

Marcel Bersier



Maîtriser le contrat de travail

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

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, 2022

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 • Vienne

ISBN 978-3-297-12102-3

2^{ème} édition 2022

Layout: Dimitri Gabriel, Composition: Tonio Schelker



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) et loi fédérale sur la protection des données	18
5.	Conventions collectives de travail (CCT)	22
5.1	Qu'est-ce qu'une Convention collective de travail (CCT)?	22
5.2	Contenu et domaine contractuel	22
5.3	Validité	23
5.4	Durée d'une convention collective de travail	24
5.5	Intégration juridique	24
5.6	Conception	25
5.7	CCT avec force obligatoire	26
6.	Contrat-type	28
6.1	Effets	28
6.2	CTT nationaux	29
6.3	CTT cantonaux	30
7.	Instructions et règlement d'entreprise	31
7.1	Principes	31
7.2	Contenu d'un règlement d'entreprise	32
7.3	Sanctions	33
7.4	Modèle d'un règlement d'entreprise	34
8.	Droits et obligations de l'employeur	44
8.1	Obligation de verser le salaire	44
8.2	Responsabilité de l'employeur.....	47
8.2.1	A l'égard du travailleur.....	47
8.2.2	A l'égard des tiers	49
8.3	Protection du travailleur.....	50
8.3.1	Harcèlement sexuel	51
8.3.2	Mobbing.....	52
8.3.3	Protection des données personnelles	53
9.	Droits et obligations du travailleur	56
9.1	Travail personnel	56
9.2	Devoirs de diligence et de fidélité	56
9.3	Obligation de s'en tenir aux instructions.....	59
9.4	Prohibition de faire concurrence.....	60
9.5	Devoir de rendre compte et de restitution.....	64

10.	Formation, effets et extinction des obligations	65
10.1	Généralités sur la formation des obligations.....	65
10.2	Problèmes particuliers survenant lors de la conclusion de contrats.....	66
10.3	Exécution et inexécution du contrat.....	67
10.3.1	Exécution du contrat.....	67
10.3.2	Inexécution du contrat.....	70
10.4	Fin du contrat ou extinction des obligations.....	73
B.	Conclure le contrat de travail	74
1.	Conclusion du contrat de travail	78
2.	Besoin de réglementation	81
2.1	Ce qui doit impérativement être réglé.....	81
2.2	Règlements approfondis.....	81
3.	Les partenaires contractants	83
3.1	L'employé.....	83
3.2	L'employeur.....	83
4.	La fonction de l'employé	85
5.	Lieu et organisation du travail	86
5.1	Lieu du travail.....	86
5.2	Organisation du travail.....	86
5.3	Travail en dehors de l'établissement.....	86
5.4	Transfert d'établissement.....	87
6.	Début et fin du rapport de travail	88
6.1	Rapport de travail de durée indéterminée.....	88
6.2	Rapport de travail de durée déterminée.....	88
7.	Temps de travail	91
7.1	Généralités.....	91
7.2	Horaire du soir et de nuit.....	92
7.3	Heures supplémentaires.....	94
7.4	Règlement d'horaire flexible.....	96
8.	Heures supplémentaires et dépassement d'horaire	101
8.1	Heures supplémentaires.....	101
8.2	Dépassement d'horaire.....	105
8.3	Relation entre heures supplémentaires et dépassement d'horaire.....	106
9.	Salaire et rémunération	107
9.1	Salaire et avance sur salaire.....	107
9.2	Le paiement.....	108
9.3	Le treizième salaire.....	108
9.4	La gratification.....	109
9.5	Participation au résultat de l'entreprise.....	110
9.6	La provision.....	111
9.7	Délais et termes de paiement.....	112
9.8	La retenue sur le salaire.....	113
9.9	La garantie de salaire.....	114
9.10	La cession de salaire.....	115

