

Sommaire

Définitions	3
Quelles sont les particularités du contrat individuel de travail (CIT) ?	3
Qu'est-ce qu'une convention collective de travail (CCT) ?	4
Qu'est-ce qu'un contrat-type de travail (CTT) ?	5
Qu'entend-on par travail à temps partiel, travail occasionnel et travail sur appel ?	6
Droits et obligations de l'employeur et du travailleur	7
Quels sont les droits et les obligations de l'employeur ?	7
Quels sont les droits et les obligations du travailleur ?	8
Contenu du contrat de travail.....	9
Quelle est la durée de la période d'essai ?	9
Quelles sont les règles relatives au salaire ?	10
Le travailleur a-t-il droit à une gratification ou à un treizième salaire ?	11
Quelles sont les déductions sociales autorisées sur le salaire ?	12
Quand l'impôt à la source est-il déductible ?	13
Le travailleur peut-il compenser les heures supplémentaires effectuées ou se les faire payer ?	14
Le travailleur doit-il payer les frais liés à l'exécution du travail ?	15
Règles relatives à la clause de prohibition de concurrence Quelles sont les conditions de validité de la clause de prohibition de concurrence, son étendue ainsi que son contenu ?	16
Absences et vacances	17
Le travailleur a-t-il droit au salaire en cas d'empêchement de travailler ?	17
Quel est le droit annuel aux vacances et comment le calcule-t-on en argent ?	18
Quels sont les congés accordés par l'employeur en cas d'absences justifiées du travailleur ?	19

Résiliation du contrat de travail	20
Que doit contenir un certificat de travail ?	20
La résiliation du contrat doit-elle être motivée ?	21
Quels sont la durée et le terme du délai de congé ?	22
Dans quels cas le travailleur est-il protégé contre le licenciement ?	23
Quand un congé peut-il être considéré comme abusif ?	24
Le contrat de travail peut-il être modifié en défaveur du travailleur ?	25
Le contrat de travail peut-il être résilié pour justes motifs avec effet immédiat ?	26
Quel est le tribunal vaudois compétent pour traiter les litiges de travail ?	27
Protection de la santé et de la sécurité des travailleurs	28
Quel est le but de la loi fédérale sur le travail et quel est le rôle d'un inspecteur du travail ?	28
Le travailleur a-t-il droit au respect de sa personnalité ?	29
En quoi consiste le harcèlement et que peut faire le travailleur ?	30
Quels sont les droits des femmes enceintes et des mères qui allaitent ?	31
Le travailleur peut-il être tenu d'effectuer du travail de nuit et/ou du travail du dimanche ou les jours fériés et quelles sont les compensations	32
Quelle est la durée minimale du repos quotidien et du repos hebdomadaire ?	33
L'employeur doit-il consulter son personnel pour les questions liées à la santé et la sécurité au travail ?	34
En quoi consiste l'examen des plans des locaux professionnels ?	35
Qu'est-ce que la « Directive MSST » (CFST No 6508) ?	36
Glossaire	37

Définitions

Quelles sont les particularités du contrat individuel de travail (CIT) ?

Le contrat de travail (art. 319 CO) se caractérise principalement par un échange d'une prestation personnelle de travail contre une rémunération, ainsi qu'un rapport de subordination entre l'employeur et le travailleur.

Le contrat individuel de travail (CIT) peut être conclu pour une durée déterminée (art. 334 CO) ou indéterminée (art. 335 CO). Le contrat de travail de durée déterminée prend fin automatiquement au terme de la durée convenue contractuellement. Le contrat de travail de durée indéterminée prend fin à l'échéance du délai de congé. Il peut être résilié par la volonté unilatérale de l'employeur ou du travailleur.

Le contrat de travail n'est, en principe, soumis à aucune forme spéciale (art. 320 al.1 CO), sauf dans les cas expressément prévus par la loi. Il représente l'expression de la volonté de l'employeur et du travailleur, dans les limites autorisées par les dispositions du Titre dixième du Code des obligations. Lorsque le rapport de travail a été convenu pour une durée indéterminée ou pour plus d'un mois, l'employeur doit informer le travailleur par écrit, au plus tard un mois après le début des rapports de travail sur le nom des parties, la date du début du rapport de travail, la fonction du travailleur, le salaire et les éventuels suppléments, ainsi que la durée hebdomadaire du travail (art. 330b al. 1 CO).

L'art. 361 CO précise les dispositions qui sont impératives (on ne peut y déroger) et l'art. 362 CO les dispositions relativement impératives (on ne peut y déroger qu'en faveur du travailleur). Un contrat de travail ne peut pas contenir des dispositions contraires aux mœurs, aux droits de la personnalité et à l'ordre public (art. 19 CO).

La loi sur le travail (LTr) fixe les limites de droit public, dans lesquelles s'inscrivent les rapports contractuels, destinées à protéger la santé des travailleurs.

[Retour au sommaire](#)

Qu'est-ce qu'une convention collective de travail (CCT) ?

