

## Note de l'auteur

Qu'est-ce que le droit du travail a bougé ces dernières années ! Depuis la parution de la première édition de ce guide pratique, le monde du travail a connu des évolutions majeures : irruption de l'intelligence artificielle, essor du télétravail, disruption par les plateformes, extraction massive de données personnelles, hausse des cybermenaces, prise de conscience de la réalité des proches aidants, sans oublier la pandémie de Covid-19...

Le droit s'est adapté, notamment avec le nouveau congé-paternité, le congé-adoption ou l'allocation pour les parents d'un enfant gravement malade. Et comme le droit du travail est un droit du quotidien, les tribunaux ont traité toutes sortes de problèmes concrets et produit une jurisprudence foisonnante, avec quelques changements marquants, pour ne pas dire de gros revirements. Une jurisprudence que les nombreux juristes spécialisés en droit du travail ne se sont pas privés de commenter abondamment, avec des avis souvent divergents.

Il était donc grand temps de mettre à jour ce guide pratique, en ajoutant notamment dix nouveaux chapitres sur des sujets actuels comme les plateformes, la cybersécurité, l'intelligence artificielle ou sur des situations de plus en plus fréquentes comme le temps partiel ou la libération de l'obligation de travailler.

Ces évolutions constantes nous rappellent qu'un livre de droit n'est pas comme le bon vin : il vieillit mal. Les lois changent et, comme il n'existe pas un seul « code du travail » en Suisse, il est parfois difficile de s'y retrouver. Certaines règles se trouvent d'ailleurs dans des lois qui n'ont rien à voir avec le travail ! Et la jurisprudence vient sans arrêt changer la donne.

En conclusion : ne prenez pas ce livre au pied de la lettre. Si vous avez une question précise – ou un vrai problème de droit du travail – faites-vous conseiller par un ou une spécialiste : syndicat ou organisation patronale, avocat·e, permanence ou assurance juridique, etc. Et rappelez-vous que qu'une décision d'un tribunal se fonde toujours sur un cas particulier, dont les conclusions ne peuvent souvent pas être généralisées.

Bonne lecture !

Jean Christophe Schwaab

## À propos de l'auteur

Jean Christophe Schwaab est docteur en droit, conseiller municipal à Bourg-en-Lavaux (VD), ancien député du canton de Vaud (2007-2011) et ancien conseiller national (2011-2017). Membre du parti socialiste et actif au sein de plusieurs syndicats, il a été membre de la Commission fédérale du travail et de divers organes de l'Organisation internationale du travail. Il est auteur de plusieurs ouvrages scientifiques sur le droit du travail et il enseigne cette matière au sein de plusieurs organisations. Marié et père de deux enfants, il habite à Riex.

## Remerciements

Nous tenons à remercier, pour leur relecture attentive de l'ouvrage :  
Jeanne Collet, Jean-Pierre Collet, Jennifer Lygren, Patrick Mangold, Christine Schwaab et Jean Jacques Schwaab.

## Quelques abréviations récurrentes

CCT	Convention collective de travail
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CO	Code des obligations
CTT	Contrat-type de travail
LTr	Loi sur le travail

## Textes légaux sur internet

Tous les textes légaux fédéraux cités dans ce livre se trouvent en ligne à l'adresse [www.admin.ch](http://www.admin.ch) > Droit fédéral > Recueil systématique.  
Les textes légaux cantonaux se trouvent sur les sites des cantons.

Les textes des CCT de force obligatoire et CTT obligatoires se trouvent sur le site du Secrétariat d'État à l'économie : [www.seco.admin.ch](http://www.seco.admin.ch) > Libre circulation des personnes et relations de travail

Les textes des principales CCT de branches se trouvent sur :  
[www.service-cct.ch](http://www.service-cct.ch)

## Note

Le droit suisse du travail utilise uniquement la notion de « travailleur » et ne distingue pas entre « cols bleus », « cols blancs » ou « cadres », sauf pour les « cadres avec fonction dirigeante ». Nous avons choisi, en général, d'utiliser le terme générique d'« employé ».

