

Marcel Bersier

WEKA

Maîtriser le contrat de travail

Comprendre, conclure, rédiger et gérer
le contrat de travail suisse



Un problème? Pas de problème!

CIP-Notice abrégée de la deutsche Bibliothek

Maîtriser le contrat de travail

Directeur de publication: Marcel Bersier

Direction de projet: Birgitt Bernhard-Postma

WEKA Business Media AG, Suisse

© WEKA Business Media AG, Zurich, 2016

Sous réserve de droits d'édition. La reproduction totale ou partielle des contenus est interdite.

Les définitions, recommandations et informations juridiques émises dans le cadre de cet ouvrage reflètent le point de vue des auteurs. Bien que la rédaction de la maison d'édition accorde le plus grand soin à l'exactitude des données que le lecteur peut consulter dans cet ouvrage, des erreurs ne sont jamais exclues. La maison d'édition et ses auteurs ne peuvent en aucune façon être rendus responsables des dommages quelconques pouvant résulter de l'utilisation de données erronées mentionnées dans cet ouvrage.

WEKA Business Media AG

Hermetschloostrasse 77, CH-8048 Zurich

Téléphone 044 434 88 88, Téléfax 044 434 89 99

www.weka.ch

Zurich • Kissing • Paris • Amsterdam • Vienne

ISBN 978-3-297-02102-6

1^{ère} édition 2016

Layout: Dimitri Gabriel, Composition: Peter Jäggi



Un problème? Pas de problème!

Table des matières

A.	Bases du contrat de travail	5
1.	La réglementation du contrat de travail du droit privé	7
1.1	Aperçu des sources juridiques	7
1.2	Ordre de rang en cas de contradictions	8
2.	Code des obligations (CO) et dispositions impératives	10
2.1	Droit du contrat de travail.....	10
2.2	Dispositions impératives	10
3.	Loi fédérale sur le travail (LTr)	15
4.	Loi fédérale sur l'égalité (LEg)	18
5.	Conventions collectives de travail (CCT)	21
5.1	Qu'est-ce qu'une Convention collective de travail (CCT)?	21
5.2	Contenu et domaine contractuel.....	21
5.3	Validité.....	22
5.4	Durée d'une convention collective de travail.....	23
5.5	Intégration juridique	23
5.6	Conception.....	24
5.7	CCT avec force obligatoire	25
6.	Contrat-type	27
6.1	Effets.....	27
6.2	CTT nationaux	28
6.3	CTT cantonaux	29
7.	Instructions et règlement d'entreprise	30
7.1	Principes.....	30
7.2	Contenu d'un règlement d'entreprise.....	31
7.3	Sanctions.....	32
7.4	Modèle d'un règlement d'entreprise	33
8.	Droits et obligations de l'employeur	43
8.1	Obligation de verser le salaire.....	43
8.2	Responsabilité de l'employeur.....	46
8.2.1	A l'égard du travailleur.....	46
8.2.2	A l'égard des tiers	48
8.3	Protection du travailleur.....	49
8.3.1	Harcèlement sexuel.....	50
8.3.2	Mobbing.....	51
8.3.3	Protection des données personnelles	52
9.	Droits et obligations du travailleur	55
9.1	Travail personnel	55
9.2	Devoirs de diligence et de fidélité	55
9.3	Obligation de s'en tenir aux instructions.....	58
9.4	Prohibition de faire concurrence.....	59
9.5	Devoir de rendre compte et de restitution.....	63