Une convention collective de travail (CCT) (art. 356 à 358 CO) est un accord contractuel écrit négocié entre les partenaires sociaux représentatifs dans une branche d'activité, qui règle les conditions de travail. Il peut également exister des conventions collectives de travail d'entreprise.

Les CCT fixent notamment leurs champs d'application et précisent les avantages sociaux accordés (par exemple, le droit aux vacances annuel, la durée hebdomadaire du travail, les délais de congé, l'obligation de conclure une assurance perte de gain en cas de maladie, les salaires minimaux, les absences justifiées, etc.).

Les CCT contiennent souvent d'autres règles relatives au traitement des plaintes, à la désignation d'une commission paritaire et de ses compétences, notamment la surveillance de l'application de la CCT, ainsi qu'à son interprétation. Les CCT instituent souvent la paix du travail.

Les CCT sont applicables aux membres des associations professionnelles signataires et aux employeurs et travailleurs qui s'y sont soumis individuellement. Ils sont libres de s'affilier. Lorsque la CCT a été étendue sur le plan régional, cantonal, intercantonal ou national, elle est applicable à l'ensemble des employeurs et des travailleurs d'un secteur d'activité, par arrêté d'extension décidé par l'autorité, sur requête des associations signataires. L'arrêté d'extension est publié officiellement.

[Retour au sommaire](#)

Qu'est-ce qu'un contrat-type de travail (CTT) ?

Le contrat-type de travail (CTT) (art. 359 et 360 CO) est un ensemble de dispositions applicables aux rapports de travail dans un secteur d'activité, décidé par arrêté de l'autorité cantonale ou fédérale. Il est, en principe, autorisé d'y déroger contractuellement. La forme écrite pour y déroger n'est obligatoire que si le contrat-type de travail la prévoit expressément.

Tous les cantons sont tenus d'élaborer des contrats-type de travail pour l'agriculture et les ménages privés (art. 359 al. 2 CO). Par ailleurs, un système de chèque-emploi a été instauré afin de faciliter la gestion administrative du personnel occupé à temps complet ou à temps partiel dans un ménage privé. Ce dispositif vise à garantir au travailleur le prélèvement et le versement des charges sociales, ainsi que, le cas échéant, de l'impôt à la source. Dans le canton de Vaud, l'EPER (Entraide protestante suisse) a développé ce service.

Contact chèque-emploi

EPER CHEQUE-EMPLOI

Case postale 536 – 1001 Lausanne

T 021 613 40 84

E cheque-emploi@eper.ch

I www.cheques-emploi.ch/vd/

[Retour au sommaire](#)

Qu'entend-on par travail à temps partiel, travail occasionnel et travail sur appel ?

Le travail à temps partiel est une activité déployée régulièrement par le travailleur selon un horaire inférieur à la durée usuelle de travail dans l'entreprise (art. 319 al. 2 CO).

Le travail occasionnel (ou auxiliaire) est, en principe, conclu pour une durée déterminée relativement brève. Si des rapports de travail sont conclus à des intervalles rapprochés, il peut s'agir de contrats de durée déterminée à la chaîne. L'employeur ne peut pas utiliser ce moyen pour détourner les règles relatives au contrat de durée indéterminée et empêcher l'octroi d'avantages liés à l'ancienneté.

Le contrat sur appel est caractérisé par le fait que l'activité est irrégulière, très souvent de durée indéterminée. Le travailleur n'est occupé que lorsque l'employeur fait appel à lui. Si le travailleur peut refuser l'offre qui lui est faite par l'employeur de travailler, il s'agit de travail occasionnel ou de travail sur appel improprement dit. Il n'y a travail sur appel à proprement parler que lorsque le travailleur doit accepter de donner suite à l'appel de l'employeur. Le travail sur appel n'est pas convenable au sens de l'art. 16 LACI lorsqu'il exige du travailleur une disponibilité sur appel constante, dépassant le cadre de l'occupation garantie (LACI).

[Retour au sommaire](#)

Droits et obligations de l'employeur et du travailleur

Quels sont les droits et les obligations de l'employeur ?

L'employeur a une responsabilité générale dans le choix, dans l'instruction et dans la surveillance des travailleurs. Il assume le risque économique de la bonne marche de l'entreprise et doit fournir le travail. Il doit veiller à protéger la vie, l'intégrité corporelle et morale, la sphère privée, la santé (art. 6 LTr, art. 2 et 5 al. 2 OLT3, art. 328 CO, art. 27 et 28 CCS) et la sécurité du travailleur (art. 82 LAA, OPA). Il est tenu de prendre toutes les mesures commandées par l'expérience, applicables en l'état de la technique et qui sont adaptées aux conditions de l'exploitation ou du ménage, dans la mesure où les rapports de travail et la nature du travail permettent de l'exiger de lui.

