

ÉDITIONS  
**LOISIRS  
ET PÉDAGOGIE**  
apprendre

—  
Rémy Bucheler

#11

# LE CONTRAT DE TRAVAIL

THÉORIE ET EXERCICES

# LE CONTRAT DE TRAVAIL

Ce cahier présente une introduction au contrat de travail. Les différents types de contrats, les spécificités du contrat de travail ainsi que les droits et obligations du travailleur et de l'employeur sont expliqués dans un langage simple et accessible.

## Sommaire

Introduction .....	5
1. Les types de contrats .....	5
2. La structure du droit du travail .....	8
3. Les éléments du contrat de travail .....	12
4. Les obligations du travailleur .....	15
5. Les obligations de l'employeur .....	18
6. La fin du contrat de travail .....	27
Exercices .....	40

# Le contrat de travail

## Introduction

Le travail « dépendant » est, de loin, la forme d'activité professionnelle la plus répandue. Sa réglementation est capitale pour protéger les travailleurs, mais aussi pour permettre aux employeurs de gérer la main-d'œuvre dont ils ont besoin avec une certaine liberté.

Le droit du travail est une branche du droit à part entière tant la réglementation du contrat de travail est importante et complexe. C'est également une réglementation à plusieurs niveaux. Les tribunaux du travail sont des tribunaux spécialisés. Ce cahier présente les règles du contrat de travail au sens du droit privé, soit selon le Code des obligations.

### Objectifs

- Comprendre le contrat de travail et ses spécificités
- Connaître les obligations du travailleur et de l'employeur
- Connaître les règles applicables aux litiges courants en matière de droit du travail

## 1 Les types de contrats

Une personne qui travaille pour une autre (au sens large du terme) va, en termes juridiques, lui fournir des services. En fonction des services à rendre, le contrat conclu sera différent et la réglementation sera spécifique. Le Code des obligations réglemente trois **contrats de services** : le contrat d'entreprise, le contrat de mandat et le contrat de travail.

Distinguer entre ces trois contrats est primordial afin de déterminer quelles sont les règles qui s'appliquent dans chaque cas rencontré.

### Contrat de travail

Le **contrat de travail** est le contrat par lequel une personne s'engage à travailler pour une autre dans un **rapport de dépendance**. Il est régi par les articles 319 et suivants du Code des obligations.

- L'élément essentiel du contrat de travail est la subordination. L'employé doit obéir à son employeur.
- C'est l'employeur qui définit les modalités du travail telles que le salaire, l'horaire, ou les tâches à effectuer.
- Le travailleur n'a donc pas d'indépendance dans l'exécution de son travail.

## EXEMPLE

Louisa est engagée par une entreprise en tant que réceptionniste. Son contrat de travail spécifie son salaire, ses horaires de travail, le poste qu'elle occupera et les tâches qu'elle devra effectuer. Lorsqu'elle vient au travail, Louisa est soumise à l'autorité de son supérieur hiérarchique et doit respecter ses instructions.

## Contrat d'entreprise

Le **contrat d'entreprise** est le contrat par lequel une personne s'engage à **créer et/ou réaliser un ouvrage** pour une autre personne. Il est régi par les articles 363 et suivants du Code des obligations.

- ➔ L'élément essentiel du contrat d'entreprise est la création d'un ouvrage. Il s'agit d'un objet que l'entrepreneur s'engage à développer pour le maître de l'ouvrage selon ses instructions.
- ➔ Dans un contrat d'entreprise, il y a donc création d'un nouvel objet spécialement pour celui qui le commande.
- ➔ Le contrat d'entreprise est exécuté de manière indépendante par l'entrepreneur. Bien entendu, il doit respecter les instructions du maître de l'ouvrage, mais il est libre dans l'exécution de ce travail pour autant qu'il crée l'ouvrage qui lui est demandé.
- ➔ La distinction entre le contrat d'entreprise et le contrat de vente peut parfois être subtile, car les deux contrats impliquent la remise d'une chose. Toutefois, le contrat d'entreprise consiste à créer une nouvelle chose spécialement pour le maître de l'ouvrage, alors que le contrat de vente consiste à remettre une chose « standard » à l'acheteur.
- ➔ Dans le contrat d'entreprise, on parle d'obligation de résultat de l'entrepreneur, car celui-ci a la charge de créer la chose demandée telle qu'elle a été commandée et de manière fonctionnelle.

