

Formation continue | HEG-Genève

# Cours de préparation au Brevet fédéral de Paralegal

Droit du travail

Gordon Aeschimann

h e g

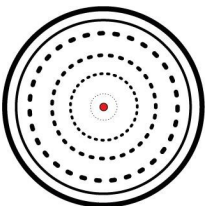
Haute école de gestion  
Genève



**Hes·SO** GENÈVE  
Haute Ecole Spécialisée  
de Suisse occidentale

**Plan**

- 1. Les sources en droit du travail**
- 2. Définition, éléments essentiels et formation du contrat individuel de travail**
- 3. Les obligations du travailleur**
- 4. Les heures supplémentaires**
- 5. La responsabilité du travailleur**
- 6. Les obligations de l'employeur**
- 7. Le salaire**
- 8. Le salaire en cas d'empêchement de travailler**
- 9. Le droit aux vacances**
- 10. La protection de la personnalité**
- 11. Le certificat de travail**
- 12. La fin du contrat**
- 13. Le Tribunal des Prud'hommes**

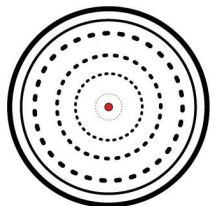


# Chapitre 01 Les sources en droit du travail

# Les sources en droit du travail

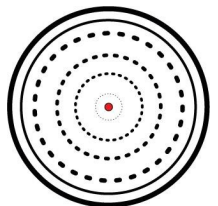
## Le code des obligations

- Le contrat de travail: **Art. 319 à 362 CO**
  - Le contrat individuel de travail: **Art. 319 à 343 CO**
  - Les contrats individuels de caractère spécial: **Art. 344 à 355 CO**
  - Les conventions collectives de travail et contrats-types: **Art. 356 à 360 CO**
  - Les dispositions impératives de droit privé: **Art. 361 et 362 CO**



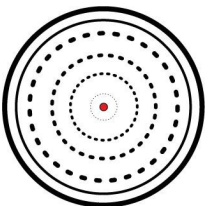
# Les règles de droit public

- Loi fédérale du 13 mars 1964 sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce (LTr; RS 822.11)
- Loi fédérale du 24 mars 1995 sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg)



# Accords paritaires de droit collectif et autres sources

- Conventions collectives: entre une organisation patronale et un syndicat de travailleurs
- Contrats-types
- Règlements d'entreprise et usages



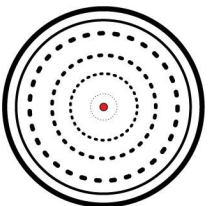
# En droit privé

- Contrat individuel de travail (Code des obligations)

Travailleur  Employeur

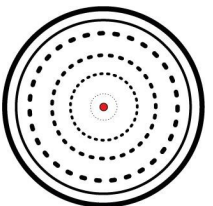
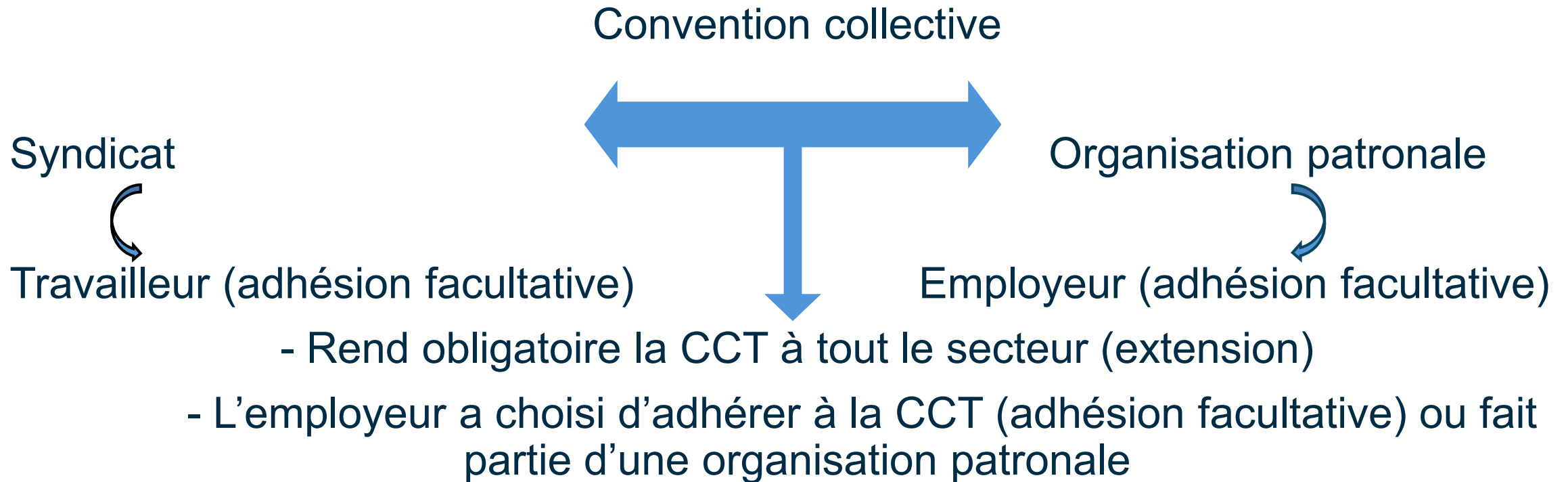
- Conventions collectives

Syndicat de travailleurs  Organisation patronale





# Loi sur l'extension de la CTT (LECCT)

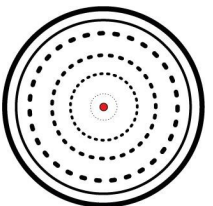


# Chapitre 02 Définition, éléments essentiels et formation du contrat individuel de travail

# Définitions, éléments essentiels et formation du contrat individuel de travail

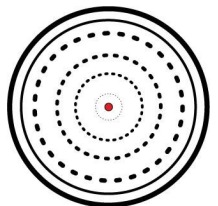
## Définition générale du contrat individuel de travail

- **Art. 319 CO**: 4 éléments caractéristiques
  - I. Prestation de travail au service de l'employeur
  - II. Rapport de subordination
  - III. Rémunération
  - IV. Durée déterminée ou indéterminée



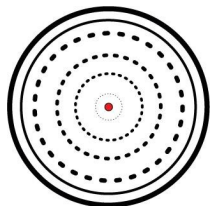
# I. Prestation de travail ou de service

- Prestation positive déterminée
- Nature physique ou intellectuelle
- Par le travailleur en faveur de l'employeur
- Sans obligation de résultat



## II. Rapport de subordination

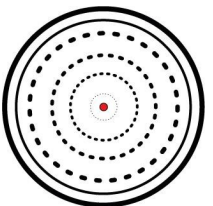
- Activité déployée de manière dépendante
- Sous la direction et selon les instructions de l'employeur
- Dépendance sous l'angle personnel, organisationnel et temporel