L'employeur peut avoir des exigences sur la quantité et la qualité du travail à fournir ou encore sur le comportement. Il peut donner des instructions et directives (art. 321d al. 1 CO) et doit, sauf accord ou usage contraire, fournir le matériel et les moyens pour l'exécuter (art. 327 al. 1 et al. 2 CO).

Il doit également répondre à l'ensemble des obligations légales, notamment en matière de prélèvement et de versement de cotisations sociales. Il doit aussi verser le salaire convenu, usuel ou fixé par un contrat-type de travail ou par une convention collective de travail (art. 323 al. 1 CO).

[Retour au sommaire](#)

Quels sont les droits et les obligations du travailleur ?

Le travailleur est tenu d'effectuer avec soin le travail confié par l'employeur et de sauvegarder ses intérêts légitimes, notamment en prenant garde d'utiliser les moyens mis à sa disposition avec diligence (art. 321a al. 1 et 2 CO). Il doit observer selon les règles de la bonne foi les directives générales de l'employeur et les instructions particulières qui lui ont été données (art. 321d al. 2 CO), notamment en matière de santé et sécurité au travail (art. 10 OLT3 et art. 11 OPA). Il a l'obligation de fournir personnellement le travail (art. 321 CO), de prévenir tout dommage dans son exécution. Il doit préserver la réputation de l'entreprise. Il est tenu par un devoir de fidélité (art. 321a al. 3 CO) et doit respecter les secrets de fabrication et d'affaires, même après la fin des rapports de travail (art. 321a al. 4 CO). Il doit restituer immédiatement à l'employeur les sommes d'argent qu'il perçoit dans l'exécution de son travail (art. 321b al. 1 CO), ainsi que tout ce qu'il produit (art. 321b al. 2 CO). Il peut être tenu d'effectuer des heures supplémentaires, dans la mesure où il peut s'en charger et où les règles de la bonne foi permettent de lui demander d'en faire (art. 321c CO). Le travailleur répond du dommage qu'il cause à l'employeur intentionnellement ou par négligence (art. 321e al. 1 CO). La mesure de la diligence du travailleur s'apprécie en fonction du contrat, en tenant compte du risque professionnel, de l'instruction ou des connaissances nécessaires pour fournir le travail promis, ainsi que des aptitudes du travailleur que l'employeur connaissait ou aurait dû connaître (art. 321e al. 2 CO).

Le travailleur a droit à recevoir son salaire à la fin de chaque mois (art. 323 al. 1 CO). Il a également droit au respect de sa personnalité, de son intégrité, de sa sphère privée, de sa santé et de sa sécurité, ainsi que de l'ensemble des autres droits que lui confèrent le contrat de travail individuel, la convention collective de travail, le contrat-type de travail ou la loi (art. 6 LTr, art. 2 OLT3, art. 328 CO).

[Retour au sommaire](#)

Contenu du contrat de travail

Quelle est la durée de la période d'essai ?

La durée de la période d'essai est, en principe, d'un mois, période pendant laquelle il est possible de résilier le contrat de travail moyennant un délai de congé de 7 jours de calendrier (art. 335b al. 1 CO).

Des durées différentes (à la durée du temps d'essai et à la durée du délai de congé) peuvent être prévues par accord écrit, par contrat-type de travail ou par convention collective de travail. Toutefois, la période d'essai ne peut dépasser trois mois ni être renouvelée (art. 335b al. 2 CO).

Lorsque, pendant la période d'essai le travail est interrompu par suite de maladie, d'accident ou d'accomplissement d'une obligation légale incombant au travailleur sans qu'il ait demandé de l'assumer, le temps d'essai est prolongé d'autant (art. 335b al. 3 CO).

[Retour au sommaire](#)

Quelles sont les règles relatives au salaire ?

L'employeur paie au travailleur le salaire convenu, usuel, ou fixé par un contrat-type de travail ou par une convention collective de travail (art. 322 al. 1 CO).

Le salaire doit, sauf accord ou usage contraire, être payé à la fin de chaque mois (art. 323 al. 1 CO). Il est habituellement fixé mensuellement ou à l'heure. Le salaire peut être variable, s'il en a été convenu ainsi.

Un décompte de salaire doit être remis au travailleur par l'employeur (art. 323b al. 1 CO). Si la rémunération est mensuelle et fixe, il n'est pas nécessaire que l'employeur en établisse un chaque mois.

Le salaire doit être payé en monnaie ayant cours légal (art. 323b al. 1 CO).

Le travailleur dans le besoin peut demander à l'employeur une avance sur salaire dans la mesure du travail déjà exécuté, si ce dernier peut y donner suite raisonnablement (art. 323 al. 4 CO).

S'agissant des salaires échus, si le salaire n'est pas versé par l'employeur en temps voulu, soit en principe à la fin du mois, le travailleur peut mettre en demeure son employeur de le lui verser dans un délai convenable et le menacer de suspendre ses prestations de travail, voire de résilier, en cas de retard important après des mises en demeure répétées, le contrat de travail avec effet immédiat, au terme du délai fixé, si l'employeur ne lui verse pas le salaire dû (art. 337 CO). L'employé devra avertir l'employeur par écrit (et en recommandé) de son intention de mettre un terme aux rapports de travail.