Pour simplifier la lecture, les termes « employeur » et « employé » figurent au masculin dans le texte, mais désignent aussi bien les hommes que les femmes.

# Sommaire

## Le contrat de travail

- |  |   |  |
|--|---|--|
| <b>1</b>   Le contrat de travail doit-il être conclu par écrit? p. 13                      | <b>8</b>   Toute société doit-elle avoir un règlement du personnel et un règlement d'entreprise? p. 29                    | <b>15</b>   L'employé qui renonce à toucher ce que son employeur lui doit peut-il revenir sur sa décision? p. 43 |
| <b>2</b>   Y a-t-il un code du travail en Suisse? p. 16                                    | <b>9</b>   Une entreprise peut-elle employer durablement quelqu'un en recourant à une agence de travail temporaire? p. 31 | <b>16</b>   Un contrat de travail écrit peut-il déroger à la loi? p. 44  |
| <b>3</b>   La Loi sur le travail s'applique-t-elle à tout le monde? p. 19                  | <b>10</b>   Qu'est-ce qu'un contrat à durée déterminée (CDD)? p. 33   | <b>17</b>   Qu'est-ce que l'« ubérisation » des rapports de travail? p. 46                                       |
| <b>4</b>   Quelles règles s'appliquent aux employés du secteur public? p. 21               | <b>11</b>   Peut-on travailler à plus de 100% en cumulant plusieurs emplois? p. 35  | <b>18</b>   Mon employeur peut-il être une intelligence artificielle (IA)? p. 49                                 |
| <b>5</b>   Le temps d'essai est-il obligatoire? p. 23                                      | <b>12</b>   Travail au noir: qui risque quoi exactement? p. 37  | <b>19</b>   Qu'est-ce que la « fausse indépendance »? p. 52  |
| <b>6</b>   L'employeur doit-il respecter une convention collective de travail (CCT)? p. 25 | <b>13</b>   Qu'est-ce qu'un contrat-type de travail (CTT)? p. 39  |  |
| <b>7</b>   Qu'est-ce que le partenariat social? p. 27                                      | <b>14</b>   Peut-on modifier un contrat de travail? p. 41   |  |

- 20** Existe-t-il un salaire minimal en Suisse? p. 57
- 21** Quand et comment l'employeur doit-il payer le salaire? p. 59
- 22** La durée légale du travail est-elle la même pour tout le monde? p. 61
- 23** Qui fixe les horaires de travail? p. 63
- 24** L'employeur peut-il refuser que son employé fasse du télétravail? p. 65
- 25** Les heures supplémentaires donnent-elles droit à un salaire plus élevé? p. 67
- 26** Est-ce vraiment utile de noter ses heures? p. 69
- 27** L'employeur est-il obligé d'indexer ou d'augmenter les salaires? p. 70
- 28** Le travail du dimanche donne-t-il droit à un supplément de salaire? p. 72
- 29** L'employeur peut-il exiger que son employé soit atteignable nuit et jour? p. 75
- 30** L'employeur peut-il prolonger le temps de travail de ses employés en raison de la mauvaise conjoncture? p. 77
- 31** L'employeur peut-il renvoyer un employé à la maison sans salaire sous prétexte qu'il n'y a pas assez de travail? p. 79
- 32** L'employeur est-il tenu de verser un 13<sup>e</sup> salaire, des gratifications, des primes ou des bonus? p. 81
- 33** L'employé peut-il être uniquement rémunéré à la commission ou en fonction du bénéfice réalisé? p. 84
- 34** Un employeur peut-il diminuer unilatéralement le salaire d'un employé? p. 87
- 35** Combien de pauses a-t-on le droit de prendre durant une journée de travail? p. 89
- 36** Le travail sur appel est-il autorisé? p. 91
- 37** Quelles sont les règles du travail à temps partiel? p. 93
- 38** Réduire son temps de travail est-il un droit? p. 97
- 39** Une entreprise peut-elle payer moins bien les frontaliers que ses employés habitant en Suisse? p. 98
- 40** Qu'est-ce que le dumping salarial? p. 100
- 41** Le contrat d'apprentissage est-il un contrat de travail? p. 103
- 42** Le stage est-il un contrat de travail? p. 106