# III. Rémunération

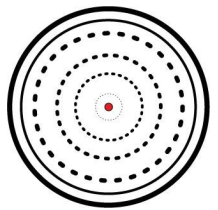
## Art. 322 al. 1 CO

- Salaire convenu, usuel ou fixé par contrat-type de travail ou une convention collective
- Le montant exact n'est pas un élément essentiel à la conclusion du contrat



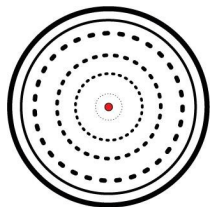
# IV. Durée

- Temps pour lequel le contrat est conclu
- Durée déterminée ou indéterminée



# Délimitation du contrat de travail par rapport à d'autres contrats

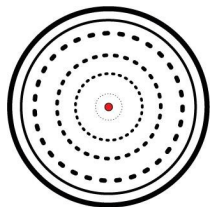
- I. Contrat de mandat: Art. 394ss CO
- II. Contrat d'entreprise: Art. 363ss CO





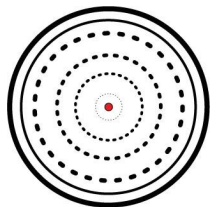
# I. Contrat de mandat

- Indépendance du mandataire
- Absence de liens de subordination



## II. Contrat d'entreprise

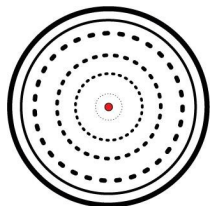
- Indépendance de l'entrepreneur
- Réalisation d'un résultat



# Forme du contrat

## Art. 320 al. 1 CO

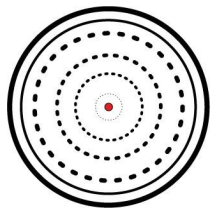
- Aucune forme spéciale
- Exceptions dans la loi: forme écrite requise
  - Ex: Contrat d'apprentissage: Art. 344a al. 1 CO



# Chapitre 03 Les obligations du travailleur

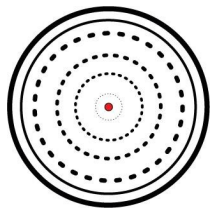
# Obligations du travailleur

- Art. 321 à 321 e CO



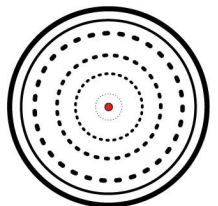
# Deux catégories

- Devoir de diligence
- Devoir de fidélité



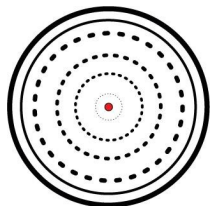
## ■ Devoir de diligence

- Exécution personnelle du travail : **Art. 321 CO**
- Exécution conforme aux directives : **Art. 321 d CO**
- Exécution soignée : **Art. 321 a al. 1 CO**
- Respect du matériel : **Art. 321 a al. 2 CO**
- Obligation de rendre compte et de restituer : **Art. 321 b CO**
- Obligation d'effectuer des heures supplémentaires : **Art. 321 c CO**



## ■ Devoir de fidélité

- Sauvegarde d'intérêts de l'employeur : Art. 321 a al. 1 CO
- Interdiction de travail concurrent : Art. 321 a al. 3 CO
- Interdiction de travail pendant les vacances: Art. 329 d al. 3 CO
- Interdiction de divulguer des secrets : Art. 321 a al. 4 CO
- Interdiction de faire concurrence : Art. 340 à 340 c CO

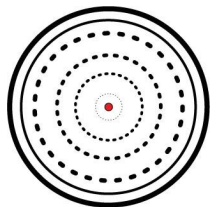




# Chapitre 04 Les heures supplémentaires

# Les heures supplémentaires

- Distinction
  - Les heures supplémentaires
  - Le travail supplémentaire



## ■ Les heures supplémentaires

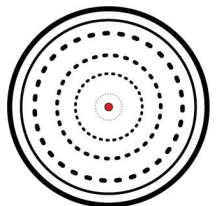
- Heures effectuées au-delà de l'horaire convenu par le contrat

ET

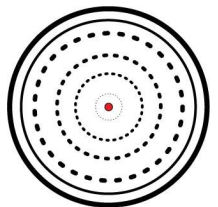
- Heures effectuées en-dessous du maximum prévu par la loi sur le travail (**art. 9 al. 1 LTr**)

- Maximum 45 heures pour les travailleurs occupés dans les entreprises industrielles, le personnel de bureau, le personnel technique, les autres employés, y compris le personnel de vente des grandes entreprises de commerce de détail
- Maximum 50 heures pour tous les autres travailleurs

- **Art. 321c CO**

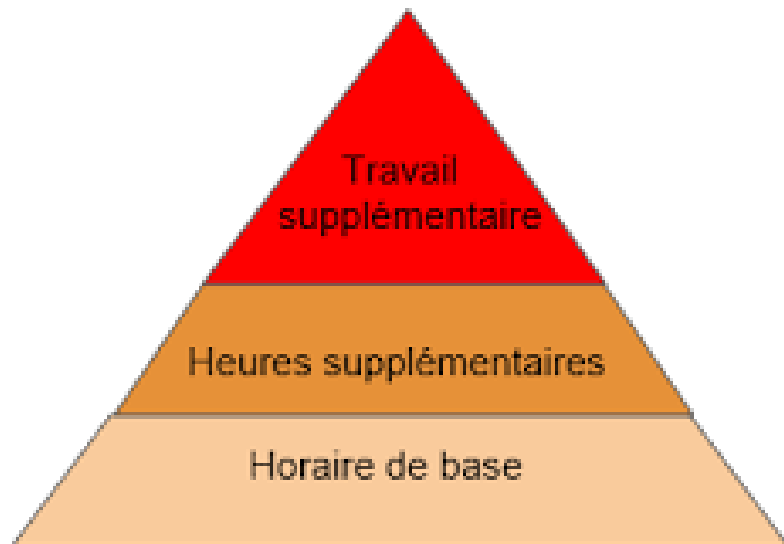


- Le travail supplémentaire
  - Travail effectué au-delà des 45 et 50 heures par semaine
  - Art. 9 al. 1 let. a et b LTr



## ■ Schéma récapitulatif

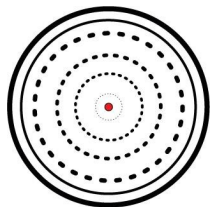
Total des heures effectuées  
dans la semaine



Durée maximale de travail  
(45 ou 50 heures)



Heures fixées dans le contrat

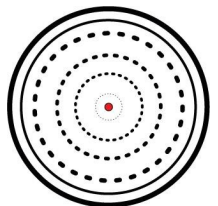


## ■ Exemple

- Le contrat prévoit une durée hebdomadaire de travail de 42 heures.
- X est secrétaire dans l'administration et a effectué 48 heures de travail dans la semaine.