A la fin des rapports de travail, toutes les créances découlant des rapports de travail sont exigibles. Le délai de prescription pour réclamer une créance de nature salariale par le travailleur est de 5 ans (art. 128 ch. 3 CO), pour les autres créances découlant des rapports de travail de 10 ans (art. 127 CO).

En cas de faute de l'employeur, ce dernier peut être appelé à réparer le préjudice causé au travailleur pour le retard dans le paiement des salaires échus.

S'agissant des salaires futurs, en cas d'insolvabilité de l'employeur, le travailleur peut exiger que l'employeur fournisse des sûretés (par exemple, des garanties bancaires). Il devra au préalable mettre en demeure l'employeur (si possible par courrier recommandé) de fournir ces sûretés en lui donnant un délai de 5 à 7 jours ouvrables pour s'exécuter (art. 337a CO).

[Retour au sommaire](#)

Le travailleur a-t-il droit à une gratification ou à un treizième salaire ?

Une gratification peut être versée à bien plaisir ou être conditionnelle. Lorsqu'elle est à bien plaisir, l'employeur rappelle lors de chaque versement son caractère non obligatoire, sous peine d'être considérée comme une gratification due. Lorsqu'elle est conditionnelle, elle n'est exigible que si la condition est réalisée (art. 322d CO).

Le treizième salaire n'est dû au travailleur que s'il en a expressément été convenu ainsi par contrat individuel de travail, contrat-type de travail ou convention collective de travail. En cas de départ du travailleur en cours d'année, il doit être versé "prorata temporis".

[Retour au sommaire](#)

Quelles sont les déductions sociales autorisées sur le salaire ?

Les déductions sociales opérées sur le salaire correspondent aux déductions prévues par les diverses lois sociales applicables (LAVS, LAI, LAPG, LPP, LACI, LAA) ainsi que la participation de l'employé à la prime d'assurance maladie perte de gain lorsque l'entreprise a conclu une telle assurance.

Tableau des déductions sociales

	<i>Employeur</i>	<i>Employé</i>	<i>Total</i>
AVS	4.35 %	4.35 %	8.7 %
AI	0.7 %	0.7 %	1.4 %
APG	0.25 %	0.25 %	0.5 %
Total	5.3 %	5.3 %	10.6 %
AC	1.1 %*	1.1 %*	2.2 %*
AP	variable		variable
ANP		variable	variable
AF	variable		variable
PCFam	0.09 %	0.09 %	0.18 %
LPP	variable	variable	variable

* jusqu'à un montant maximal de 148'200 CHF ; depuis le 1^{er} janvier 2023, aucune cotisation à l'AC n'est plus prélevée sur la part du salaire dépassant ce montant

AVS : assurance vieillesse et survivants

AI : assurance invalidité

APG : assurance perte de gain en cas de service, maternité, paternité ou prise en charge

AC : assurance chômage

AP : assurance-accidents professionnels

ANP : assurance-accidents non professionnels

AF : allocations familiales

PCFam : prestations complémentaires cantonales pour familles

LPP : prévoyance professionnelle

Contact

Caisse cantonale vaudoise de compensation AVS

Rue des Moulins 3 – 1800 Vevey

T 021 964 12 11

E via formulaire de contact à l'adresse suivante : <https://www.caisseavsvaud.ch/contact>

I www.caisseavsvaud.ch

[Retour au sommaire](#)

Quand l'impôt à la source est-il déductible ?

L'impôt à la source est un impôt prélevé directement par l'employeur sur le salaire de l'employé. Il est obligatoire pour tous les travailleurs étrangers domiciliés ou en séjour en Suisse qui ne sont pas au bénéfice d'une autorisation d'établissement (permis C), soit notamment :

- les personnes disposant d'un permis B, F, L, N, S ;
- les personnes n'ayant pas besoin d'une autorisation de travail en raison de la durée de leur activité en Suisse (dont l'employeur est dans le canton de Vaud ; maximum 90 jours par an) ;
- les personnes au bénéfice d'une autorisation de séjour Ci (membres de la famille d'un fonctionnaire international).

Les personnes sans autorisation de séjour (les travailleurs clandestins) sont soumises à l'impôt à la source, ce qui ne régularise pas pour autant leur situation en Suisse sur le plan du droit migratoire.

Sont également imposés à la source des travailleurs qui ne sont ni domiciliés ni en séjour en Suisse, soit notamment :

- les travailleurs frontaliers (permis G ou ressortissants suisses) ne remplissant pas exhaustivement les conditions leur permettant de ne pas être assujetties à un impôt à la source (par exemple les non bénéficiaires d'une attestation de résidence fiscale française en application de l'Accord relatif à l'imposition des travailleurs frontaliers) ;
- les personnes qui reçoivent une prestation (prime, bonus) ensuite d'une activité exercée antérieurement en Suisse ;
- les personnes qui travaillent dans le trafic international (à bord d'un bateau, d'un aéronef ou d'un véhicule de transport routier) lorsque l'employeur a son siège dans le Canton de Vaud.