## La relation employeur-employé

- 43 Y a-t-il des questions que l'employeur n'a pas le droit de poser à un candidat? p. 111
- 44 L'employeur a-t-il le droit de surveiller ses employés? p. 115
- 45 Quelles données personnelles l'employeur peut-il conserver? p. 117
- 46 La grève est-elle légale en Suisse? p. 121
- 47 Qu'est-ce que le devoir de fidélité? p. 124
- 48 Qui paie les dégâts causés sur le lieu de travail? p. 126
- 49 La fumée est-elle autorisée dans un bureau fermé? p. 129
- 50 Quelles discriminations la loi sur l'égalité vise-t-elle? p. 131
- 51 Dans quels cas un employé peut-il faire intervenir l'inspecteur du travail? p. 134
- 52 L'employeur a-t-il le droit de diffuser des images de ses employés? p. 136
- 53 L'employeur doit-il rembourser les frais de l'employé? p. 138
- 54 L'employé doit-il respecter toutes les directives de l'employeur? p. 142
- 55 L'employeur peut-il empêcher un employé de pratiquer certains loisirs? p. 145
- 56 L'employeur peut-il imposer un code vestimentaire? p. 147
- 57 L'employeur peut-il obliger ses employés à travailler la nuit? p. 149
- 58 L'employeur est-il obligé de financer la formation continue? p. 152
- 59 L'employeur peut-il évaluer les performances de ses employés? p. 154
- 60 L'employé doit-il restituer à l'employeur tout ce qu'il reçoit dans le cadre du travail? p. 156

## Vacances et congés

- 61 Qu'est-ce qu'un jour de congé? p. 161
- 62 Quels sont les droits aux vacances en Suisse? p. 165
- 63 L'employeur peut-il imposer des dates de vacances à ses employés? p. 168
- 64 L'employé peut-il échanger ses vacances contre de l'argent? p. 170
- 65 Comment fonctionne le congé-maternité? p. 172
- 66 Comment fonctionne le congé-paternité? p. 174
- 67 Quels sont les droits de l'employé qui adopte un enfant? p. 177
- 68 Peut-on avoir congé pour s'occuper d'un proche? p. 179
- 69 L'employeur peut-il refuser d'accorder un congé non payé? p. 182

## Maladie, accident, grossesse, cas de force majeure

- 70** Quelles sont les obligations de l'employeur en matière de santé des employés? p. 187
- 71** À quel salaire a-t-on droit en cas de maladie ou d'accident? p. 190
- 72** L'employeur peut-il licencier quelqu'un qui est en arrêt de travail? p. 193
- 73** Quand faut-il annoncer sa grossesse à son employeur? p. 196
- 74** Que se passe-t-il après l'accouchement? p. 198
- 75** Peut-on s'absenter du travail pour garder son enfant malade? p. 200
- 76** Que se passe-t-il si l'employé ne peut pas se rendre à son travail pour cas de force majeure? p. 202
- 77** L'employé qui estime que sa sécurité est menacée peut-il interrompre son travail? p. 205
- 78** L'employeur peut-il contrôler ses employés pour savoir s'ils ont consommé de l'alcool ou des stupéfiants? p. 207
- 79** Qui est responsable en cas de cyberattaque ou de perte de données? p. 210

## Harcèlement, mobbing, comportements inappropriés

- 80** Un employé peut-il dénoncer des agissements qui lui paraissent illégaux? p. 215
- 81** Dans quels cas parle-t-on de mobbing? p. 217
- 82** Que faire en cas de harcèlement sexuel au travail? p. 220
- 83** À qui s'adresser en cas de litige du travail? p. 223
- 84** L'employeur peut-il interdire une relation amoureuse entre collègues de travail? p. 226