## ■ Solution

- Entre 42 heures (heures fixées dans le contrat) et 45 heures (durée maximale de travail) = 3 heures supplémentaires
- Entre 45 heures (durée maximale de travail pour le personnel de bureau) et 48 heures (heures totales effectuées dans la semaine) = 3 heures de travail supplémentaire



## ■ Conséquences pratiques

### ■ Heures supplémentaires

- Payées avec une majoration de 25 % (art. 321c al. 3 CO)

OU

- Compensées par un congé de même durée (art. 321c al. 2 CO)

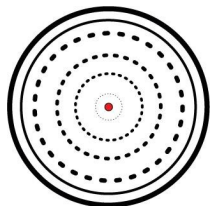
OU

- Si prévu par accord écrit:

- Rémunérées sans supplément (à 100%)

OU

- Ni rémunérées, ni compensées



## ■ Conséquences pratiques

### ■ Travail supplémentaire

- Payées avec une majoration de 25 % (art. 13 al. 1 LTr)

OU

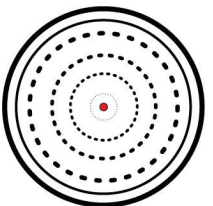
- Compensées par un congé de même durée (art. 13 al. 2 LTr)

### ■ Précision

- La rémunération à 125 % ou la compensation n'interviennent qu'à partir de la 61<sup>ème</sup> heure effectuée dans l'année pour les employés dont la durée maximale de travail est de 45 heures
- Pour les autres dont la durée maximale de travail est de 50 heures, la rémunération à 125 % ou la compensation interviennent dès la 1<sup>ère</sup> heure

### ■ Attention !!!

- Aucune dérogation à la LTr n'est possible par accord écrit
- La LTr ne s'applique pas aux cadres dirigeants

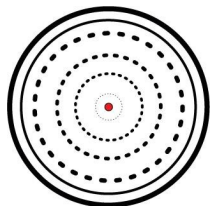




# Chapitre 05 La responsabilité du travailleur

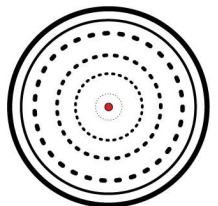
# Responsabilité du travailleur (art. 321e CO)

- 4 conditions :
  - Préjudice (dommage)
  - Violation du contrat de travail
  - Lien de causalité naturelle et adéquate
  - Faute (présumée)



# Les 4 conditions de l'art. 321e CO

- **Domage :**
  - Diminution involontaire de la fortune nette
  - Diminution de l'actif ou non-diminution du passif
  
- **Violation d'une obligation contractuelle :**
  - Ne pas avoir exécuté ou avoir exécuté de manière imparfaite le contrat
  
- **Causalité :**
  - Lien entre l'inexécution du contrat et le dommage causé
  
- **Faute :**
  - Dommage causé intentionnellement ou par négligence



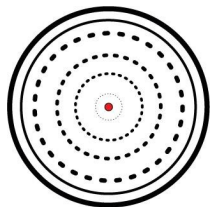
# Fardeau de la preuve

## Pour l'employeur :

- dommage
- violation du contrat
- causalité

## Pour l'employé :

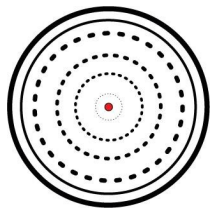
- doit renverser la présomption d'une faute



# Chapitre 06 Les obligations de l'employeur

# Obligations de l'employeur

- Art. 322 à 330b CO

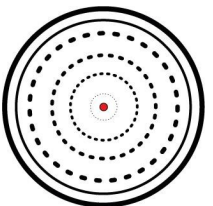


# Quatre thèmes principaux

- Paiement du salaire
- Paiement du salaire en cas d'empêchement de travailler
- Octroi des congés
- Obligation de fournir les moyens de travailler

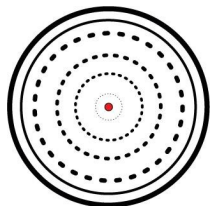
ET

- Deux obligations spécifiques: respect de la personnalité et certificat de travail



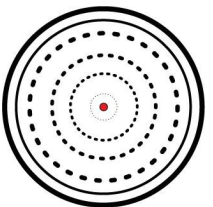
## ■ Paiement du salaire

- En espèce : Art. 322 et 323b CO
- En nature : Art. 322 al. 2 CO
- A la pièce : Art. 326 à 326 a CO
- En participation au résultat de l'exploitation : Art. 322 a CO
- En provision sur affaires : Art. 322 b CO
- En gratification : Art. 322 d CO
- Modalités de paiement : Art. 323 CO
- Paiement des charges sociales : Art. 331 à 331 c CO



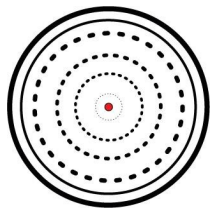


- Paiement du salaire en cas d'empêchement de travailler
  - Dû à l'employeur : Art. 324 CO
  - Dû au travailleur de manière non fautive : Art. 324 a et 324 b CO
  - Dû au travailleur de manière fautive : Art. 329 b CO



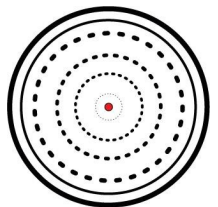
## ■ Octroi des congés

- Hebdomadaires : Art. 329 CO
- Vacances : Art. 329 a à 329 e CO



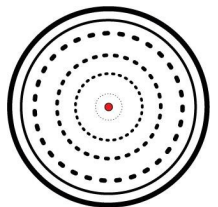
## ■ Obligation de fournir les moyens de travailler

- Fournir les instruments de travail : **Art. 327 CO**
- Rembourser les frais du travailleur : **Art. 327 a CO**
- Utilisation du véhicule du travailleur : **Art. 327 b CO**



## ■ Autres obligations

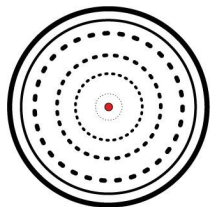
- Respecter la personnalité du travailleur : Art. 328 à 328 b CO
- Fournir un certificat de travail : Art. 330 a CO



# Chapitre 07 Le salaire

# Le salaire

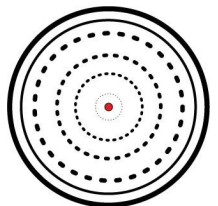
- Contre-prestation principale de l'employeur à la prestation de services du travailleur
- Art. 322 à 326 a CO



# Forme

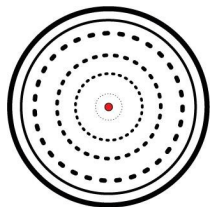
- Salaire au temps

- Art. 322 al. 1 CO
- Ne dépend ni de la quantité ni de la qualité du travail fourni
- Les parties sont libres de fixer la rémunération en fonction d'une base horaire, journalière, hebdomadaire, mensuelle ou annuelle
- Salaire convenu entre les parties OU fixé dans un contrat-type, une convention collective ou le salaire usuel