L'impôt à la source n'est pas perçu pour les personnes mariées, lorsque leur conjoint a la nationalité suisse ou bénéficie d'un permis d'établissement (C). Ces époux sont imposés selon la procédure ordinaire (déclaration d'impôt).

Les employeurs sont responsables d'annoncer leur personnel à l'administration cantonale des impôts, ainsi que du prélèvement et du versement de l'impôt à la source.

Pour plus de renseignements sur les différentes catégories, non listées exhaustivement dans le présent FAQ, ainsi que sur les conditions et exceptions, prière de consulter [les barèmes et instructions concernant l'imposition à la source](#).

Contact

Administration cantonale des impôts – Section impôt à la source

Rue Caroline 9 bis – 1014 Lausanne

T 021 316 20 65 -

E info.aci-source@vd.ch

I <https://www.vd.ch/etat-droit-finances/impots>

[Retour au sommaire](#)

Le travailleur peut-il compenser les heures supplémentaires effectuées ou se les faire payer ?

Les heures supplémentaires sont celles effectuées à la demande de l'employeur, en sus du temps de travail usuel ou convenu par contrat individuel de travail, par convention collective de travail ou par contrat-type de travail. Le travailleur doit accepter d'en faire dans la mesure où il peut s'en charger et que les règles de la bonne foi permettent de le lui demander (art. 321c al. 1 CO).

Elles peuvent être compensées, dans un délai approprié, avec l'accord même tacite du travailleur, par un congé de durée au moins égale (art. 321c al. 2 CO). Si elles ne sont pas compensées en temps, l'employeur doit les rémunérer avec une majoration de salaire de 25 %, sauf clause contraire d'un accord écrit, d'un contrat-type de travail ou d'une convention collective de travail (art. 321c al. 3 CO).

Lorsqu'elles dépassent le maximum légal de la durée hebdomadaire du travail (art. 9 LTr), il s'agit de travail supplémentaire qui n'est autorisé qu'à des conditions restrictives et selon les compensations définies par la loi fédérale sur le travail (art. 12 et 13 LTr).

[Retour au sommaire](#)

Le travailleur doit-il payer les frais liés à l'exécution du travail ?

L'employeur rembourse au travailleur tous les frais nécessaires à l'exécution du travail et lorsque le travailleur est occupé en dehors de son lieu de travail, les dépenses nécessaires à son entretien (art. 327a al. 1 CO). Tout accord contraire est nul (art. 327a al. 3 CO).

L'employeur est tenu de fournir le matériel nécessaire à l'exécution du travail, sauf accord ou usage contraire (art. 327 al. 1 CO). Dans ce dernier cas, le travailleur est indemnisé équitablement, sauf accord ou usage contraire (art. 327 al. 2 CO).

Le remboursement des frais sous forme d'indemnité forfaitaire est possible, à condition que l'indemnité prévue couvre effectivement les frais professionnels (art. 327a al. 2 CO).

Les frais de déplacement entre le domicile du travailleur et le lieu d'exécution usuel du travail sont, sauf accord contraire, à la charge du travailleur.

Le travailleur a droit au remboursement des frais de véhicule à moteur, dans la mesure où celui-ci sert à l'exécution du travail, soit aux frais courants d'usage et d'entretien. En cas d'utilisation du véhicule privé du travailleur, ces frais sont très souvent indemnisés sur la base d'un tarif d'indemnités kilométriques (art. 327b CO).

Le remboursement des frais a lieu, en principe, en même temps que le salaire, sur la base du décompte établi par le travailleur (art. 327c al. 1 CO). Lorsque les frais engagés par le travailleur sont réguliers, l'employeur accorde au travailleur une avance de frais (art. 327c al. 2 CO).

[Retour au sommaire](#)

Règles relatives à la clause de prohibition de concurrence

Quelles sont les conditions de validité de la clause de prohibition de concurrence, son étendue ainsi que son contenu ?

La clause de prohibition de concurrence est une clause accessoire du contrat individuel de travail, par laquelle le travailleur s'interdit de déployer une certaine activité pendant une certaine durée après la fin du contrat.

Les conditions cumulatives suivantes doivent être réalisées (art. 340 CO):

- la forme écrite doit être respectée ;
- le travailleur doit avoir l'exercice des droits civils ;
- les rapports de travail permettent au travailleur d'avoir connaissance de la clientèle, de secrets de fabrication ou d'affaires de l'employeur ;
- l'utilisation de ces renseignements est de nature à causer à l'employeur un préjudice sensible.

