

90 questions pour tout savoir sur le droit du travail

Dans quels cas parle-t-on de mobbing? Que faire en cas de harcèlement sexuel au travail? L'employeur peut-il diminuer unilatéralement le salaire d'un employé? L'employé peut-il échanger ses vacances contre de l'argent? Peut-on s'absenter du travail pour garder son enfant malade? Qu'est-ce qu'un congé abusif?

Voici quelques-unes des 90 questions qu'adresse cet ouvrage. Dans un langage clair et accessible, l'auteur amène chaque réponse de manière détaillée et nuancée. Un guide pratique et essentiel, à mettre entre toutes les mains.

Un contenu complet en sept chapitres thématiques

- Le contrat de travail
- Salaire et durée du travail
- La relation employeur-employé
- Vacances et congés
- Maladie, accidents, grossesse, cas de force majeure
- Harcèlement, mobbing, comportements inappropriés
- La fin des rapports de travail

32 Un employeur peut-il diminuer unilatéralement le salaire d'un employé?

NON Toutefois, il peut le faire si l'employé donne son accord, ou s'il procède à un « congé-modification ».

GÉNÉRALITÉS

- L'employeur ne peut pas baisser unilatéralement le salaire convenu dans le contrat de travail d'un employé.
- L'employeur ne peut notamment pas invoquer les raisons suivantes:
 - les affaires ou la conjoncture vont mal (→ p. 71);
 - il n'est pas content du travail ou du comportement de l'employé (→ p. 139);
 - il n'avait pas de tâches à lui confier (→ p. 73);
 - il doit corriger sa politique salariale pour respecter la loi sur l'égalité (→ p. 116);
 - l'employé n'a pas atteint ses objectifs;
 - l'employé vit dans un pays ou une région où le coût de la vie est moins cher (→ p. 88).
- Cela est valable pour **toutes les composantes du salaire**: en espèces, en nature, 13^e salaire (→ p. 75), gratification obligatoire (→ p. 76).

*** En 2005, le Tribunal fédéral a jugé valable une baisse de salaire de 15%, annoncée par l'employeur avant l'entrée en fonction de l'employé, car ce dernier n'a pas protesté et accepté ce salaire pendant plusieurs mois. Dans ce cas, on considère que l'employé a donné son accord de manière tacite.

EXCEPTIONS

- L'employeur peut diminuer le salaire de l'employé si **l'employé donne son accord**, ou si l'employeur procède à un **congé-modification** (→ p. 41).
- S'il y a un **salaire minimum** dans une convention collective de travail (CCT) (→ p. 25) ou un **contrat-typé de travail (CTT)** (→ p. 29), l'employeur ne peut en aucun cas verser un salaire inférieur s'il est lié à la CCT, si elle est étendue ou si le CTT est obligatoire.
- Un accord entre l'employé et l'employeur de baisser le salaire n'est valable **que pour le futur**, jamais pour un travail déjà accompli.
- Un accord entre l'employé et l'employeur conclu sous la **contrainte** ou par tromperie est nul.
- Dans tous les cas, il n'est pas possible de baisser le salaire jusqu'à priver l'employé de tout moyen de subsistance.

AUTRES CAS

- Si l'employé doit de l'argent à l'employeur, ce dernier ne peut retenir la somme due sur le salaire que dans la mesure où il laisse à son employé le minimum vital selon les règles des poursuites et faillites.
Exception: si l'employé doit de l'argent à l'employeur parce qu'il lui a causé un dommage de manière intentionnelle, la totalité de la somme peut être retenue sur le salaire.
- Si le salaire contient une part variable (p. ex. bonus, commission, participation au résultat), la part variable peut être réduite si les conditions pour la verser ne sont pas remplies (→ p. 77).
- Si l'employé est en **incapacité de travail**, le droit au paiement du salaire est modifié (→ p. 164).
En cas de salaire à la pièce ou à la tâche (→ p. 80), de grève (→ p. 106) ou de cas de force majeure (→ p. 176), d'autres règles s'appliquent.