10.	Formation, effets et extinction des obligations	64
10.1	Généralités sur la formation des obligations.....	64
10.2	Problèmes particuliers survenant lors de la conclusion de contrats.....	65
10.3	Exécution et inexécution du contrat.....	66
10.3.1	Exécution du contrat.....	66
10.3.2	Inexécution du contrat.....	69
10.4	Fin du contrat ou extinction des obligations.....	72
B.	Conclure le contrat de travail	73
1.	Conclusion du contrat de travail	77
2.	Besoin de réglementation	80
2.1	Ce qui doit impérativement être réglé.....	80
2.2	Règlements approfondis.....	80
3.	Les partenaires contractants	82
3.1	L'employé.....	82
3.2	L'employeur.....	82
4.	La fonction de l'employé	84
5.	Lieu et organisation du travail	85
5.1	Lieu du travail.....	85
5.2	Organisation du travail.....	85
5.3	Travail en dehors de l'établissement.....	85
5.4	Transfert d'établissement.....	86
6.	Début et fin du rapport de travail	87
6.1	Rapport de travail de durée indéterminée.....	87
6.2	Rapport de travail de durée déterminée.....	87
7.	Temps de travail	90
7.1	Généralités.....	90
7.2	Horaire du soir et de nuit.....	91
7.3	Heures supplémentaires.....	93
7.4	Règlement d'horaire flexible.....	95
8.	Heures supplémentaires et dépassement d'horaire	100
8.1	Heures supplémentaires.....	100
8.2	Dépassement d'horaire.....	104
8.3	Relation entre heures supplémentaires et dépassement d'horaire.....	105
9.	Salaire et rémunération	106
9.1	Salaire et avance sur salaire.....	106
9.2	Le paiement.....	107
9.3	Le treizième salaire.....	107
9.4	La gratification.....	108
9.5	Participation au résultat de l'entreprise.....	109
9.6	La provision.....	110
9.7	Délais et termes de paiement.....	111
9.8	La retenue sur le salaire.....	112
9.9	La garantie de salaire.....	113
9.10	La cession de salaire.....	114

10.	Période d'essai	116
10.1	Durée de la période d'essai	116
10.2	Limitation à 3 mois au maximum	117
10.3	Changement de la période d'essai	117
10.4	Exclusion de la période d'essai.....	117
10.5	Prolongation autorisée	117
10.6	Maintien du versement du salaire pendant la période d'essai	118
10.7	Résiliation pendant la période d'essai.....	118
10.8	Cas particulier: rapports de travail à durée déterminée.....	119
10.9	Entretien de période d'essai	120
10.10	Conclusions	121
11.	Délais de résiliation	122
11.1	Délais de résiliation selon le Code des obligations.....	122
11.2	Est-il possible de convenir d'autres délais de résiliation?.....	122
11.3	Résiliation possible à une échéance quelconque.....	123
12.	Vacances	125
12.1	Droit aux vacances selon le Code des Obligations	125
12.2	Exceptions.....	125
12.3	Année de service ou année civile?.....	126
12.4	Entrée ou sortie.....	126
12.5	Vacances pour les salariés à temps partiel	126
12.6	Vacances et salaire.....	127
12.7	Réduction du droit aux vacances.....	128
13.	Jours fériés	130
13.1	Prescriptions relatives au travail du dimanche	130
13.2	Jours fériés et travail à temps partiel.....	131
13.3	Jours fériés cantonaux.....	133
14.	Absences payées	140
14.1	Droit au temps libre exigible	140
14.2	Temps libre payé ou non payé?	142
15.	Empêchement de travailler	143
15.1	Généralités	144
15.1.1	Les empêchements causés par l'employeur.....	144
15.1.2	Les empêchements liés au travailleur	146
16.	Frais professionnels	158
16.1	Gestion des frais professionnels.....	158
16.2	Qu'est-ce qui fait partie des frais?.....	158
16.3	Délais de paiement, remboursements forfaitaires des frais	160
16.4	A qui appartiennent les miles de vol?	161
16.5	Modèles de clause pour règlements des remboursements de frais	161
17.	Prohibition de faire concurrence	164
17.1	Généralités.....	164
17.2	Conditions de validité.....	164
17.3	Conséquences des contraventions	166
17.4	Fin de la clause de prohibition de concurrence.....	167

17.5	Modèle de clause de non-concurrence	168
18.	Activité accessoire	169
18.1	Activités accessoires acceptées	169
18.2	Activités accessoires interdites.....	170
18.3	Cas particuliers.....	172
18.4	Procédure: Régime de l'activité accessoire dans le contrat de travail.....	174
19.	Inventions faites par le travailleur	175
19.1	Inventions occasionnelles et inventions libres.....	175
19.2	Designs et marques.....	176
19.3	Développement de software (programmes informatiques) et droits d'auteur du salarié.....	177
19.4	Dispositions du contrat de travail.....	179
20.	La modification du contrat de travail	182
20.1	Généralités.....	182
20.2	Demande de modification du travailleur	182
20.3	Demande de modification par l'employeur	182
21.	Aides de travail	184
21.1	Contrat de travail: check-list	184
21.2	Modèle de contrat de travail	189
	Directeur de publication	196

A.