- Salaire à la pièce ou à la tâche

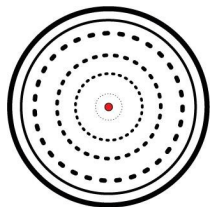
- Art. 326 et 326a CO
  - Rémunération en fonction de la quantité de travail fournie





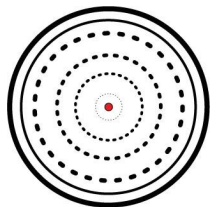
## ■ Participation au résultat

- Art. 322a CO
- Rémunération liée aux résultats de l'exploitation de l'entreprise
- En principe complémentaire au salaire de base



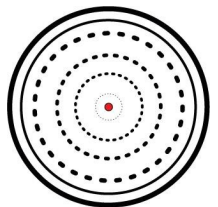
## ■ Provision

- Art. 322b CO
- Dépend du résultat de l'activité déployée (salaire sur les affaires conclues)
- En principe partie intégrante du salaire de base



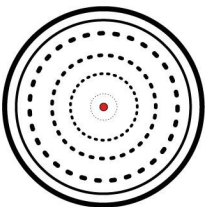
## ■ Gratification

- Art. 322d CO
- Principe et montant facultatif



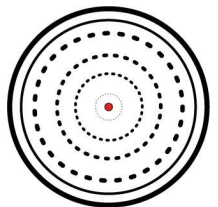
## ■ Bonus obligatoire

- Dépend de la conjonction de facteurs propres à l'entreprise (résultats, évolution du chiffre d'affaires,...)
- Dépend de facteurs propres à l'employé (performance individuelle, évaluation,...)



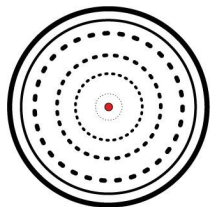
## ■ Treizième salaire

- Salaire à exigibilité différée



## ■ Salaire en nature

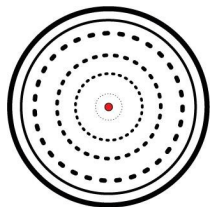
- Par exemple nourriture, logement, mise à disposition d'un véhicule



# Chapitre 08 Le salaire en cas d'empêchement de travailler

# Le salaire en cas d'empêchement de travailler

- Obligation de verser le salaire lorsque le travailleur est empêché de travailler
- Art. 324 à 324 b CO





## ■ L'empêchement dû à l'employeur

### ■ Art. 324 al. 1 CO

#### ■ Conditions

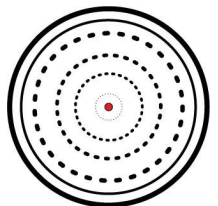
- L'employeur empêche **par sa faute** l'exécution du travail

OU

- L'employeur se trouve **en demeure** d'accepter l'exécution du travail
  - Même sans faute de sa part
  - Ex: risque d'entreprise ou risque économique

#### ■ Conséquence

- Le travailleur a droit à son salaire
  - Indépendamment du fait qu'il n'a pas exécuté sa prestation
  - Sans qu'il doive encore la fournir



# ■ L'empêchement fautif dû au travailleur

## ■ Condition

### ■ Faute du travailleur: une faute caractérisée

- Participation volontaire à des rixes / skieur s'engageant dans du ski hors piste au mépris des signaux interdisant le passage et indiquant un fort risque d'avalanche / conduite d'un véhicule automobile avec un fort état d'ébriété
- La pratique de certains sports à risque tels la varappe, le ski, la plongée ou l'équitation ne peut être interdite

## ■ Conséquences

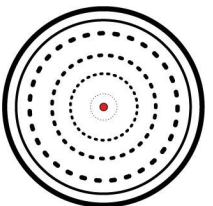
- Le travailleur n'a droit à aucun salaire

OU

- Le salaire du travailleur peut être réduit

OU

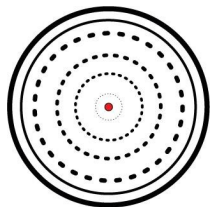
- Le travailleur peut être tenu de réparer le dommage causé à l'employeur (**art. 321 e CO**)



## ■ L'empêchement non fautif dû au travailleur

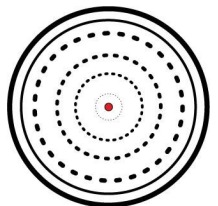
### ■ Trois régimes

1. Régime de base (Art. 324 a al. 1 à 3 CO)
2. Régime conventionnel dérogatoire (Art. 324 a al. 4 CO)
3. Régime de l'assurance obligatoire (Art. 324 b CO)



# 1. Régime de base

- Art. 324 a al. 1 à 3 CO
- Condition
  - Empêchement **non fautif** : dû à des causes inhérentes à la personne du travailleur
    - Maladie, accident, grossesse, accouchement, maladie d'un enfant, accomplissement d'une obligation légale
- Conséquence
  - L'employeur verse le salaire pour un temps limité
    - **La loi** : 1<sup>ère</sup> année de service : Temps limité = 3 semaines si les rapports de travail > 3 mois
    - **Echelle bernoise** (appliquée par les tribunaux en Suisse romande) : cf. slide suivante



## ■ Echelle bernoise

### Années de service

Entre 3 mois et 1 an

2<sup>ème</sup> année

3<sup>ème</sup> et 4<sup>ème</sup> année

5<sup>ème</sup> à 9<sup>ème</sup> année

10<sup>ème</sup> à 14<sup>ème</sup> année

15<sup>ème</sup> à 19<sup>ème</sup> année

20<sup>ème</sup> à 24<sup>ème</sup> année

Tous les 5 ans

### Salaire dû

3 semaines

1 mois

2 mois

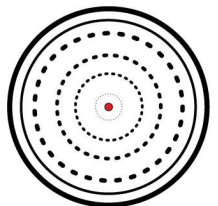
3 mois

4 mois

5 mois

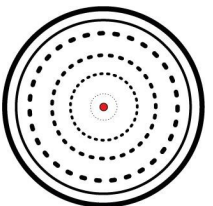
6 mois

1 mois de plus



## 2. Régime conventionnel dérogatoire

- Art. 324 a al. 4 CO
- Conditions cumulatives
  - Forme écrite
  - Équivalence des prestations par rapport au régime de base
    - L'assurance couvre l'incapacité de travail pour cause de maladie pendant **une durée de 720 ou 730 jours sur une période de 900 jours**
    - Pendant cette durée, les indemnités d'assurance couvrent au moins **80 % du salaire**
    - L'employeur prend en charge au moins **la moitié de la prime** de l'assurance
    - Délai d'attente: **3 jours maximum** (selon les tribunaux)