## EXEMPLE

Rodolphe souhaite construire une maison pour sa famille et s'adresse pour cela à Elsa, qui est architecte. Rodolphe veut une maison de deux étages, adaptée à son terrain de 1000 m<sup>2</sup> situé dans la campagne. Elsa est chargée non seulement de concevoir la maison, mais également de s'occuper de sa construction et de superviser le chantier jusqu'à la fin du processus.

Il s'agit d'un contrat d'entreprise, car Elsa est chargée par Rodolphe de créer une maison : c'est un nouvel objet, construit spécialement pour Rodolphe selon ses désirs et son terrain. Bien entendu, Elsa devra respecter les instructions qui lui seront données, mais elle est libre d'organiser son travail comme elle l'entend en fonction des délais qui seront convenus.

D'autres exemples d'un contrat d'entreprise sont le bijoutier qui fabrique un bijou sur mesure ou le boulanger qui fabrique un gâteau de mariage sur commande.

**Contrat de mandat**

Le **contrat de mandat** est le contrat par lequel une personne s'engage à **rendre un service** à une autre. Il est régi par les articles 394 et suivants du Code des obligations.

- ➔ L'élément essentiel du contrat de mandat est la mise à disposition des connaissances et du savoir-faire du mandataire en faveur du mandant.
- ➔ Dans un contrat de mandat, il y a donc une personne qui est, d'une certaine manière, à disposition d'une autre pour lui rendre les services dont elle a besoin.
- ➔ Le contrat de mandat est un contrat très général et répandu, car dès qu'une personne s'adresse à une autre et lui demande des prestations, le contrat qui se noue est un contrat de mandat. Par ailleurs, le contrat de mandat englobe tous les contrats dès lors que les règles d'un autre contrat ne sont pas applicables (art. 394 al. 2 CO).
- ➔ Dans le contrat de mandat, on parle d'obligation de moyens du mandataire puisque celui-ci doit fournir des services : il ne peut pas garantir le résultat de son action, mais doit mettre les moyens nécessaires pour fournir un service de qualité.

**EXEMPLE**

Didier, qui a rencontré des difficultés avec son employeur et s'est fait licencier, fait appel à François, qui est avocat, pour défendre ses droits. Le contrat qui s'est noué est un contrat de mandat : François ne va pas créer un objet pour Didier, mais fournir des conseils juridiques et mettre en place une stratégie, ce qui constitue des prestations intellectuelles. D'autres exemples de contrat de mandat sont la tenue de la comptabilité d'une entreprise par une fiduciaire, l'audit réalisé par un consultant en entreprise ou encore les soins à un malade prodigués par un médecin.

**Résumé**

Les différences entre ces trois contrats peuvent se résumer ainsi :

	<b>Entreprise</b>	<b>Mandat</b>	<b>Travail</b>
Personne qui fournit les services	Entrepreneur	Mandataire	Employé
Personne qui reçoit les services	Maître de l'ouvrage	Mandant	Employeur
Éléments caractéristiques	Création d'un ouvrage (ou d'un objet) Obligation de résultat	Fourniture d'un service (ou de prestations) Obligation de moyens	Fourniture d'un travail dans un rapport de subordination Obligation d'effectuer la tâche demandée