Bases du contrat de travail

1.	La réglementation du contrat de travail du droit privé	7
1.1	Aperçu des sources juridiques	7
1.2	Ordre de rang en cas de contradictions	8
2.	Code des obligations (CO) et dispositions impératives	10
2.1	Droit du contrat de travail.....	10
2.2	Dispositions impératives	10
3.	Loi fédérale sur le travail (LTr)	15
4.	Loi fédérale sur l'égalité (LEg)	18
5.	Conventions collectives de travail (CCT)	21
5.1	Qu'est-ce qu'une Convention collective de travail (CCT)?	21
5.2	Contenu et domaine contractuel.....	21
5.3	Validité.....	22
5.4	Durée d'une convention collective de travail.....	23
5.5	Intégration juridique	23
5.6	Conception.....	24
5.7	CCT avec force obligatoire	25
6.	Contrat-type	27
6.1	Effets.....	27
6.2	CTT nationaux.....	28
6.3	CTT cantonaux	29
7.	Instructions et règlement d'entreprise	30
7.1	Principes.....	30
7.2	Contenu d'un règlement d'entreprise.....	31
7.3	Sanctions.....	32
7.4	Modèle d'un règlement d'entreprise	33

8.	Droits et obligations de l'employeur	43
8.1	Obligation de verser le salaire.....	43
8.2	Responsabilité de l'employeur	46
8.2.1	A l'égard du travailleur	46
8.2.2	A l'égard des tiers	48
8.3	Protection du travailleur.....	49
8.3.1	Harcèlement sexuel.....	50
8.3.2	Mobbing	51
8.3.3	Protection des données personnelles	52
9.	Droits et obligations du travailleur	55
9.1	Travail personnel	55
9.2	Devoirs de diligence et de fidélité	55
9.3	Obligation de s'en tenir aux instructions.....	58
9.4	Prohibition de faire concurrence	59
9.5	Devoir de rendre compte et de restitution.....	63
10.	Formation, effets et extinction des obligations	64
10.1	Généralités sur la formation des obligations.....	64
10.2	Problèmes particuliers survenant lors de la conclusion de contrats	65
10.3	Exécution et inexécution du contrat.....	66
10.3.1	Exécution du contrat	66
10.3.2	Inexécution du contrat	69
10.4	Fin du contrat ou extinction des obligations	72

1. La réglementation du contrat de travail du droit privé

1.1 Aperçu des sources juridiques

Il est généralement connu que les dispositions les plus importantes relatives au contrat de travail de droit privé se trouvent dans le code des obligations (CO). Mais quelle est la disposition particulière qui s'appliquera pour chaque cas individuel concret? La réponse à cette question est difficile à trouver; le CO s'applique parfois directement mais c'est parfois une disposition du règlement d'emploi ou du contrat de travail qui doit être retenue.

En outre, une relation de travail peut revêtir un caractère international, à l'exemple du travailleur frontalier.

Par conséquent, il est important de connaître la hiérarchie juridique qui se présente de la façon suivante:

- **Principes constitutionnels et légaux**

La Constitution fédérale rappelle les droits fondamentaux de la personne.

Elle précise également la place du droit international, y compris du droit européen dans notre droit interne.

Le CO comprend les principes légaux les plus importants relatifs au contrat de travail de droit privé. Une partie des dispositions relève du droit impératif, une autre partie du droit dispositif; autrement dit, il est possible de déroger à ces dispositions. A défaut d'un règlement contraire, les dispositions du CO s'appliquent.

Un certain nombre de lois comportent des règles de droit public relatives aux rapports de travail: la Loi sur le travail, la Loi sur la protection des données, la Loi sur l'égalité, les différentes lois relatives aux assurances sociales, la loi sur le service de l'emploi et la location de services, etc.

Les lois fédérales sont souvent accompagnées d'ordonnances.

Enfin, certaines lois cantonales peuvent être sources formelles.

- **Convention collective de travail (CCT) ou accord conclu entre un ou plusieurs employeurs et des représentants des salariés et des syndicats**

Il existe une CCT dans de nombreux secteurs, acceptée par une partie des entreprises à titre facultatif et dotée dans certains cas d'une extension. Les CCT comprennent généralement des dispositions plus favorables aux employés que celles du CO. Une CCT ne doit pas déroger aux dispositions légales impératives. C'est uniquement dans certains cas individuels clairement définis que le CO stipule la possibilité de déterminer des dispositions moins favorables dans une CCT.