## La fin des rapports de travail

- 85** L'employeur peut-il licencier quelqu'un sans raison particulière? p. 231
- 86** Le délai de congé prévu dans le contrat peut-il être raccourci? p. 233
- 87** En cas de libération de l'obligation de travailler, peut-on commencer tout de suite un nouvel emploi? p. 236
- 88** Peut-on licencier ou démissionner par oral? p. 238
- 89** Qu'est-ce qu'un congé abusif? p. 240
- 90** À quelles conditions l'employeur peut-il licencier un employé avec effet immédiat? p. 244
- 91** En cas de licenciement collectif, combien de mois de salaire l'employeur doit-il offrir à ses employés? p. 248
- 92** L'employeur peut-il licencier un représentant du personnel? p. 252
- 93** L'employeur peut-il empêcher un ancien employé de travailler pour un concurrent à l'avenir? p. 254
- 94** Peut-on contester la façon dont un certificat de travail a été rédigé? p. 256
- 95** En cas de faillite de l'entreprise, que se passe-t-il pour les employés? p. 258
- 96** Que se passe-t-il en cas de décès de l'employé ou de l'employeur? p. 261
- 97** Quand le contrat de travail prend fin, l'employé et l'employeur ont-ils encore des obligations? p. 263
- 98** Celui qui rachète une entreprise peut-il choisir les employés qu'il reprend? p. 265
- 99** Que risque l'employé qui ne se présente pas à son travail? p. 267
- 100** Jusqu'à quel âge travaille-t-on en Suisse? p. 269

## Index

p. 272

---

# Le contrat de travail

---



# 1 Le contrat de travail doit-il être conclu par écrit ?

**NON** Toutefois, si les rapports de travail durent plus d'un mois, l'employeur doit remettre à l'employé un résumé écrit des principales conditions de travail.

---

## FORME

- Le contrat de travail peut être conclu **par écrit** ou **par oral**.
- Il peut aussi se faire **de manière concluante**, c'est-à-dire si l'employé fait le travail et que l'employeur le paie. Dans ce cas, c'est un contrat de travail, même s'ils n'ont rien conclu expressément.
- En cas de contrat à durée indéterminée ou de contrat à durée déterminée de plus d'un mois, l'employeur doit remettre à l'employé un **résumé écrit** des principales conditions de travail (noms des parties au contrat, fonction du travailleur, salaire, durée du travail, date de début).
- Certains **contrats de travail spéciaux** doivent être obligatoirement passés par écrit :
  - le contrat d'apprentissage (→ p. 103) ;
  - le contrat de travail temporaire (→ p. 31) ;
  - le contrat de travail à domicile (→ p. 17) ;
  - la convention collective de travail (→ p. 25) ;
  - le contrat des voyageurs de commerce.
- Si le contrat a été passé par écrit et qu'il est **incomplet** (par exemple parce que les parties ont oublié un point essentiel), on le complète en appliquant :
  - la loi (si elle traite du sujet) ;
  - la convention collective de travail ou le contrat-type de travail s'il y en a un ;
  - l'usage de la branche ou de la région.

---

●●● Un tribunal genevois a considéré qu'aider un voisin à débayer un tas de sable pendant une heure et demie un samedi matin restait dans les limites du « service rendu à un ami » et ne constituait pas un contrat de travail. Le Tribunal fédéral a validé cette décision.

---

- Certaines **dérogations au droit dispositif** (→ p. 44) ne sont valables que si elles ont été convenues par écrit.