# 3. Régime de l'assurance obligatoire

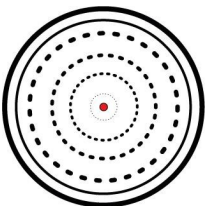
- Art. 324 b CO

- Conditions

- Le travailleur est assuré obligatoirement en vertu de la loi contre les conséquences économiques d'un empêchement de travailler **non fautif** dû à des raisons inhérentes à la personne du travailleur

- Conséquences

- L'employeur doit payer **la différence** entre les prestations d'assurances et les **80 % du salaire**
- L'employeur doit payer **les 80 % du salaire** jusqu'au versement desdites prestations

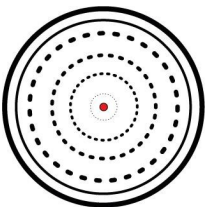


# Chapitre 09 Le droit aux vacances



# Le droit aux vacances

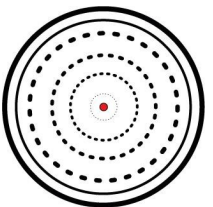
- Période de repos pendant laquelle le salarié continue de percevoir sa rémunération
- Art. 329a à 329d CO



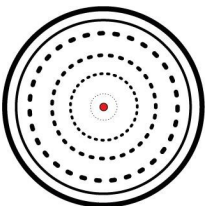
- Durée

- Art. 329a al. 1 CO

- Minimum 4 semaines par année de service (5 semaines pour les moins de 20 ans)
- Les CCT ou les contrats individuels de travail peuvent prévoir une durée supérieure
- Le droit aux vacances prend naissance avec le début des rapports de travail et sa durée est déterminée par référence à l'année de service



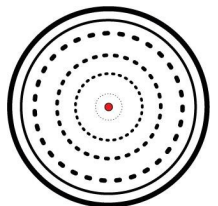
- Si l'année de service n'est pas complète, les vacances s'effectuent *pro rata temporis*
  - Si le travailleur a pris des vacances à l'avance + résiliation du contrat de travail par le travailleur = remboursement à l'employeur du salaire correspondant aux vacances prises en trop
  - Si le travailleur a pris des vacances à l'avance + résiliation du contrat de travail par l'employeur = aucun remboursement n'est dû à l'employeur



- Réduction du droit aux vacances

- Art. 329b al. 1 CO

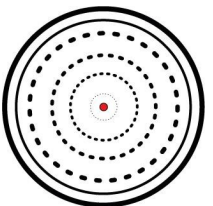
- L'employeur peut réduire le droit aux vacances en cas d'empêchement de travailler de longue durée du travailleur pendant l'année de service
    - Une réduction à raison d'1/12 par mois complet d'absence
    - Ecoulement d'un délai de carence d'un mois = aucune conséquence (art. 329b al. 2 CO)
      - *Sauf* si l'empêchement de travailler est dû à une faute du travailleur = délai de carence supprimé
    - Exemples
      - Si 7 semaines d'absence = pas de réduction
      - Si 9 semaines d'absence = réduction d'1/12



- Date des vacances

- Art. 329c al. 1 CO

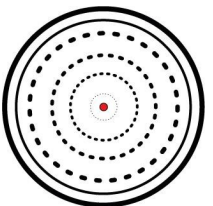
- Les vacances sont accordées à l'année de service auxquelles elles correspondent
    - Au moins 2 semaines consécutives
    - Les dates sont fixées par l'employeur en tenant compte des désirs de l'employé dans une mesure compatible avec les intérêts de l'entreprise (art. 329c al. 2 CO)



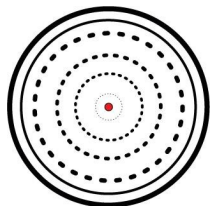
- Paiement du salaire afférent aux vacances

- Art. 329d al.1 CO

- L'employeur doit verser au travailleur le salaire total afférent aux vacances
    - Garantie que le travailleur soit libéré de son travail sans subir de perte financière



- Remplacement des vacances par des prestations en argent
  - Art. 329d al. 2 CO
    - En principe : interdit
      - Les vacances ne peuvent pas être remplacées par des prestations en argent ou d'autres avantages tant que durent les rapports contractuels
    - Exception : inclusion de l'indemnité de vacances dans le salaire total
      - Conditions : travail très irrégulier + à temps partiel
      - Le travailleur conserve le droit de bénéficier effectivement de ses vacances



## ■ Interdiction du travail rémunéré pour un tiers pendant les vacances

### ■ Art. 329d al. 3 CO

#### ■ Conditions

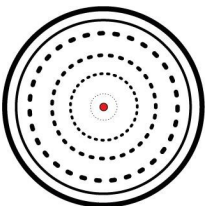
- Travail rémunéré
- Pour un tiers, au mépris des intérêts légitimes de l'employeur
- Pendant la durée des vacances

#### ■ Conséquences

- L'employeur peut refuser de payer le salaire afférent aux vacances

OU

- L'employeur peut exiger le remboursement du salaire s'il l'a déjà versé





# Chapitre 10 La protection de la personnalité du travailleur

# La protection de la personnalité du travailleur

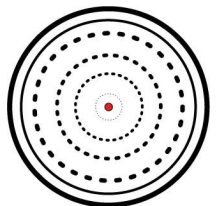
## ■ Définition

- L'employeur veille à ce que le travailleur puisse exécuter son travail dans des conditions qui respectent sa personnalité et veille au maintien de la moralité
- Il est responsable tant de son attitude personnelle, que celles des supérieurs, des collègues, voire des tiers

## ■ Mesures

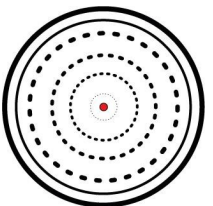
- Toute mesure commandée par les circonstances pour protéger la vie, la santé et l'intégrité personnelle
- L'employeur doit aménager son entreprise et organiser le travail de manière à ne pas faire courir de risques excessifs aux travailleurs, les avertir des mesures de précaution à prendre et en assurer le respect

## ■ Art. 328 al. 1 et 2 CO



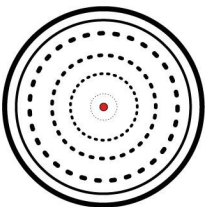
# Cas particuliers d'atteinte à la personnalité

- **Mobbing** ou harcèlement psychologique
  - **Définition du Tribunal fédéral**
    - Actes commis systématiquement par *un individu ou un groupe d'individus*
    - Contre une *personne visée*
    - Actes: Un entraînement de propos et/ou d'*agissements hostiles*
    - *Répétés* fréquemment
    - Pendant une *longue période*
    - But: *Isoler, marginaliser, exclure* une personne sur son lieu de travail
    - A noter : chaque acte pris individuellement peut être considéré comme supportable, alors que *l'ensemble des agissements* constitue une déstabilisation de la personnalité, poussé jusqu'à l'élimination professionnelle



