore pendant les quatre semaines qui précédent et qui suivent ce service pour autant qu'il ait duré plus de onze jours ;
- Pendant une incapacité totale ou partielle résultant d'une maladie ou d'un accident dont vous n'êtes pas responsable, et cela, durant 30 jours au cours de la première année de service, durant 90 jours de la deuxième à la cinquième année de service et durant 180 jours à partir de la sixième année de service ;
- Pendant votre grossesse et au cours des seize semaines qui suivent l'accouchement ;
- Avant le terme du congé de maternité prolongé conformément à l'art. 329f al. 2 ;
- Entre le début du congé prévu à l'art. 329f al. 3, et le dernier jour de congé pris, mais pendant trois mois au plus à compter de la fin de la période de protection prévue à la let. c;
- Tant que dure le droit au congé de prise en charge visé à l'art. 329i, pour une période maximale de six mois à compter du jour où le délai-cadre commence à courir ;
- Pendant le congé prévu à l'art. 329gbis CO ;
- Pendant que vous effectuez un service d'aide à l'étranger avec l'accord préalable de votre employeur.

Si vous recevez votre congé pendant une de ces périodes, celui-ci est nul. Si vous recevez votre congé avant l'une de ces périodes et si le délai de congé n'a pas expiré avant cette période, ce délai est suspendu et ne continue à courir qu'après la fin de la période (art. 336c al. 2 CO)

Licenciement abusif

Vous pouvez considérer votre congé comme abusif s'il vous a été donné (art. 336 al. 1 CO) :?

- Pour une raison inhérente à votre personnalité ;
- Si vous exercez un droit constitutionnel ;
- Seulement afin d'empêcher la naissance de prétentions juridiques résultant de votre contrat de travail ;
- Parce que vous faites valoir, de bonne foi, des prestations résultant de votre contrat de travail ;
- Parce que vous accomplissez un service obligatoire, militaire ou dans la protection civile ou un service civil.

Est également abusif le congé donné par votre employeur (art. 336 al. 2 CO):??

- En raison de votre appartenance ou de votre non-appartenance à une organisation de travailleur ;
- Pendant que vous êtes membre d'une commission d'entreprise ;
- Sans respecter la procédure de consultation prévue pour les licenciements collectifs.

Si vous souhaitez demander une indemnité pour licenciement abusif, vous devez faire opposition au congé par écrit, auprès de votre employeur au plus tard jusqu'à la fin du délai de congé. Si votre opposition est valable mais que votre employeur et vous-

même ne vous entendez pas pour maintenir le rapport de travail, vous devez agir par voie d'action en justice dans les 180 jours à compter de la fin du contrat, sous peine de péremption (art. 336b CO).

Droit au salaire

En cas de maladie ou d'accident

Si vous êtes empêché-e de travailler sans faute de votre part pour des causes telles que maladie ou accident, votre employeur est tenu de vous verser votre salaire pour un temps limité, dans la mesure où les rapports de travail ont duré plus de trois mois ou ont été conclus pour plus de trois mois (art. 324a CO).

Echelle bernoise

S?ous réserve de délais plus longs fixés par accord, contrat-type de travail ou convention collective, votre employeur paie pendant la première année de service, le salaire de trois semaines. Ensuite, tant que vous êtes au bénéfice d'un contrat de travail, l'échelle bernoise stipule que votre droit au salaire est de :

- 3 sem. pendant la 1ère année dans l'entreprise ;
- 1 mois après 1 an dans l'entreprise ;
- 2 mois après 2 à 4 ans dans l'entreprise ;
- 3 mois après 5 à 9 ans dans l'entreprise ;
- 4 mois après 10 à 14 ans dans l'entreprise ;
- 5 mois après 15 à 19 ans dans l'entreprise ;
- 6 mois après 20 ans dans l'entreprise.

Délais de congé

Vous avez été licencié ou vous souhaitez mettre fin à votre rapport de travail ? Il est important que vous prêtiez une attention toute particulière au délai de congé à respecter.?

Si l'entreprise est signataire d'une convention collective de travail, cette dernière indique parfois les droits et les obligations de l'employeur et du travailleur en cas de licenciement.?

Si ce n'est pas le cas, c'est le code des obligations (CO) qui fait foi.

Si vous êtes travailleur ou travailleuse, plusieurs questions peuvent vous venir à l'esprit :?