*C'est le cas, par exemple, pour les heures supplémentaires, le paiement du salaire en cas de maladie, le remboursement des frais, le temps d'essai ou le délai de congé.*

#### **VALIDITÉ**

- Un contrat de travail est valable dès que l'employeur et l'employé se sont mis d'accord sur ses **points essentiels**, à savoir :
  - la nature du travail (ce que l'on attend de l'employé) ;
  - la durée du travail ;
  - le salaire ;
  - la date du début du travail (et la date de fin s'il s'agit d'un contrat à durée déterminée).
- Un contrat de travail peut aussi **découler des circonstances** :
  - si les tâches effectuées font d'ordinaire l'objet d'un contrat de travail ;
  - si les tâches effectuées le sont généralement en échange d'une rémunération ;
  - si la personne à qui les tâches bénéficient a accepté qu'elles soient effectuées.

*Il est par exemple évident que faire le ménage chez quelqu'un qui ne fait pas partie des proches intimes ne se fait que contre rétribution : il y a donc un contrat de travail.*

- Si un contrat de travail découle des circonstances, toutes les règles du droit du travail s'y appliquent, en particulier le droit au salaire et le paiement des cotisations sociales, même si les parties ont expressément convenu (à tort) qu'il ne s'agissait pas d'un contrat de travail ou que l'employé devait travailler gratuitement.

*Il est possible de « rendre service » à sa famille, ses amis ou ses voisins en effectuant gratuitement des menus travaux sans qu'il s'agisse d'un contrat de travail, pour autant que cela reste dans le cadre d'une relation familiale, d'amitié ou de bon voisinage.*

#### AUTRES CAS

- Le **bénévolat** n'engendre pas de contrat de travail, même si le bénévole fournit une prestation qui donne ordinairement droit à une rémunération.

*Exemple : un expert-comptable trésorier d'un club de football.*

- Si celui qui effectue les tâches le fait à titre d'**indépendant** (→ p. 52), ce n'est pas un contrat de travail, mais un mandat, un contrat d'entreprise, une franchise ou un autre type de contrat, auquel d'autres règles s'appliquent.

#### TEXTES DE LOI

CO art. 11, 320,  
330b, 344a, 347a,  
351a, 356c  
LSE art. 19

## 2 Y a-t-il un code du travail en Suisse ?

**NON** Contrairement à la France, les règles qui s'appliquent au contrat de travail en Suisse se trouvent dans des lois nombreuses et diverses.

---

... Lors d'un débat télévisé en marge de l'élection présidentielle française en 2012, un candidat a comparé le Code des obligations au volumineux «Code du travail» français (env. 10 000 articles de loi!) : « Vous voyez, en Suisse, le droit du travail est très simple! », disait-il. Mais il a oublié de parler de tout le reste...

---

### PRINCIPAUX TEXTES DE LOI

- Le **Code des obligations** (CO, art. 319 à 362) contient les principales règles sur le contrat individuel de travail, sur les conventions collectives de travail (CCT) et sur le contrat d'apprentissage. Il s'applique à toutes les entreprises privées et à certaines collectivités publiques.
- Les **règles générales du droit des contrats** (CO, art. 1 à 183) s'appliquent aussi au contrat de travail.
- La **Loi sur le travail** (LTr) contient les règles de protection des employés, notamment sur la durée du travail, les pauses, le travail de nuit, le travail du dimanche, la protection des jeunes et des (futurs) mères, le travail en équipe, le piquet, la santé et la sécurité au travail.

*La Loi sur le travail ne s'applique pas à toutes les entreprises (→ p. 19) ni au secteur public (→ p. 21).*

- Les **Ordonnances à la LTr** précisent le contenu de la LTr (OLT 1), fixent les exceptions pour certaines branches (OLT 2), des règles de santé et de sécurité au travail (OLT 3), des règles pour l'industrie (OLT 4) et des règles pour les moins de 18 ans (OLT 5).

*Il existe aussi des ordonnances sur la protection des femmes enceintes, sur les ouvertures dominicales dans les gares et les aéroports, et sur le travail dangereux, nocturne et dominical des apprentis.*

- La **Loi sur l'égalité** (LEg) précise les règles pour l'égalité des sexes (→ p. 131).
-

- La **Loi sur l'information et la consultation des travailleurs** (appelée aussi Loi sur la participation).