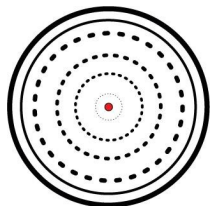
- Action en cas de mobbing

- **Action en dommages et intérêts contre l'employeur, même pour le comportement d'un auxiliaire**
- **Indemnité accordée en Suisse (Arrêt 4C.343/2003)**
  - CHF 25'000.-
  - Cas de mobbing aggravé
  - Employée plongée dans un état dépressif chronique grave
  - Le montant constitue la limite supérieure des montants accordés



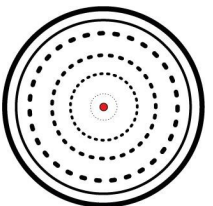
# ■ Harcèlement sexuel

- **Art. 328 al. 1 CO** ; Art. 4 de la Loi sur l'égalité (Leg) et les art. 188 al. 1 et 193 al. 1 du Code pénal
- Comportements constitutifs de harcèlement sexuel :
  - Remarques concernant les qualités ou les défauts physiques
  - Propos obscènes et sexistes (plaisanteries, expressions, chansons obscènes)
  - Regards qui déshabillent, dévisagent ou sifflement
  - Avances, propositions d'acte sexuel (invitations avec intention perceptible)
  - Gestes non désirés et importuns (contacts physiques, attouchements)
  - Matériel pornographique dans les locaux de travail
  - Exhibition des parties sexuelles
  - Contrainte sexuelle, menaces et viol
  - Exhibition d'images indécentes, y compris sur un écran d'ordinateur
  - Envoi de courriels inconvenants



## ■ Droit de contrôle

- Les mesures prises à titre de contrôle doivent être objectivement justifiées par un **intérêt légitime prépondérant** de l'employeur
- L'employeur doit respecter le principe de proportionnalité et choisir **la solution la moins intrusive** parmi celles possibles



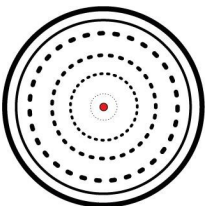
# ■ Systèmes de surveillance

## ■ Principe

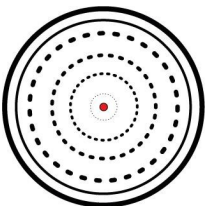
- Interdiction d'utilisation de systèmes de surveillance ou de contrôle destinés à surveiller le comportement des travailleurs à leur poste de travail (**art. 26 al. 1 OLT 3**)

## ■ Exception

- La surveillance est autorisée si elle a pour but la sécurité (**art. 26 al. 2 OLT 3**)
  - Exemple: La jurisprudence a admis la surveillance de la caisse d'une station-service au moyen d'une caméra vidéo, lorsque les informations sont enregistrées sur une bande, laquelle est automatiquement détruite ou réenregistrée après un certain laps de temps sans avoir été visionnée

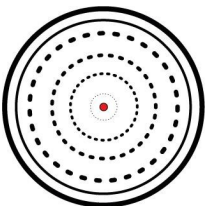


- Surveillance des conversations téléphoniques
  - Les conversations professionnelles peuvent être enregistrées pour des fins de contrôle de performance ou de sécurité
    - Les personnes doivent être informées
  - L'écoute des conversations privées est interdite
  - Le relevé des appels téléphoniques pour vérifier que les appels sont effectués à des fins professionnelles ou pour permettre une facturation des appels privés est admis

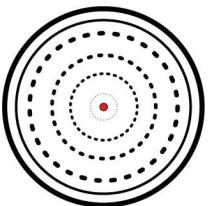




- Surveillance d'internet et de la messagerie électronique
  - La surveillance des courriers électroniques professionnels est admissible dans les limites de l'art. 328b CO
  - La surveillance des mails privés est interdite, sauf si les courriers électroniques privés sont interdits ou qu'il existe un soupçon de la violation du devoir de diligence et de fidélité
  - Le contrôle de l'utilisation d'internet est autorisé si l'employeur soupçonne que le travailleur viole son devoir de diligence et de fidélité
    - Exemple: en surfant de manière disproportionnée

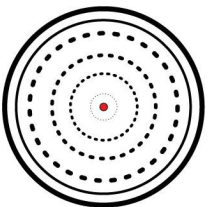


- Actions en cas de surveillance abusive
  - Action en cessation
  - Action en blocage (interdiction de la communication des données à des tiers)
  - Action en dommages et intérêts / tort moral
  - Dénonciation possible à l'office cantonal de l'inspection et des relations du travail (OCIRT)
  - Action pénale en cas d'écoute de conversations privées



# ■ Tests de dépistages et de drogues

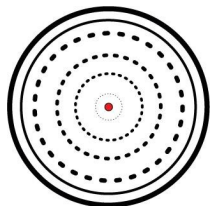
- Admissibles que pour des **raisons de sécurité** ou si les tests sont **justifiés par le rapport de fonctionnalité** avec l'exécution du travail
  - Exemple: Un travailleur social actif dans le domaine de la prévention de l'alcoolisme doit pouvoir être contrôlé quant au respect de son engagement d'abstinence



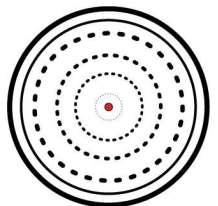
# Chapitre 11 Le certificat de travail

# Le certificat de travail

- **Art. 330a CO**
- Le travailleur peut demander en tout temps un certificat de travail
- Distinction entre **certificat simple** et **certificat qualifié**
  - Certificat simple
    - Document signé
    - Nature du travail
    - Durée des relations contractuelles
  - Certificat qualifié
    - Document signé
    - Fonction occupée
    - Date de début et de fin des rapports de travail
    - Description précise et détaillée de l'activité exercée
    - Appréciation de la qualité du travail effectué
    - Appréciation de l'attitude du travailleur dans l'entreprise



- Le travailleur peut exiger de l'employeur **qu'il se limite au certificat simple** et s'abstienne de toute appréciation (**art. 330a al. 2 CO**)
- Le **motif de la fin des rapports de travail** ne doit être indiqué qu'à la **demande du travailleur** ou que s'il s'agit de renseignements indispensables pour un employeur potentiel
- Le droit à la délivrance d'un certificat de travail **se prescrit par 10 ans** dès la fin des rapports de travail (**art. 127 CO**)



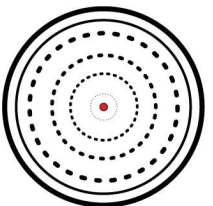
# Chapitre 12 La fin du contrat

# La fin du contrat

## *Les causes ordinaires d'extinction*

### ■ L'extinction des contrats de durée déterminée

- Fin automatique (**art. 334 al.1 CO**)
  - À l'expiration de la durée convenue
  - **Sans** qu'un **congé** ne soit nécessaire
- Poursuite tacite du contrat (**art. 334 al. 2 CO**)
  - Après la durée convenue = contrat de durée indéterminée
- Contrat de longue durée (**art. 334 al. 3 CO**)
  - Plus de 10 ans
  - Chaque partie peut mettre fin au contrat pour la fin d'un mois en respectant un délai de 6 mois