- **Règlement d'entreprise**

Les règlements d'emploi, de personnel et d'entreprise comportent les directives applicables au niveau d'une entreprise. Les dispositions relatives aux congés, aux préavis de résiliation, au maintien du salaire, aux assurances sociales, etc., sont souvent stipulées par un règlement d'emploi; d'autres règlements tels que les règlements des horaires de travail, de l'utilisation d'Internet, de l'utilisation des véhicules de fonction ou de la protection de l'intégrité sexuelle étant édictés séparément.

- **Contrat individuel de travail (CIT)**

Le contrat de travail, dénomination la plus courante du contrat individuel de travail, stipule les droits et obligations concrets qui ont été convenus entre l'employeur et l'employé. Le contrat de travail règle par exemple la fonction et le salaire de l'employé. Les différents règlements d'emploi font généralement partie intégrante des conventions conclues entre les parties dans le cadre d'un contrat de travail.

- **Contrat-type de travail (CTT)**

Le CTT constitue une forme particulière du contrat dont les normes sont élaborées par l'État dans des branches économiques peu voire non organisées. Il comporte des dispositions relatives à la conclusion, aux objets et à l'expiration des rapports de travail. Les parties ont le droit de convenir d'autres règlements (dispositions impératives réservées).

- **Instructions de l'employeur**

De nombreux aspects concrets du quotidien du travail peuvent être réglés par une instruction de l'employeur, au moins dans la mesure où cette instruction n'est pas contradictoire avec les dispositions d'ordre supérieur. L'employeur donne par exemple des instructions relatives à l'exécution du travail, à la conduite dans l'entreprise et aux règlements administratifs. Le droit qu'a l'employeur de donner des instructions est néanmoins limité, les sources légales d'ordre supérieur et les conventions du contrat de travail étant prioritaires.

- **A titre de sources supplétives: la jurisprudence et la doctrine (ou opinion des auteurs)**

- **A titre de source informelle: l'usage ou la coutume (habitude acceptée par le milieu comme étant une règle)**

1.2 Ordre de rang en cas de contradictions

Sur le terrain, il arrive souvent que les solutions quant à un problème de droit du travail se retrouvent dans plusieurs sources au sein desquelles peuvent figurer des stipulations contradictoires.

Dans ce cas, il est indispensable de savoir quelles sont les règles qui s'appliquent en premier, autrement dit, quelles règles primes les autres.

1. Au premier rang figurent les normes constitutionnelles (lesquelles rappellent la place du droit international) et les dispositions absolument impératives. Aucune dérogation à ces règles n'est admissible, même si les parties ont convenu d'une convention contraire. Les normes impératives figurent bien sûr dans le droit public (par ex., la LTr), mais le droit privé (par ex., le CO) comporte également des dispositions impératives. L'art. CO 361 liste l'intégralité des dispositions absolument impératives pour le domaine du droit privé du contrat de travail.
2. Lorsque la loi comporte des règles minimales relatives à un problème, il n'est possible d'y déroger qu'en faveur de l'employé et jamais en sa défaveur (principe dit de maintien des situations les plus favorables). Lorsque, par exemple, l'art 329a, al. 1 CO évoque une durée de «congés minimums de quatre semaines» par année de service, il est admissible de convenir de cinq et non de trois semaines de congés dans le CIT. Ces normes qui stipulent des règlements minimums constituent un droit relativement impératif. Elles figurent dans l'art. 362 CO.
3. En cas d'absence complète de dispositions impératives de façon relative ou absolue, les conventions contractuelles s'appliquent. Dans ce cas, le principe de la liberté de contracter (CO art. 19) prévaut, selon lequel l'objet d'un contrat peut être choisi à volonté, dans les limites imposées par la législation.
4. Les règlements d'entreprise ou de personnel comprennent souvent de multiples prescriptions qui peuvent être déclarées par l'employeur comme faisant partie intégrante du contrat de travail. Dans ce cas, il faut veiller à ce que l'employé reçoive un exemplaire du règlement d'entreprise à temps, au plus tard avec le contrat de travail. Lorsque l'employeur ne remet le règlement que plus tard (par exemple le premier jour de travail), l'employé n'a pas pu connaître les stipulations de celui-ci lors de la signature du contrat; le règlement n'a donc ainsi aucun caractère impératif pour lui. La signature d'un collaborateur confirmant la remise du règlement ne constitue pas à elle seule une déclaration d'acceptation.