#### AUTRES LOIS

- La **Loi sur le service de l'emploi** (LSE) et son ordonnance (OSE) fixent les règles pour le travail temporaire (→ p. 31).
- La **Loi sur les travailleurs détachés** (LDét) et son ordonnance (ODét) précisent les « mesures d'accompagnement » à la libre circulation des personnes (→ p. 101).
- La **Loi sur l'extension des conventions collectives** rend les CCT applicables à toutes les entreprises de la branche (→ p. 25).
- La **Loi sur la formation professionnelle** (LFPr) et son ordonnance (OFPr) fixent les règles sur la formation des apprentis (→ p. 103).
- La **Loi sur le travail à domicile** (LTrD) s'applique au travail à domicile artisanal-industriel. Cette loi ne s'applique pas au télétravail (« home-office ») (→ p. 65).
- La **Loi sur le travail au noir** (LTN) (→ p. 37) s'applique au travail non déclaré.
- La **Loi sur l'Office fédéral de conciliation en matière de conflits collectifs du travail**, pour résoudre les conflits supracantonaux entre partenaires sociaux (→ p. 123).
- La **Loi sur la durée du travail** (LDT) s'applique aux transports publics (qui ne sont pas soumis à la LTr).
- Les **Ordonnances sur les chauffeurs** (OTR 1 et 2) fixent les règles de sécurité au travail pour les chauffeurs poids lourd professionnels.
- L'**Ordonnance sur les domestiques privés** (ODPr) fixe les conditions d'entrée en Suisse, d'admission, de séjour et de travail des domestiques privés des ambassades.
- La **législation sur la navigation aérienne** fixe les règles de sécurité au travail pour le personnel de cabine (non soumis à la LTr).
- La **Loi sur le travail dans les fabriques**, qui oblige les cantons à mettre sur pied des offices de conciliation.

*Suite à l'adoption de l'initiative « pour les soins infirmiers », le Conseil fédéral a mis en consultation un projet de loi sur les conditions de travail dans le domaine des soins infirmiers.*

- Les règles cantonales et communales sur la **police du commerce** déterminent les horaires d'ouverture de magasins.
- Il existe aussi des règles spéciales tirées du **Code civil** (CC), du **Code de procédure civile** (CPC), du **Code pénal** (CP), de la **Loi sur les poursuites et faillites**, de la **Loi sur la fusion** (LFus), de la **Loi sur les étrangers** (LEtr), de la **Loi sur la protection des données** (LPD) et de la **Loi sur l'égalité pour les handicapés** (LHand).
- De nombreux **accords internationaux** concernent le contrat de travail, comme l'Accord sur la libre circulation des personnes (ALCP) ou encore les nombreuses conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT).
- Toutes les **lois sur les assurances sociales** s'appliquent aussi à tous les contrats de travail.

*Il y a notamment la Loi sur la partie générale des assurances sociales (LPGA), la Loi sur l'assurance vieillesse et survivants (LAVS) et son règlement (RAVS), la Loi sur l'assurance-accidents (LAA) et son Ordonnance (OLAA), l'Ordonnance sur la prévention des accidents (OPA), la Loi sur l'assurance-chômage et insolvabilité (LACI), la Loi sur l'assurance-maladie (LAMal), la Loi sur la prévoyance professionnelle (LPP) et ses Ordonnances (OPP), la Loi sur les allocations familiales (LAFam), la Loi sur les allocations familiales dans l'agriculture (LFA), la Loi sur le contrat d'assurance (LCA) et la Loi sur les allocations pour perte de gain (LAPG).*

#### **EMPLOYÉS DES COLLECTIVITÉS PUBLIQUES**

- La **Loi sur le personnel de la Confédération** (LPers) s'applique aux fonctionnaires fédéraux, qui ne sont pas concernés par la plupart des lois mentionnées ci-dessus.
- Les législations cantonales et communales sur le personnel des collectivités publiques (→ p. 21) s'appliquent de la même façon aux employés cantonaux et communaux.