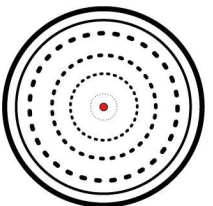




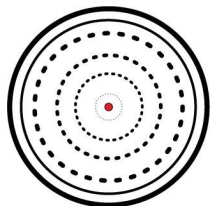
## ■ L'extinction des contrats de durée indéterminée

### ■ Principe

- **Nécessité d'un congé**= Résiliation unilatérale
- Résiliation du contrat possible par **chaque partie** (art. 335 al. 1 CO)
- Motivation écrite à la demande de l'autre partie (art. 335 al. 2 CO)
- **Délais de congé identiques** pour les deux parties
  - Si un accord prévoit des délais différents, le plus long est applicable aux deux parties (art. 335a al. 1 CO)

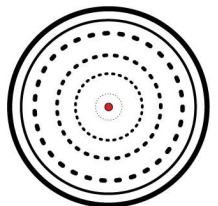


- Durant le temps d'essai
  - Résiliation à n'importe quel terme
    - Sauf accord contraire
  - Délai de résiliation de **7 jours (art. 335b al. 1 CO)**
  - Temps d'essai: de **1 à 3 mois (art.335b al. 2 CO)**
  
- Après le temps d'essai
  - Terme : pour la fin d'**un mois**
  - Délai dépendant de la durée des rapports de travail et pouvant être modifié par accord écrit (**art. 335c al. 2 CO**)
    - **1 mois** pendant la première année de service
    - **2 mois** de la 2<sup>ème</sup> à la 9<sup>ème</sup> année de service
    - **3 mois** dès la 9<sup>ème</sup> année de service



## ■ Protection contre les congés abusifs

- **Art. 336 al.1 et 2 CO** : Résiliation du contrat abusive
  - Le congé donné pour une raison inhérente à la personnalité de l'autre partie
    - Ex: sexe, âge, statut familial, origine, nationalité, antécédents judiciaires, mœurs
    - Sauf si cette raison à une influence négative ou est en lien avec les relations de travail
  - Le congé donné en raison de l'exercice par l'autre partie d'un droit constitutionnel
    - Ex: liberté de croyance, appartenance à un parti politique, droit au mariage
  - Le congé donné afin d'empêcher la naissance, en faveur du cocontractant, de prétentions résultant du contrat de travail
    - Ex: éviter le paiement d'une gratification à la fin de l'année
  - Le congé donné parce que l'autre partie accomplit une obligation légale
    - Ex: service militaire
  - Le congé donné en raison de l'appartenance à une organisation de travailleurs ou de l'exercice d'activités syndicales
  - Le congé donné alors que l'employé est membre d'une commission de l'entreprise
  - Le congé donné sans respecter la procédure de consultation prévue pour les licenciements collectifs

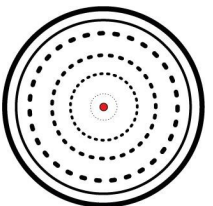


## ■ Conséquences

- Le congé abusif n'est pas annulé
- Montant de l'indemnité : Maximum **6 mois** de salaire (**art.336a al. 2 CO**)
- Indemnité indépendante de toute autre prétention que la victime pourrait faire valoir (**art.336a al. 2 CO**)

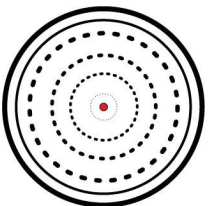
## ■ Procédure (**art. 336b al. 1 et 2 CO**)

- Demander la motivation de son congé
  - Si les motifs n'ont pas déjà été indiqués
- Faire opposition par écrit au plus tard jusqu'à la fin du délai de congé
- Saisir le juge dans les 180 jours à compter de la fin du contrat
  - Si l'employeur maintient le congé



## ■ Protection contre les congés en temps inopportun

- **Art. 336c al. 1 et 2 CO** : Protection du travailleur contre les congés donnés à un moment jugé défavorable pour trouver une nouvelle place de travail
  - Accident ou maladie
    - Protection de 30 jours la 1<sup>ère</sup> année de service, de 90 jours de la 2<sup>ème</sup> à la 5<sup>ème</sup> et de 180 jours dès la 6<sup>ème</sup> année de service
  - Grossesse et les 16 semaines qui suivent l'accouchement
  - Service militaire
- Protection applicable uniquement **après le temps d'essai**
- Protection de l'employeur contre une résiliation en temps inopportun du travailleur (**art. 336d CO**)
- Conséquences
  - Le congé est **nul**
    - La résiliation est réputée ne pas avoir été signifiée et le contrat de travail subsiste
  - Si le congé a été donné avant la période de protection et si le délai de congé n'est pas expiré avant le début de cette période alors le délai est suspendu
    - Maximum: pendant la période de protection



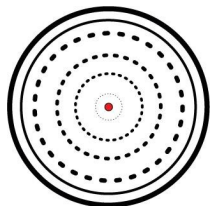
## *Les causes extraordinaires d'extinction*

### ■ **Résiliation pour justes motifs** (art. 337 à 337d CO)

#### ■ Conditions

##### ■ Juste motif

- Toutes les circonstances qui selon les règles de la bonne foi ne permettent **pas d'exiger** de celui qui a donné le congé **la continuation des rapports de travail**
- Les faits invoqués à l'appui d'une résiliation avec effet immédiat doivent être propres à détruire les rapports de confiance entre les parties
- Le fait d'être empêché de travailler sans sa faute n'est pas un juste motif
- Si les motifs invoqués sont de **moindre gravité** rendant possible la continuation des relations contractuelles, **un avertissement** doit être adressé



- Les effets d'une résiliation **justifiée**

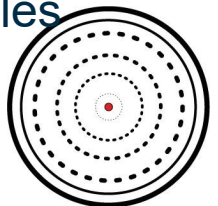
- Les rapports contractuels cessent en fait et en droit au jour du congé
- Si juste motif = violation d'une obligation contractuelle (**art. 337b al.1 CO**)
  - La partie lésée a droit à la réparation intégrale de son préjudice selon les principes généraux de la responsabilité

- Les effets d'une résiliation **injustifiée de l'employeur**

- Le travailleur a droit à ce qu'il aurait gagné si les rapports de travail avaient pris fin à l'échéance du délai de congé ou à la cessation du contrat prévu pour une durée déterminée (**art. 337c al.1 CO**)
  - Salaire et vacances (payés en espèces)
- Le juge peut allouer une indemnité supplémentaire (**art. 337c al.1 et 3 CO**)
  - Maximum 6 mois de salaire