2. Code des obligations (CO) et dispositions impératives

2.1 Droit du contrat de travail

Le droit du contrat de travail a été complètement remanié par la Loi fédérale du 25 juin 1971 entrée en vigueur le 1^{er} janvier 1972 (Message du Conseil fédéral du 25 août 1967 in FF 1967 II 249) révisant les titres X et X bis du Code des obligations. Depuis, de nombreuses révisions partielles se sont succédées et il est recommandé de consulter le recueil systématique (RS) des lois fédérales ou le site Internet www.admin.ch/ch/ff/index.html pour avoir une vision actualisée des dispositions en vigueur.

Le Code des obligations traite en son titre dixième essentiellement:

- du contrat individuel de travail de durée déterminée et indéterminée (art. 319 à 343 du Code des obligations);
- des contrats d'apprentissage (art. 344 à 346a, 355, 361–362 CO),
- des contrats d'engagement des voyageurs de commerce (art. 347 à 350a, 355, 361–362 CO),
- des contrats de travail à domicile (art. 351 à 355, 361–362 CO),
- des conventions collectives de travail (art. 356 à 358 CO) et
- des contrats-types (art. 359 à 360 CO), suivis
- de six articles 360a à 360f découlant de l'introduction des mesures d'accompagnement de l'Accord sur la libre circulation des personnes (ALCP),
- des dispositions impératives (art. 361 et 362 CO).

Comme tout contrat, le contrat de travail est soumis au principe de la liberté contractuelle dans les limites posées par les articles 19 et 20 CO (par exemple contraire aux mœurs ou illicite), les articles 361 et 362 CO ainsi que d'autres dispositions évoquées plus loin.

2.2 Dispositions impératives

Pour protéger le travailleur qui se trouve en état de subordination, le législateur a disposé dans les art. 361 et 362 du CO des dispositions impératives (il ne peut y être dérogé ni au détriment de l'employeur ni au détriment du travailleur) et des dispositions relativement impératives (il ne peut pas y être dérogé au détriment du travailleur).

Cette division doit être tempérée (ATF 124 III 469). En effet, le caractère absolument impératif des dispositions énumérées à l'art. 361 CO ne vaut que dans la mesure où elles protègent les deux parties au contrat; quant aux dispositions ou éléments des dispositions édictées en faveur d'une partie, il est interdit d'y déroger au détriment de cette partie mais pas de l'autre (FF 1984 II 640).

BASES LÉGALES



Dispositions auxquelles il ne peut être dérogé ni au détriment de l'employeur ni à celui du travailleur (Article 361 CO).

L'art. 361 institue comme dispositions impératives les articles suivants du CO:

«Il ne peut être dérogé aux dispositions ci-après par accord, contrat-type de travail ou convention collective, ni au détriment de l'employeur ni au détriment du travailleur.»

art. 321c,	al. 1 (heures de travail supplémentaire);
art. 323,	al. 4 (avances);
art. 323b,	al. 2 (compensation avec des créances contre l'autre partie);
art. 325,	al. 2 (cession et mise en gage de créances de salaire);
art. 326,	al. 2 (fourniture de travail);
art. 329d,	al. 2 et 3 (salaire afférent aux vacances);
art. 331,	al. 1 et 2 (prestations pour la prévoyance en faveur du personnel);
art. 331b,	(cession et mise en gage de créances en prestations de prévoyance);
...	
art. 334,	al. 3 (résiliation en cas de contrat de longue durée);
art. 335,	(résiliation du contrat);
art 335k,	(plan social, licenciement collectif pendant une procédure de faillite ou de concordat);
art. 336,	al. 1 (résiliation abusive);
art. 336a,	(indemnité en cas de résiliation abusive);
art. 336b,	(indemnité, procédure);
art. 336d,	(résiliation en temps inopportun par le travailleur);
art. 337,	al. 1 et 2 (résiliation immédiate pour justes motifs);
art. 337b,	al. 1 (conséquences de la résiliation justifiée);
art. 337d,	(conséquences de la non-entrée en service ou de l'abandon injustifié de l'emploi);
art. 339,	al. 1 (exigibilité des créances);

art. 339a,	(restitution);
art. 340b,	al. 1 et 2 (conséquences des contraventions à la prohibition de faire concurrence);
art. 342,	al. 2 (effets de droit civil du droit public);
...	
art. 346,	(résiliation anticipée du contrat d'apprentissage);
art. 349c,	al. 3 (empêchement de voyager);
art. 350,	(cas spécial de résiliation);
art. 350a,	al. 2 (restitution).