### 3 La Loi sur le travail s'applique-t-elle à tout le monde ?

**NON** Elle concerne un grand nombre de travailleurs en Suisse, mais ne s'applique ni à toutes les entreprises, ni à tous les employés.

#### SECTEURS CONCERNÉS

- La Loi sur le travail s'applique à environ **75 % des employés en Suisse**, principalement dans le **secteur privé**.
- La Loi sur le travail contient de nombreuses dispositions en matière de **protection des employés**, par exemple :
  - des mesures en faveur de la santé et de la sécurité au travail ;
  - des conditions en cas de travail de nuit, du dimanche ou continu (c'est-à-dire en trois équipes qui se succèdent 24 h/24) ;
  - la durée maximale du travail ;
  - le nombre et la durée des pauses ;
  - des mesures de protection des (futurs) mères et des jeunes de moins de 18 ans révolus.

#### SECTEURS NON CONCERNÉS

- Dans les entreprises suivantes, la Loi sur le travail **ne s'applique pas** :
  - Secteur public (Confédération, cantons, communes) et entreprises qui en dépendent, hôpitaux publics.  
*Exceptions : la Loi sur le travail s'applique aux médecins-assistants et aux chefs de clinique ; les règles de la LTr sur la protection de la santé s'appliquent à tout le secteur public.*
  - Transports publics (CFE, transports urbains, compagnies de navigation, téléphériques, La Poste).
  - Exploitations agricoles et de production horticole.

---

••• Bon nombre de médecins-assistants et chefs de clinique faisaient fréquemment des semaines de travail de 80 heures et plus. Depuis leur assujettissement à la Loi sur le travail, en 2005, ils ne peuvent pas travailler plus de 50 heures par semaine. Mais les hôpitaux peinent à respecter cette règle.

---

- Entreprises familiales où seuls travaillent les conjoints, leurs enfants et parents en ligne directe.  
*Si l'entreprise familiale est une SA ou une Sàrl, elle est tout de même soumise à la Loi sur le travail.*
  - Équipes des navires en mer, pêcheurs sur les lacs.
  - Organisations internationales (ONU, OIT, OMC, etc.).  
*En revanche, la LTr s'applique aux fédérations sportives.*
  - Personnel des ambassades étrangères en Suisse.
  - Ménages privés.
- ➊ Même si une entreprise est soumise à la Loi sur le travail, cette dernière **ne s'applique pas aux catégories de personnes suivantes** :
- Cadres avec une fonction dirigeante élevée.  
*Seuls les cadres avec une influence déterminante sur leur entreprise, notamment le droit d'engager ou de licencier du personnel, font partie de cette catégorie.*
  - Ecclésiastiques.
  - Certains artistes bénéficiant d'une grande liberté d'organisation.  
*Exemple : le chef d'orchestre ou un soliste font partie de cette catégorie, mais pas les membres de l'orchestre, qui doivent suivre des directives du chef.*
  - Chercheurs.
  - Pilotes et personnel de cabine des avions de ligne.
  - Enseignants des écoles privées, assistants sociaux, éducateurs et surveillants.
  - Voyageurs de commerce.
  - Travailleurs à domicile dans le domaine artisanal ou industriel, qui sont soumis à la Loi sur le travail à domicile.  
*Toutefois, un employé qui fait du télétravail un ou plusieurs jours par semaine en se connectant au serveur de son employeur est tout de même soumis à la Loi sur le travail (→ p. 65).*
- ➋ Les règles de la LTr sur la protection de la santé s'appliquent tout de même aux cadres avec une fonction dirigeante élevée et aux enseignants des écoles privées, assistants sociaux, éducateurs et surveillants.