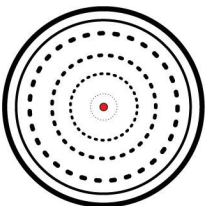
- Les effets d'une résiliation **injustifiée du travailleur**

- L'employeur peut prétendre à une indemnité égale au  $\frac{1}{4}$  du salaire mensuel du travailleur (**art. 337d CO**)
- L'employeur peut réclamer des dommages et intérêts supplémentaires s'il prouve que les conditions sont remplies



## ■ Le décès d'une partie

- Le décès du travailleur (**art. 338 al.1 CO**)
  - **Fin du contrat**
  - Si le travailleur laisse des survivants en faveur desquels le travailleur remplissait une obligation d'entretien : l'employeur doit verser 1 mois (si < 5 ans) ou 2 mois (si > 5 ans) de salaire
- Le décès de l'employeur (**art. 338a al.1 CO**)
  - Ne met **pas fin au contrat**
  - Les droits et obligations passent aux héritiers



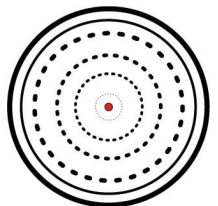


# Chapitre 13 Tribunal des Prud'hommes

# Tribunal des Prud'hommes

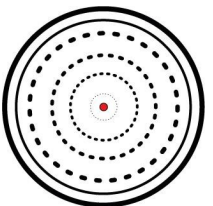
## Autorités compétentes

- Juge conciliateur
- Tribunal
  - Composition
    - Un président
    - Un juge employeur
    - Un juge salarié
- Chambre d'appel des prud'hommes de la Cour de justice
  - Même composition que le Tribunal



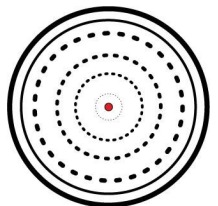
# Compétence

- Le Tribunal des prud'hommes juge les contestations découlant d'un contrat de travail de droit privé :
  - Les litiges entre le personnel régulier de l'administration publique sont jugés par la Chambre administrative de la Cour de justice
  - Les litiges relatifs aux assurances sociales sont jugés par la chambre des assurances sociales de la Cour de justice



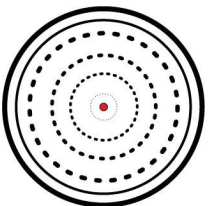
# Composition du Tribunal des prud'hommes

- Les juges sont répartis en 4 groupes selon le domaine d'activité
  - 1: agriculture et paysagisme, conciergerie et nettoyage, bâtiment et matériaux de construction, architecture, etc.
  - 2: hôtellerie, cafés et restaurants, artisanat, etc.
  - 3: banques, assurances et sociétés de services, sociétés financières, etc.
  - 4: professions diverses non comprises dans les autres groupes.



# Procédure

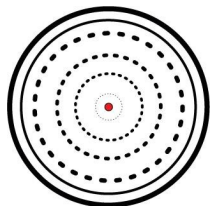
- Dépôt de la procédure de demande en justice
  - Au greffe
  - Adressée par poste
- Contenu de la demande
  - Les parties sont désignées de manière complète
  - Conclusions chiffrées
  - Objet du litige (valeur litigieuse < CHF 30'000.-) OU Exposé complet des faits (valeur litigieuse > CHF 30'000.-)
  - Accompagnée de toutes les pièces utiles
    - Contrat de travail
    - Lettre de congé
    - Feuille de paie



# Déroulement de la procédure

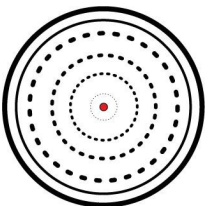
## ■ Conciliation

- Audience dans un délai de 2 mois après le dépôt de la demande
- Les parties comparaissent en personne
  - Elles peuvent être assistées par un proche, un avocat ou un autre mandataire professionnellement qualifié
- Un procès-verbal est dressé et signé par les parties et par le conciliateur
  - Si un accord est trouvé
    - Consigné dans le procès-verbal et a valeur de jugement
  - Si pas d'accord
    - Le demandeur reçoit l'autorisation de procéder qui lui permet de porter l'affaire devant le Tribunal dans un délai de 3 mois

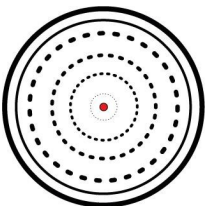


## ■ Tribunal

- Le Tribunal transmet un exemplaire de l'autorisation de procéder au défendeur et lui fixe un délai pour répondre ou fixe une audience
- Convocation des parties à une audience de débats
- Au terme de l'audience : procédure probatoire (notamment audition de témoins)
- A l'issue de la procédure : les parties peuvent plaider
- Fin: jugement est rédigé et communiqué aux parties
- Procédure simplifiée
  - Valeur litigieuse < CHF 30'000.- : Tribunal établit les faits d'office et les exigences formelles sont moindres
- Procédure ordinaire
  - Valeur litigieuse > CHF 30'000.-



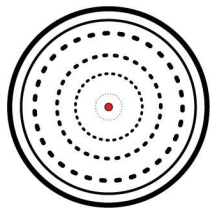
- **Chambre des prud'hommes de la Cour de justice**
  - Montant minimum : **CHF 10'000.-** pour former un appel contre le jugement rendu par le Tribunal
    - Contestation tant la constatation des faits que l'application du droit
  - Écrit et motivé et déposé dans **les 30 jours** qui suivent la réception du jugement
  - Transmission d'un exemplaire à la partie adverse qui a **30 jours** pour y répondre
  - Montant **< CHF 10'000.-** : un recours peut être formé
    - Contestation du droit effectué par le Tribunal mais non la constatation des faits





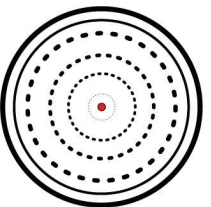
# For

- En général (**art. 34 CPC**)
  - Au domicile du défendeur
  - Au lieu où le travailleur accomplit habituellement son travail



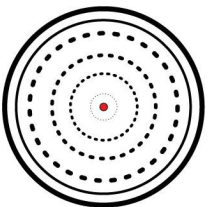
# Emoluments

- La procédure est gratuite pour les demandes < CHF 75'000.-
- L'émolument s'élève entre CHF 200.- et CHF 10'000.- si la demande est > **CHF 75'000.-**



# Égalité entre femmes et hommes

- Lorsque la demande est fondée sur la loi fédérale visant à assurer l'égalité entre femmes et hommes, l'autorité de conciliation est composée :
  - D'un conciliateur qui préside
  - De 2 conciliateurs-asseesseurs : un homme et une femme
    - Lorsque l'homme est employeur, la femme doit être salariée et inversement



# Merci de votre attention !

**h e g**

Haute école de gestion  
Genève

**Hes·SO**  **GENÈVE**  
Haute Ecole Spécialisée  
de Suisse occidentale