BASES LÉGALES



Dispositions auxquelles il ne peut pas être dérogé au détriment du travailleur (Art. 362 CO).

«Il ne peut pas être dérogé aux dispositions ci-après par accord, contrat-type de travail ou convention collective, au détriment de la travailleuse ou du travailleur.»

art. 321e,	(responsabilité du travailleur);
art. 322a,	al. 2 et 3 (participation au résultat de l'exploitation);
art. 322b,	al. 1 et 2 (naissance du droit à la provision);
art. 322c,	(décompte de la provision);
art. 323b,	al. 1, 2 ^e phrase (décompte de salaire);
art. 324,	(salaire en cas de demeure de l'employeur);
art. 324a,	al. 1 et 3 (salaire en cas d'empêchement du travailleur);
art. 324b,	(salaire en cas d'assurance obligatoire);
art. 326,	al. 1, 3 et 4 (travail aux pièces ou à la tâche);
art. 326a,	(salaire pour travail aux pièces ou à la tâche);
art. 327a,	al. 1 (remboursement des frais en général);
art. 327b,	al. 1 (remboursement des frais en cas d'utilisation d'un véhicule à moteur);
art. 327c,	al. 2 (avances pour les frais);
art. 328,	(protection de la personne du travailleur en général);
art. 328a,	(protection de la personne du travailleur en cas de communauté domestique);
art. 328b,	(protection de la personnalité lors du traitement de données personnelles);

art. 329,	al. 1, 2 et 3 (congé);
art. 329a,	al. 1 et 3 (durée des vacances);
art. 329b,	al. 2 et 3 (réduction de la durée des vacances);
art. 329c,	(continuité et date des vacances);
art. 329d,	al. 1 (salaire afférent aux vacances);
art. 329e,	al. 1 et 3 (congé-jeunesse);
art. 329f,	(congé de maternité);
art. 330,	al. 1, 3 et 4 (sûreté);
art. 330a,	(certificat);
art. 331,	al. 3 et 4 (contributions et renseignements en matière de prévoyance en faveur du personnel);
art. 331a,	(début et fin de la prévoyance);
...	
art. 332,	al. 4 (rétribution en cas d'invention);
art. 333,	al. 3 (responsabilité en cas de transfert des rapports de travail);
art. 335i,	(obligation de négociier);
art. 335j,	(plan social établi par sentence arbitrale);
art. 336,	al. 2 (résiliation abusive de la part de l'employeur);
art. 336c,	(résiliation en temps inopportun par l'employeur);
art. 337a,	(résiliation immédiate pour cause d'insolvabilité de l'employeur);
art. 337c,	al. 1 (conséquences de la résiliation injustifiée);
art. 338,	(décès du travailleur);
art. 338a,	(décès de l'employeur);
art. 339b,	(conditions pour l'indemnité de départ);
art. 339d,	(prestations de remplacement);
art. 340,	al. 1 (conditions de la prohibition de faire concurrence);
art. 340a,	al. 1 (limitations de la prohibition de faire concurrence);
art. 340c,	(fin de la prohibition de faire concurrence);
art. 341,	al. 1 (impossibilité de renoncer);
art. 345a,	(obligations du maître d'apprentissage);
art. 346a,	(certificat d'apprentissage);

art. 349a,	al. 1 (salaire du voyageur de commerce);
art. 349b,	al. 3 (paiement de la provision);
art. 349c,	al. 1 (salaire en cas d'empêchement de voyager);
art. 349e,	al. 1 (droit de rétention du voyageur de commerce);
art. 350a,	al. 1 (provision à la fin des rapports de travail);
art. 352a,	al. 3 (responsabilité du travailleur à domicile);
art. 353,	(acceptation du produit du travail);
art. 353a,	(paiement du salaire);
art. 353b,	al. 1 (paiement du salaire en cas d'empêchement de travailler).