La clause de prohibition de concurrence doit être limitée convenablement quant au lieu (elle ne saurait s'étendre au-delà du territoire sur lequel l'employeur exerce son activité), au temps (elle ne peut, en principe, excéder trois ans) et au genre d'affaires (activité concurrente), de façon à ne pas compromettre l'avenir économique du travailleur contrairement à l'équité (art. 340a al. 1 CO).

Quelles sont les conséquences de la violation de la clause de prohibition de concurrence ?

Le travailleur qui enfreint la prohibition de faire concurrence est tenu de réparer le dommage qui en résulte pour l'employeur (art. 340b al. 1 CO). L'employeur doit donc démontrer l'existence des quatre conditions suivantes:

- l'existence d'une clause de prohibition de concurrence valable ;
- la violation de ladite clause ;
- l'existence d'un dommage ;
- l'existence d'un rapport de causalité entre l'activité concurrente et le dommage.

Le travailleur peut, lorsque la contravention est sanctionnée par une peine conventionnelle et, sauf accord contraire, se libérer de la prohibition de faire concurrence en payant le montant prévu ; il reste toutefois tenu de réparer le dommage qui excéderait ce montant (art. 340b al. 2 CO). Dans certains cas, la cessation de l'activité concurrente peut en outre être exigée (art. 340b al. 3 CO).

Dans quels cas la clause de prohibition de concurrence prend-elle fin ?

La prohibition de faire concurrence cesse s'il est établi que l'employeur n'a plus d'intérêt réel à ce qu'elle soit maintenue (art. 340c al. 1 CO). Elle cesse si l'employeur résilie le contrat sans que le travailleur lui ait donné un motif justifié (art. 340c al. 2 CO). Elle cesse également si le travailleur résilie le contrat pour un motif justifié imputable à l'employeur (art. 340c al. 2 CO). Une clause de prohibition de concurrence excessive dans sa portée peut aussi être réduite par le juge, selon sa libre appréciation (art. 340a al. 2 CO).

[Retour au sommaire](#)

Absences et vacances

Le travailleur a-t-il droit au salaire en cas d'empêchement de travailler ?

Habituellement, lorsque le travailleur est absent, sans faute de sa part, notamment pour cause de maladie ou d'accident professionnel ou non professionnel, il doit prévenir son employeur de son absence sans délai et fournir un certificat médical attestant son incapacité de travail totale ou partielle, en principe, selon l'usage, dès le troisième jour d'absence. L'employeur peut exiger un certificat médical plus tôt, notamment lorsqu'il existe une assurance perte de gain qui couvre l'incapacité de travail dès le premier jour ou lorsqu'il y a risque d'abus.

Le salaire est dû par l'employeur, notamment en cas d'absence pour maladie, dans la mesure où les rapports de travail ont été conclus pour plus de 3 mois ou ont duré plus de 3 mois. Dans le canton de Vaud, la durée de l'indemnisation, sauf accord écrit contraire, convention collective de travail ou contrat-type de travail prévoyant une durée plus longue, est la suivante (échelle bernoise) (art. 324a CO) :

<u>Années de service</u>	<u>Salaire dû pendant</u>
1 ^{re} année (si plus de trois mois)	trois semaines
2 ^e année	un mois
3 ^e et 4 ^e année	deux mois
5 ^e à 9 ^e année	trois mois
10 ^e à 14 ^e année	quatre mois
15 ^e à 19 ^e année	cinq mois
20 ^e à 24 ^e année	six mois
etc.	

En cas d'absence par faute grave ou par lourde négligence du travailleur, l'employeur n'est en principe pas tenu de l'indemniser.

L'employeur a la possibilité de contracter une assurance perte de gain maladie qui assurera, en cas de maladie, au moins le paiement de 80% du salaire durant 720 jours dans une période de 900 jours. L'employeur doit payer au moins la moitié des primes d'assurance. Une convention collective de travail ou un contrat-type de travail peuvent rendre cette assurance obligatoire.

Lorsqu'il existe une assurance perte de gain maladie, le délai d'attente est en principe couvert par l'employeur qui peut, par accord écrit, prévoir que le pourcentage d'indemnisation peut être réduit à 80% ou exclure le paiement du salaire lorsque le délai d'attente est court (1 à 2 jours).

En cas d'incapacité de travail pour cause d'accident professionnel (pour tous les travailleurs) ou non professionnel (uniquement pour les travailleurs qui travaillent au moins 8 heures par semaine pour le même employeur), l'indemnité de l'assurance est versée dès le 3^e jour d'absence et s'élève au moins à 80% du salaire. Le délai de carence est couvert par l'employeur, dans les limites de l'échelle bernoise (art. 324b CO).

[Retour au sommaire](#)

Quel est le droit annuel aux vacances et comment le calcule-t-on en argent ?

Sous réserve d'un contrat individuel de travail, d'un contrat-type de travail ou d'une convention collective de travail prévoyant des droits plus favorables, le droit aux vacances est de 4 semaines par année de service dès l'âge de 20 ans révolus. Les travailleurs de moins de 20 ans révolus ont droit à 5 semaines de vacances par année de service (art. 329a al. 1 CO).