- Ai-je fait l'objet d'un licenciement abusif ?
- Ai-je été en incapacité de travailler durant le délai de congé ?
- Le contrat a-t-il été résilié en temps inopportun ?
- Mon contrat a été résilié avec effet immédiat, est-ce pour de justes motifs ?
- Mon employeur est devenu insolvable, puis-je résilier mon contrat ?
- Mon contrat est prévu pour une durée déterminée, quelle est le délai de congé à respecter ?

Vous êtes employeur, vous vous demandez :?

- Ai-je résilié le contrat en temps inopportun ?
- Mon employé était malade ou accidenté durant le temps de dédite, que se passe-t-il ?

Ces différents points ne répondent pas totalement à vos interrogations ? ?Diverses instances peuvent vous donner davantage de renseignements :?

- La permanence de l'ordre des avocats ??;
- Le Tribunal des Prud'homme (intégré aux tribunaux régionaux).

Les tribunaux régionaux

Le Tribunal des Prud'hommes est intégré aux tribunaux régionaux et se prononce sur les litiges entre employeurs et employé-e-s relevant du contrat de travail.?

Renseignements complémentaires directement auprès des trois tribunaux régionaux ou à ces **adresses de contact**.

- Tribunal régional des Montagnes et du Val-de-Ruz, **La Chaux-de-Fonds**, 032 889 61 81 ;
- Tribunal régional du Littoral et du Val-de-Travers, **Neuchâtel**, 032 889 61 80 ;
- Tribunal régional du Littoral et du Val-de-Travers, **Boudry**, 032 889 61 83.

Recours

Les décisions des tribunaux civils peuvent faire l'objet d'un recours ou d'un appel au Tribunal cantonal (art. 33 ss OJN).

Sources

Service de l'emploi - Office juridique et de surveillance

Adresses

Service de l'emploi - Direction générale (La Chaux-de-Fonds)

Lois et Règlements

Loi d'organisation judiciaire neuchâteloise (OJN), du 27 janvier 2010 (RSN 161.1)

Sites utiles

Adresses des Tribunaux régionaux
Site du pouvoir judiciaire
Site de l'Union syndicale suisse

Travail: le contrat de travail

Généralités

Le droit civil étant réglé exhaustivement par le droit fédéral (sauf rare exception), il convient de consulter avant tout la fiche fédérale s'agissant du contrat de travail.

Le droit cantonal n'a aucune compétence législative dans cette matière, excepté pour le droit public (ne faisant pas l'objet de la présente étude). Seule lui est dévolue la compétence de fixer, pour tout litige afférent au contrat de travail, les autorités compétentes et la procédure.

Dans le canton de Fribourg, c'est **le Tribunal des prud'hommes** qui tranche les litiges relatifs aux rapports de travail de droit privé qui s'élèvent entre un travailleur ou une travailleuse et un employeur.

Depuis le 1er janvier 2021, des nouveautés sont entrées en vigueur concernant les proches aidant-e-s. Elles sont décrites dans la fiche fédérale, chapître "**Soutien aux proches aidants**".

Autres aspects du contrat de travail:

- Se référer aux fiches fédérale et cantonale relatives au certificat de travail.
- Se référer aux fiches fédérale et cantonale relatives au travail intérimaire et au placement du personnel.
- Se référer aux fiches fédérale et cantonale relatives au harcèlement sexuel et au mobbing.

Descriptif

Organisation du Tribunal des prud'hommes

Chaque tribunal d'arrondissement dispose d'un tribunal des prud'hommes, qui se compose (LJ art.55 al.1):

- d'un président ou d'une présidente;
- d'au moins deux assesseur-e-s;
- et d'au moins quatre assesseur-e-s suppléants.

Le tribunal des prud'hommes siège à trois juges, à savoir (LJ art.55 al.3):

- le président ou la présidente;
- un-e assesseur-e représentant les employeurs
- un-e assesseur représentant les travailleurs.

Attributions

Le tribunal des prud'hommes statue en première instance sur les **litiges de droit privé portant sur un contrat de travail**.

Le président ou la présidente du tribunal des prud'hommes connaît : (LJ art.51 al.2)

- des causes de nature pécuniaire dont la valeur litigieuse est inférieure à 8000 francs ;
- des causes soumises à la procédure sommaire, même si le tribunal des prud'hommes est compétent pour statuer sur le fond.

Frais judiciaires Valeur litigieuse n'exédant pas 30'000:

Aucun frais judiciaire n'est perçu.