LE DROIT DU TRAVAIL EN SUISSE

73 Que faire en cas de harcèlement sexuel au travail?

Il faut exiger clairement que cela cesse et demander l'intervention de son employeur.

*** En 2001, le Tribunal fédéral a confirmé la condamnation pour harcèlement sexuel d'un patron de bistrot vaudois qui traitait une somnambule de «sûle pure», complétait sa remarque par «toutes des salopes», notamment devant les clients et les autres membres du personnel.

GÉNÉRALITÉS

- Le harcèlement est **interdit**, au travail comme en dehors, et peut constituer un **délit pénal**.
- Le harcèlement sexuel peut être le fait de la **hiérarchie**, mais aussi des **collègues**, des **subordonnés**, des **clients**, des **fournisseurs** ou de toute autre personne avec qui la personne harcelée est en contact.
- En cas de harcèlement sexuel, il faut exiger que cela cesse immédiatement et **avertir la hiérarchie** pour qu'elle intervienne sans délai.

QUELQUES EXEMPLES

- Toute parole ou tout geste **non consenti** à caractère sexuel ou en lien avec l'appartenance sexuelle constitue du harcèlement, indépendamment de l'orientation ou de l'identité sexuelle de la victime ou de l'auteur.
- Le harcèlement peut notamment se caractériser par:
 - des **attouchements** ou contacts physiques;
 - des invitations à caractère sexuel, de la «**drague**» appuyée;
 - des **promesses d'avantages** en échange de faveurs sexuelles;
 - des **pressions** ou des **menaces** en vue d'obtenir des faveurs sexuelles;
 - de l'**exhibitionnisme**;
 - de la présentation de **matériel pornographique**;

192

LE DROIT DU TRAVAIL EN SUISSE

- des **blagues à caractère sexuel**;
- l'emploi de **surnoms sexuellement explicites**;
- des **remarques** sexistes, grossières ou désobligeantes, même épisodiques;
- le **viol** ou la **contrainte sexuelle**, ainsi que la tentative de les commettre.

- Même si l'auteur n'avait pas l'intention de harceler sexuellement ou d'empoisonner les relations de travail, il est responsable de ses actes.
« C'était juste pour rigoler » n'est pas une excuse.
- Les **hommes** peuvent aussi être victimes de harcèlement sexuel.

RESPONSABILITÉ DE L'EMPLOYEUR

- L'employeur ne doit pas tolérer le harcèlement et doit **prendre des mesures**, y compris préventives, pour l'éviter.
De nombreuses entreprises et organisations ont édicté des règlements précis sur le harcèlement sexuel, sur la manière de le prévenir et sur ses conséquences. De nombreuses conventions collectives de travail (→ p. 25) prévoient la rédaction de tels documents.
- Il doit indiquer clairement que le harcèlement ne sera toléré sous aucun prétexte, en intervenant sans délai en cas de soupçon fondé.
En particulier, l'employeur ne doit pas laisser pourrir la situation en minimisant les actes (p. ex. « ce n'est pas grave, c'est juste une blague cochonne », ou « elle allume tout le monde, celle-là » ou « c'est un client important, elle n'a qu'à supporter »).
- L'employeur doit prendre des **sanctions** contre les auteurs et désigner une **personne de confiance indépendante** à laquelle les victimes peuvent s'adresser pour recevoir **conseil et soutien**.
- L'employeur doit informer le personnel sur ce qu'est le harcèlement sexuel et sur ses conséquences.
Certaines institutions de soins protègent leur personnel en n'inscrivant pas les prénoms sur les badges et en évitant que des femmes travaillent seules la nuit.

HARCÈLEMENT, MOBBIING, COMPORTEMENTS INAPPROPRIÉS

193



Un vade-mecum pratique de 248 pages