L'employeur fixe la date des vacances en tenant compte des désirs du travailleur dans la mesure compatible avec les intérêts de l'entreprise (art. 329c al. 2 CO). En principe, les vacances doivent être prises dans l'année de service en cours. Elles peuvent être fractionnées, mais doivent au moins une fois dans l'année de service comprendre deux semaines consécutives (art. 329c al. 1 CO).

En principe, le salaire afférent aux vacances est versé au moment où ces dernières sont prises. Toutefois, selon la jurisprudence, il est possible d'intégrer dans le salaire l'indemnité afférente aux vacances si les trois conditions suivantes sont remplies :

- une activité très irrégulière ;
- la mention claire et expresse du système convenu dans le contrat de travail ;
- la mention claire et expresse de l'indemnité afférente aux vacances dans chaque fiche de salaire.

Pour calculer le montant du salaire afférent aux vacances, il est possible de multiplier le salaire brut obtenu pendant la période concernée par :

- 8,33 % pour 4 semaines de vacances ;
- 10,64 % pour 5 semaines de vacances ;
- 13,04 % pour 6 semaines de vacances.

Les charges sociales et l'éventuel impôt à la source sont imputés sur le montant brut.

Si l'année de travail est incomplète, le droit aux vacances est calculé en fonction du temps écoulé ("prorata temporis") (art. 329a al. 3 CO). Par exemple, pour un droit annuel de 4 semaines de vacances sur la base d'une semaine de 5 jours, on divise 20 j (4 x 5 j) par 12 mois, ce qui fait 1,67 jours par mois. Ce montant doit ensuite être multiplié par le nombre de mois travaillés. Ce même calcul peut être utilisé pour chiffrer, en cours d'année, les jours de vacances qui n'ont pas encore été pris.

Le droit aux vacances peut être réduit pour des absences prolongées, notamment en cas de maladie, d'accident, de grossesse, de congé sans solde, de service militaire, dans les proportions indiquées par un contrat-type de travail, par une convention collective de travail ou par le Code des obligations (art. 329b CO). Les jours fériés tombant sur des périodes de vacances ne sont pas considérés comme pris en tant que jours de vacances.

Tant que durent les rapports de travail, les vacances ne peuvent être remplacées par des prestations en argent ou d'autres avantages (art. 329d al. 2 CO). L'employeur est ainsi obligé d'octroyer les vacances en nature, y compris pendant le délai de congé. Cette règle n'est toutefois pas absolue, dans la mesure où l'objectif des vacances, qui est de procurer un période de repos au travailleur, est incompatible avec le but du délai de congé, qui doit permettre au travailleur de rechercher activement du travail ; il faut prendre en compte, pour chaque cas, la durée du délai de congé, la difficulté de trouver un autre travail et le solde de vacances à prendre.

Quels sont les congés accordés par l'employeur en cas d'absences justifiées du travailleur ?

Les congés usuels doivent être accordés par l'employeur (art. 329 al. 3 CO). Sont habituellement considérés comme étant des congés usuels :

- mariage ou enregistrement d'un partenariat (2 à 3 jours) ;
- naissance (1 jour) ;
- décès du père, de la mère, du conjoint, du partenaire enregistré ou d'un enfant (2 à 3 jours) ;
- décès d'autres personnes dans le cercle restreint de la famille (1 à 2 jours en fonction du lien de parenté et de l'éloignement du lieu des obsèques) ;
- déménagement (1 jour).

Selon l'usage, les travailleurs payés mensuellement ne subissent pas de déduction de salaire et ceux qui sont rétribués à l'heure ne doivent, en principe, pas compenser les heures non travaillées.

L'employeur doit, sur présentation d'un certificat médical, accorder aux travailleurs un congé payé pour la prise en charge d'un membre de la famille ou du partenaire atteint dans sa santé. Le congé est limité au temps nécessaire à la prise en charge, mais ne doit pas dépasser trois jours par cas ni, en dehors de la prise en charge des enfants, dix jours par an au total (art. 36 al. 3 et 4 LTr et art. 329h CO).

Des congés particuliers sont également prévus pour la prise en charge d'un enfant gravement atteint dans sa santé en raison d'une maladie ou d'un accident (14 semaines au plus – art. 329i CO), en cas d'hospitalisation du nouveau-né (d'une durée équivalente à la prolongation de la durée du versement de l'allocation de maternité – art. 329f al. 2 CO), en cas de décès de l'autre parent durant les 6 mois qui suivent la naissance de l'enfant (2 semaines supplémentaires – art. 329f al. 3 CO), pour l'autre parent (2 semaines dans les 6 mois qui suivent la naissance de l'enfant – art. 329g CO / 14 semaines en cas de décès de la mère le jour de l'accouchement ou durant les 14 semaines qui suivent, avec une prolongation de 8 semaines au plus en cas d'hospitalisation du nouveau-né – art. 329g bis CO), pour une adoption (2 semaines pendant la première année qui suit l'accueil de l'enfant – art. 329j CO) ou encore pour des activités bénévoles de jeunesse extra-scolaires (au maximum 1 semaine par an jusqu'à l'âge de 30 ans – art. 329e CO).