Valeur litigieuse entre 30'000 et 100'000:

Emolument fixé entre **50 et 3000 francs** (en cas de difficultés spéciales, cet émolument peut être augmenté jusqu'au double du maximum prévu). (RJ art.22 al.1)

Valeur litigieuse supérieure à 100'000

Emolument fixé entre **100 et 500'000 francs** (en cas de difficultés spéciales, ou si la valeur litigieuse est très élevée, cet émolument peut être augmenté jusqu'au double du maximum prévu). (RJ art.22 al.2)

Procédure

L'action peut être portée, à choix, **devant le juge ou la juge au domicile du défendeur ou celui du lieu de l'entreprise** pour lequel le travailleur ou la travailleuse accomplit son travail.

Avant tout débat devant le ou la juge unique ou devant la Chambre, le président ou la présidente tente **la conciliation** des parties, le cas échéant en leur seul présence. Il ou elle a la faculté de s'entretenir successivement avec chacune d'elle.

Le président ou la présidente décide, suivant la nature et l'importance du litige, si les parties doivent être représentées ou assistées. Il ou elle tient compte notamment de la nécessité d'assurer l'égalité des parties. Il ou elle peut autoriser un-e secrétaire syndical-e ou patronal-e à assister une partie.

Les parties sont tenues de comparaître personnellement. En cas d'empêchement, le président ou la présidente peut autoriser la partie empêchée de se faire représenter par un membre de sa famille.

Recours

Le **Tribunal cantonal** tranchera comme autorité de deuxième instance des appels et recours sur les jugements du Tribunal des prud'hommes.

Le jugement du Tribunal cantonal pourra faire l'objet d'un recours au **Tribunal fédéral**.

Sources

Loi sur la justice (LJ)

Règlement sur la justice (RJ)

Adresses

Tribunal d'arrondissement de la Sarine (Fribourg)
Tribunal d'arrondissement de la Veveyse (Châtel-St-Denis)
Tribunal d'arrondissement de la Glâne (Romont)
Tribunal d'arrondissement de la Gruyère (Bulle 1)
Tribunal d'arrondissement du Lac (Morat)
Tribunal d'arrondissement de la Broye (Estavayer-le-Lac)
UNIA Fribourg - Caisse de chômage et Syndicat (Fribourg)
Service de la santé public (SSP) de Fribourg (Fribourg)

Lois et Règlements

Loi sur la justice (LJ)
Règlement sur la justice (RJ)

Sites utiles

Autorités judiciaires du canton de Fribourg
Tribunal des prud'hommes

Travail: le contrat de travail

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 (RLEmp)

Sites utiles

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

Travail: le contrat de travail

Généralités

Le contrat de travail relève du droit fédéral (art. 319 et suivants du Code des obligations).

En ce qui concerne la procédure, celle-ci est réglée par le Code de procédure civile suisse, de sorte que les cantons ne règlent que son exécution. Se référer à la fiche fédérale.

Pour les cas de harcèlement psychologique ou/et sexuel, consulter les fiches Harcèlement sexuel, harcèlement psychologique (mobbing) et harcelement de rue, et Protection de la personnalité et protection contre les discriminations.

Descriptif

La présente fiche ne traite que des rapports de travail du droit privé. Les relations de travail au sein de l'Etat et des Institutions publiques relèvent du droit public, notamment de la Loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux (LPAC - B 5 05), et de la procédure administrative (Loi sur la procédure administrative (LPA - E 5 10)).

Procédure

Les règles de la procédure, en particulier les droits des parties et le déroulement de la procédure devant les juges sont du ressort du droit fédéral (CPC).

Dans le canton de Genève, la Loi sur l'organisation judiciaire (LOJ - E 2 05, art. 110 et 123ss) et la Loi sur le Tribunal des prud'hommes (LTPH - E 3 10) régissent la juridiction des prud'hommes.

Toute demande doit d'abord être soumise au juge conciliateur, auquel la demande est transmise par le greffe du Tribunal des prud'hommes.

Lorsqu'une demande est fondée sur la Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes, l'autorité de conciliation est composée d'un conciliateur qui la préside et de 2 conciliateurs-assesseurs, un homme et une femme. Lorsque l'homme est employeur, la femme doit être salariée et inversement.

Le Tribunal des prud'hommes est composé du Président ou du Vice-président du groupe professionnel concerné (par exemple, un litige entre un patron de restaurant et un serveur ressort du groupe 2 hôtellerie, cafés et restaurants, industrie, artisanat et commerce alimentaires, art. 3 LTPH), ou d'un président de tribunal désigné par le groupe, d'un juge prud'homme employeur et d'un juge prud'homme salarié.