Conséquences

Les accords et les dispositions de contrats-types de travail et de conventions collectives qui dérogent aux dispositions susdites au détriment du travailleur sont nuls.

D'autres dispositions restreignent la liberté contractuelle des parties.

3. Loi fédérale sur le travail (LTr)

Cette loi découle de la source constitutionnelle fédérale, la Confédération ayant disposé ainsi de sa faculté de légiférer sur la protection des travailleurs.

But: Protection de la vie et de la santé physique et psychique des travailleurs

La loi sur le travail (LTr) date du 13 mars 1964 et est entrée en vigueur le 1^{er} février 1966. Son but consiste à protéger la vie et la santé physique et psychique des travailleurs. Elle a fait l'objet de révisions et elle est complétée par plusieurs ordonnances.

Cette loi, dénommée plus précisément Loi sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce, dispose en particulier, outre les questions générales sur l'intégrité corporelle, la santé, le harcèlement, de la durée du travail et du travail supplémentaire, des règles en matière de travail de nuit ou le dimanche, de la protection des jeunes travailleurs et des femmes enceintes, du travail en équipe, du service de piquet, du travail continu, de l'information et de la consultation des travailleurs, des registres d'entreprises.

Elle a donc forcément des répercussions sur le contrat de travail de droit privé.

Entreprises assujetties

Toutes les entreprises privées ou publiques, industrielles, artisanales ou commerciales sont assujetties à la LTr.

Aux termes de l'article 2 LTr, elle ne s'applique pas:

- aux administrations fédérales, cantonales et communales, sous réserve de l'al. 2 de cet article 2;
- aux entreprises soumises à la législation fédérale sur le travail dans les entreprises de transports publics;
- aux entreprises soumises à la législation fédérale sur la navigation maritime sous pavillon suisse;
- aux entreprises agricoles ni aux services accessoires qui ont pour activité prépondérante de traiter ou d'utiliser les produits de l'exploitation principale, ni aux offices locaux collecteurs de lait, ni aux entreprises qui y sont rattachées et travaillent le lait;
- les entreprises se livrant surtout à la production horticole de plantes, sous réserve de l'al. 3 de cet article 2;
- à la pêche;
- aux ménages privés.

L'ordonnance désignera les établissements publics à assimiler aux administrations de la Confédération, des cantons et des communes, ainsi que les entreprises fédérales, cantonales et communales auxquelles la loi est applicable.

Certaines dispositions de la loi peuvent, par ordonnance, être déclarées applicables à des entreprises se livrant surtout à la production horticole de plantes et formant des apprentis, en tant que cela est nécessaire pour protéger ceux-ci.

Les dispositions de la loi et de ses ordonnances relatives à l'âge minimum s'appliquent aux entreprises au sens de l'al. 1, let. d à g.

Travailleurs assujettis

De même que toutes les entreprises ne sont pas soumises à la LTr, tous les travailleurs n'y sont pas assujettis. Ainsi l'art. 3 de la LTr exclut les travailleurs suivants de son champ d'application:

- les ecclésiastiques et autres personnes qui sont au service d'une église, ni les membres des maisons professes, des maisons mères ou d'autres communautés religieuses;
- le personnel domicilié en Suisse de l'administration publique d'un État étranger ou d'une organisation internationale;
- les équipages des entreprises suisses de transport aérien;
- les travailleurs qui exercent une fonction dirigeante élevée, une activité artistique indépendante ou une activité scientifique;
- les enseignants des écoles privées, ni les enseignants, assistants sociaux, éducateurs et surveillants occupés dans des établissements;
- les travailleurs à domicile;
- les voyageurs de commerce selon la législation fédérale;
- les travailleurs soumis à l'accord du 21 mai 1954 concernant les conditions de travail des bateliers rhénans.

En revanche, les dispositions de la loi relatives à la protection de la santé (art. 6, 35 et 36a) s'appliquent aussi:

- à l'administration fédérale ainsi qu'aux administrations cantonales et communales;
- aux travailleurs qui exercent une fonction dirigeante élevée, une activité artistique indépendante ou une activité scientifique;
- aux enseignants des écoles privées, de même qu'aux enseignants, assistants sociaux, éducateurs et surveillants occupés dans des établissements.