## 2 La structure du droit du travail

- Instruments** Le droit du travail suisse est composé de plusieurs instruments :
- ➔ Code des obligations (CO) ;
  - ➔ conventions collectives ;
  - ➔ contrat de travail.
- Code des obligations** Le **Code des obligations** est la première source du droit du travail.
- ➔ Le contrat de travail est un contrat spécifiquement réglementé par le CO. Il fait l'objet du Titre dixième de la deuxième partie, aux **articles 319 et suivants**.
  - ➔ Les dispositions du CO en matière de contrat de travail sont pour une grande partie de nature impérative, c'est-à-dire que les normes fixées par le CO doivent être respectées et qu'il est impossible de convenir d'autres arrangements dans le contrat de travail (voir art. 361 ss CO). En fait, les dispositions sont pour la plupart relativement impératives, c'est-à-dire qu'il est interdit de prévoir des règles moins favorables, mais qu'il est possible d'adopter des règles plus favorables. Le CO fixe donc des minimums obligatoires à respecter.
- Conventions collectives** Dans certaines branches, il existe également des **conventions collectives de travail (CCT)** qui prévoient des règles spéciales s'appliquant à des types d'emplois particuliers.
- ➔ Les conventions collectives de travail sont des accords conclus entre des associations patronales et syndicales, soit entre des représentants des employeurs et des travailleurs, sur des **normes** applicables au travail dans la branche concernée.
  - ➔ Les conventions collectives concernent seulement des emplois particuliers. Il n'y a pas de convention collective générale, mais plutôt une convention **par branche** (par exemple hôtellerie-restauration, coiffure, etc.). Pour les très grandes entreprises, il peut y avoir une convention collective spécifique applicable à cette seule entreprise, conclue entre les représentants de sa direction et de ses employés.
  - ➔ Les conventions collectives prévoient des règles supplémentaires à celles du CO qui doivent être respectées par la branche concernée. Ces règles ont trait, par exemple, au **salair minimum**, aux **horaires de travail**, aux **indemnités supplémentaires**, aux **vacances et congés**, au **licenciement**, etc.

# Exercices

## Exercice 1

### Les types de contrats

Cochez s'il s'agit d'un contrat de travail, d'entreprise, de mandat ou de vente.

Situations	Contrat de travail	Contrat d'entreprise	Contrat de mandat	Contrat de vente
Martial vend sa moto.				
Mireille est secrétaire dans une grande entreprise.				
Michel est plombier, à son compte, et installe des sanitaires en tout genre.				
Marlène est avocate dans une étude biennoise.				

**Exercice 2****Éléments du contrat de travail**

	Définition	Obligatoire
Salaire		
Gratification		
Treizième salaire		
Prime		
Bonus		

**Exercice 3****Prime en fin d'année**

Chaque année, Bruno recevait de la part de son employeur une « prime exceptionnelle » de 1'000 francs à l'approche des fêtes de Noël. Cette année, pour la première fois depuis huit ans, la prime n'a pas été versée. Bruno peut-il exiger de son employeur l'octroi de cette prime ?

**Exercice 4****Contrat à durée déterminée**

Béatrice est engagée le 1<sup>er</sup> janvier 2017 en qualité d'hôtesse, sous la forme d'un contrat à durée déterminée courant jusqu'au 30 juin 2017. Le 28 juin 2017, l'entreprise reçoit une importante commande d'un client et demande à Béatrice de continuer à travailler. Le 16 août 2017, la mission auprès du nouveau client prend fin. Quelle est la situation de Béatrice ?

**Exercice 5****Contrat à durée déterminée**

Bertrand est engagé le 15 février 2017 en qualité de réceptionniste, sous la forme d'un contrat à durée déterminée jusqu'au 31 juillet 2017, afin de combler un congé maternité. À l'expiration de son contrat, l'entreprise lui demande d'officier en tant qu'hôte pour l'important client, et ce jusqu'au 16 août 2017. Quelle est alors la situation de Bertrand ?

**Exercice 6****Salaire minimal**

- a) Amandine, titulaire d'un Certificat fédéral de capacité (CFC), est coiffeuse dans un salon de coiffure de Suisse romande et est rémunérée 3'000 francs bruts par mois. Ce salaire est-il conforme aux exigences de la loi suisse ?