En cas de demande de récusation d'un juge conciliateur ou d'un juge conciliateur-assesseur, la décision est tranchée par le Président du groupe professionnel concerné. Le Président du Tribunal est compétent pour connaître des recours. La demande de récusation d'un juge prud'homme ou d'un greffier est tranchée par le Président d'un autre groupe. Un recours peut être adressé à la Chambre des prud'hommes de la Cour de justice dans le **délai de 10 jours**.

Des mesures provisionnelles peuvent être réclamées en application du droit de procédure fédéral. Si elles sont « superprovisionnelles » (doivent être ordonnées sans retard), le Président du Tribunal statue seul. C'est également lui qui rend les ordonnances nécessaires à la conduite du procès (art. 15 et 16 LTPH).

La procédure de conciliation est gratuite. S'agissant de la procédure au fond, elle l'est également lorsque la valeur litigieuse ne

dépasse pas CHF 75'000.- devant le Tribunal des prud'hommes et CHF 50'000.- devant la Chambre des prud'hommes. Il n'est d'ailleurs alloué aucun dépens (frais d'avocat, par exemple) en procédure prud'homale. En revanche, des frais judiciaires peuvent, même dans les procédures gratuites, être mis à la charge de la partie demanderesse qui a introduit une action de façon téméraire ou de mauvaise foi (manifestement sans aucune chance de succès). Enfin, au vu de la complexité toujours plus grande du droit du travail et à moins de bénéficier de l'aide d'un syndicat ou d'être assuré auprès d'une assurance protection juridique, il faudra bien se faire assister d'une avocate ou d'un avocat.

On rappellera donc que les personnes sans moyens financiers peuvent faire appel à l'assistance juridique, à l'aide d'un formulaire que l'on peut obtenir au greffe des prud'hommes - se référer à la fiche cantonale Assistance juridique.

Autres procédures

Par ailleurs, si le conflit de travail est relatif à une clause d'une convention collective de travail, le litige sera porté par écrit devant la commission paritaire prévue par la convention. Si le travailleur ou l'employeur n'est pas d'accord avec la décision de la commission, il pourra porter l'affaire devant la juridiction des prud'hommes.

S'il s'agit du non-respect de mesures prescrites par le droit public (prévention des accidents, hygiène, etc.), les faits ne sont pas du ressort des prud'hommes, mais doivent être dénoncés à l'Office cantonal de l'inspection et des relations du travail (OCIRT).

Médiation

La médiation est réglée par les dispositions du CPC aux articles 213 à 218.

La liste des médiatrices et médiateurs peut être obtenue auprès des juridictions civiles, notamment le Tribunal des prud'hommes, ou des organisations professionnelles concernées.

Il n'y a pas d'intervention de la ou du juge dans la médiation. La médiatrice ou le médiateur est une personne indépendante, neutre, qui n'a pas à exercer de pression sur les personnes en litige pour obtenir leur adhésion à un accord et qui est tenue au secret.

Quelle que soit l'issue de la médiation, les personnes qui y ont participé ne peuvent ensuite pas se prévaloir de ce qui a été déclaré devant la médiatrice ou le médiateur si un procès suit son cours, par exemple parce que la médiation n'aura porté que sur l'un des éléments litigieux.

Pour toute question relative à la médiation, s'adresser au bureau de médiation du pouvoir judiciaire (voir sous sites utiles).

Recours

Les jugements rendus par le Tribunal des prud'hommes peuvent être contestés devant la Chambre des prud'hommes de la Cour de justice, présidée par un juge assisté d'un juge prud'hommes employeur et d'un juge prud'homme salarié, dans les **30 jours** à compter de la notification de la décision.

Attention, le délai est de 10 jours lorsque la procédure est sommaire (voir fiche sur la procédure civile).

Le jugement est en principe soumis à la voie de l'appel, un recours devant être formulé dans les cas prévus par l'art. 319 CPC.

Sources

Législation citée et pages internet indiquées

Adresses

Office cantonal de l'inspection et des relations du travail (OCIRT) (Genève 8)
Tribunal des prud'hommes (Genève 3)
Chambre des prud'hommes de la Cour de justice (Genève 3)

Lois et Règlements

Loi sur le Tribunal des prud'hommes (LTPH) E 3 10
Loi sur l'organisation judiciaire (LOJ) E 2 05

Sites utiles

OCIRT
Maison genevoise des médiations (MGEM)