Règles spécifiques

La Loi sur le travail dispose certaines règles qui ne s'appliquent qu'aux entreprises industrielles ou aux parties d'entreprises revêtant ce caractère.

Cette qualification est de la compétence du SECO (Secrétariat de l'Economie et du Commerce à Berne), l'OLT4 énumérant les conditions donnant lieu à cet assujettissement. Ces règles concernent en particulier:

- la construction et la transformation de l'entreprise dont les plans et l'autorisation d'exploiter doivent être soumis à une procédure d'approbation;
- la durée maximale de la semaine de travail, soit 45 heures. Cette durée peut être dépassée de 4 heures au maximum, une dérogation ou une autorisation du SECO pour des raisons impérieuses étant réservée;
- le travail supplémentaire, pas plus de 170 ou 140 heures par année civile (semaine de 45 ou 50 heures);
- l'affiliation obligatoire à la SUVA, CNA;
- l'obligation d'établir un règlement d'entreprise;
- la tenue à disposition des autorités d'exécution des registres et toutes pièces démontrant le respect des dispositions légales;
- l'enregistrement du temps de travail et ses exceptions;
- certaines entreprises ou certains travailleurs mentionnés dans l'OLT2 sont au bénéfice de dérogations particulières. C'est le cas par exemple des hôpitaux et cliniques, des boulangeries, des hôtels, des théâtres professionnels, des cinémas, des entreprises de nettoyage, etc.

La Loi sur le travail instaure enfin des contrôles effectués par les organes d'exécution, les travailleurs ou leurs représentants dans l'entreprise devant être informés à l'avance des visites des organes précités, la faculté devant leur être réservée d'accompagner les autorités d'exécution, voire de participer aux enquêtes des ces autorités. Ces organes d'exécution sont essentiellement les Inspections cantonales du travail.

4. Loi fédérale sur l'égalité (LEg)

La Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg) du 24 mars 1995 est entrée en vigueur le 1^{er} juillet 1996.

Elle découle des art. 4, al. 2, 34ter, al. 1, litt. a, 64 et 85, chiffre 3 de la Constitution fédérale et concrétise le mandat législatif de pourvoir à l'égalité.

Le Message du Conseil fédéral à son propos date du 24 février 1993 et est publié dans la FF 1993 I 1163. Aux termes de celui-ci, la loi concerne essentiellement l'égalité entre femmes et hommes dans le domaine du travail et, en particulier, l'égalité des salaires. «Mais elle crée aussi une base légale formelle pour le Bureau de l'égalité entre femmes et hommes, dont les tâches dépassent le champ de l'égalité dans le domaine de l'emploi».

Ses dispositions s'appliquent tant aux rapports de travail régis par le Code des obligations que par le droit public fédéral, cantonal ou communal.

La Loi fédérale sur l'égalité institue l'interdiction de discriminer (art. 3).

Cette interdiction s'applique notamment à l'embauche, à l'attribution des tâches, à l'aménagement des conditions de travail, à la rémunération, à la formation et au perfectionnement professionnels, à la promotion et à la résiliation des rapports de travail.

Cette interdiction n'est donc pas limitée à l'inégalité salariale laquelle peut d'ailleurs être fondée sur des critères objectifs ainsi que qualifiés par la jurisprudence.

Le texte législatif définit le comportement discriminatoire et le harcèlement sexuel en son art. 4. Cet article est une *lex specialis* par rapport à l'art. 328 al. 1 du Code des obligations qui sanctionne le harcèlement sexuel. Il ne traite que de la responsabilité de l'employeur et non de celle de l'auteur du harcèlement (ATF 126 III 395 c.7b) qui est passible de sanctions civiles et pénales directes.

Ainsi, l'employeur qui tolérerait le harcèlement sexuel dans son entreprise sera réputé agir de manière discriminatoire, dans la mesure où il n'a pas fait tout ce que l'on pouvait attendre de lui pour prévenir de tels agissements (extraits du Message du Conseil fédéral).

La loi définit en outre les droits des travailleurs et certaines règles procédurales. A ces sujets, on relèvera que les travailleurs disposent du droit de requérir du tribunal ou d'une autorité administrative:

- l'interdiction de la discrimination ou sa prévention, si elle est imminente;
- la cessation de la discrimination, si elle persiste;