10.	Période d'essai	117
10.1	Durée de la période d'essai	117
10.2	Limitation à 3 mois au maximum	118
10.3	Changement de la période d'essai	118
10.4	Exclusion de la période d'essai.....	118
10.5	Prolongation autorisée.....	118
10.6	Maintien du versement du salaire pendant la période d'essai	119
10.7	Résiliation pendant la période d'essai.....	119
10.8	Cas particulier: rapports de travail à durée déterminée.....	120
10.9	Entretien de période d'essai	121
10.10	Conclusions	122
11.	Délais de résiliation	123
11.1	Délais de résiliation selon le Code des obligations.....	123
11.2	Est-il possible de convenir d'autres délais de résiliation?.....	123
11.3	Résiliation possible à une échéance quelconque.....	124
12.	Vacances	126
12.1	Droit aux vacances selon le Code des Obligations	126
12.2	Exceptions.....	126
12.3	Année de service ou année civile?.....	127
12.4	Entrée ou sortie.....	127
12.5	Vacances pour les salariés à temps partiel	127
12.6	Vacances et salaire.....	128
12.7	Réduction du droit aux vacances.....	129
13.	Jours fériés	131
13.1	Prescriptions relatives au travail du dimanche	131
13.2	Jours fériés et travail à temps partiel.....	132
13.3	Jours fériés cantonaux.....	134
14.	Absences et congés payés	141
14.1	Droit au temps libre exigible	141
14.2	Temps libre payé ou non payé?	143
14.3	Congés payés	143
15.	Empêchement de travailler	146
15.1	Généralités.....	147
15.1.1	Les empêchements causés par l'employeur.....	147
15.1.2	Les empêchements liés au travailleur	149
16.	Frais professionnels	162
16.1	Gestion des frais professionnels.....	162
16.2	Qu'est-ce qui fait partie des frais?.....	162
16.3	Délais de paiement, remboursements forfaitaires des frais	164
16.4	A qui appartiennent les miles de vol?	165
16.5	Modèles de clause pour règlements des remboursements de frais	165
17.	Prohibition de faire concurrence	168
17.1	Généralités.....	168
17.2	Conditions de validité.....	168
17.3	Conséquences des contraventions	170

17.4	Fin de la clause de prohibition de concurrence.....	171
17.5	Modèle de clause de non-concurrence	172
18.	Activité accessoire	173
18.1	Activités accessoires acceptées	173
18.2	Activités accessoires interdites.....	174
18.3	Cas particuliers.....	176
18.4	Procédure: Régime de l'activité accessoire dans le contrat de travail.....	178
19.	Inventions faites par le travailleur	179
19.1	Inventions occasionnelles et inventions libres.....	179
19.2	Designs et marques.....	180
19.3	Développement de software (programmes informatiques) et droits d'auteur du salarié.....	181
19.4	Dispositions du contrat de travail.....	183
20.	La modification du contrat de travail.....	186
20.1	Généralités.....	186
20.2	Demande de modification du travailleur	186
20.3	Demande de modification par l'employeur	186
21.	Aides de travail	188
21.1	Contrat de travail: check-list	188
21.2	Modèle de contrat de travail.....	193
	Directeur de publication	200

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) et loi fédérale sur la protection des données.....	18
5.	Conventions collectives de travail (CCT).....	22
5.1	Qu'est-ce qu'une Convention collective de travail (CCT)?	22
5.2	Contenu et domaine contractuel.....	22
5.3	Validité.....	23
5.4	Durée d'une convention collective de travail.....	24
5.5	Intégration juridique	24
5.6	Conception.....	25
5.7	CCT avec force obligatoire	26
6.	Contrat-type	28
6.1	Effets.....	28
6.2	CTT nationaux.....	29
6.3	CTT cantonaux	30
7.	Instructions et règlement d'entreprise	31
7.1	Principes.....	31
7.2	Contenu d'un règlement d'entreprise.....	32
7.3	Sanctions.....	33
7.4	Modèle d'un règlement d'entreprise	34

8.	Droits et obligations de l'employeur.....	44
8.1	Obligation de verser le salaire.....	44
8.2	Responsabilité de l'employeur	47
8.2.1	A l'égard du travailleur	47
8.2.2	A l'égard des tiers	49
8.3	Protection du travailleur.....	50
8.3.1	Harcèlement sexuel.....	51
8.3.2	Mobbing	52
8.3.3	Protection des données personnelles	53
9.	Droits et obligations du travailleur	56
9.1	Travail personnel	56
9.2	Devoirs de diligence et de fidélité	56
9.3	Obligation de s'en tenir aux instructions.....	59
9.4	Prohibition de faire concurrence	60
9.5	Devoir de rendre compte et de restitution.....	64
10.	Formation, effets et extinction des obligations.....	65
10.1	Généralités sur la formation des obligations.....	65
10.2	Problèmes particuliers survenant lors de la conclusion de contrats	66
10.3	Exécution et inexécution du contrat.....	67
10.3.1	Exécution du contrat	67
10.3.2	Inexécution du contrat.....	70
10.4	Fin du contrat ou extinction des obligations	73

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 n'est pas toujours évidente; le CO s'applique parfois directement, dans d'autres cas c'est une disposition du règlement d'emploi ou du contrat de travail qui devra 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'à 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. A ce propos et simplement énoncé, le principe est que les normes internationales acceptées par la Suisse font partie intégrante de l'ordre juridique suisse. Le Tribunal fédéral a défini les critères qui permettent de déterminer si une disposition de droit international est directement applicable (ATF 136 I 297 c.8.1). Viennent ensuite 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 édités 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. 329 g	(congé de paternité);
art. 329 h	(congé pour la prise en charge de proches);
art. 329 i	(congé pour la prise en charge d'un enfant gravement atteint dans sa santé en raison d'une maladie ou d'un accident);
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 négocier);
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.