Les visites médicales ou dentaires donnent, en principe, droit au salaire et n'ont pas à être compensées. Le travailleur doit cependant, en fonction de son devoir de diligence (art. 321a al. 1 CO) veiller à perturber le moins possible la bonne marche de l'entreprise en fixant ses rendez-vous si faire se peut en dehors des heures de travail.

Une fois le contrat dénoncé soit par l'employeur soit par le travailleur, le premier est tenu d'accorder au deuxième le temps nécessaire pour rechercher un autre emploi, qui doit être évalué en fonction des circonstances. Généralement, l'on considère adéquat d'accorder une demi-journée par semaine à ce titre. Bien que la loi ne prévoie pas une obligation pour l'employeur de payer le salaire pour ces absences, le congé accordé dans ces limites ne fait pas, en général, l'objet d'une déduction salariale pour les travailleurs payés au mois.

[Retour au sommaire](#)

Résiliation du contrat de travail

Que doit contenir un certificat de travail ?

Un certificat de travail doit porter sur la fonction occupée, la durée de l'activité, la qualité du travail et la conduite. Il peut être demandé en tout temps (art. 330a al. 1 CO).

En rédigeant le certificat de travail, l'employeur engage sa responsabilité vis-à-vis du travailleur ainsi que de futurs employeurs.

Selon les règles de la bonne foi, le certificat de travail doit être complet et conforme à la réalité. Il ne peut, en principe, contenir des termes péjoratifs ou ambigus, ainsi que des allusions dissimulées ou inutilement dépréciatives. Il doit également ne pas porter atteinte à l'avenir professionnel et économique du travailleur.

A la demande expresse du travailleur, le certificat de travail ne porte que sur la nature et la durée des rapports de travail (art. 330a al. 2 CO).

Le travailleur est en droit d'ouvrir action devant le tribunal pour se voir délivrer un certificat de travail que l'employeur refuse de lui fournir ou de demander la modification d'indications inexactes, erronées, incomplètes ou inutilement dépréciatives. La prescription est de 10 ans.

[Retour au sommaire](#)

La résiliation du contrat doit-elle être motivée ?

Sur la base du principe de la liberté contractuelle, l'employeur et le travailleur sont libres de contracter et également de résilier un contrat de travail sans indiquer de motif, mais en respectant les délais de résiliation (art. 335 al. 1 CO). La résiliation est donc légalement valable, même si elle n'est pas motivée, motivée de manière fausse ou incomplète.

Si les motifs invoqués sont erronés, l'autre partie peut les contester oralement ou si possible (mais obligatoirement dans les cas de licenciement abusif) par écrit, sans pour autant pouvoir mettre en cause la validité du congé.

Si aucun motif n'est indiqué lors de la résiliation du contrat de travail, l'autre partie peut demander que les motifs lui soient indiqués par écrit (art. 335 al. 2 CO).

Le congé peut être oral ou écrit, sauf dispositions particulières d'un contrat individuel de travail, d'une convention collective de travail ou d'un contrat type de travail. L'autre partie doit en avoir connaissance ou être en mesure d'en prendre connaissance avant que le délai de congé ne commence à courir.

[Retour au sommaire](#)

Quels sont la durée et le terme du délai de congé ?

Les délais de congé doivent être de durée identique pour l'employeur comme pour le travailleur.

Pendant la période d'essai, le délai de congé est de 7 jours de calendrier (art. 335b al. 1 CO). Après le temps d'essai, le délai de congé est de 1 mois pour la fin d'un mois pendant la première année d'activité, de 2 mois pour la fin d'un mois de la deuxième à la neuvième année d'activité, de 3 mois ultérieurement (art. 335c al. 1 CO).

Des délais de congé ainsi que des termes différents de ceux évoqués au paragraphe précédent peuvent être prévus par accord écrit dans le contrat individuel de travail, par contrat type de travail ou convention collective. Toutefois, seule une convention collective de travail peut prévoir des délais de congé inférieurs à un mois et uniquement pour la première année de service (art. 335c al. 2 CO).

[Retour au sommaire](#)

Dans quels cas le travailleur est-il protégé contre le licenciement ?

Après le temps d'essai et sous réserve de règles de protection plus favorables accordées par un contrat individuel de travail, par une convention collective de travail ou un contrat-type de travail, l'employeur ne peut pas résilier le contrat de travail (art. 336c al. 1 CO) :

- pendant que le travailleur accomplit un service obligatoire, militaire ou dans la protection civile, ou un service civil, en vertu de la législation fédérale, ou encore pendant les quatre semaines qui précèdent et qui suivent ce service pour autant qu'il ait duré plus de onze jours ;
- pendant une incapacité de travail totale ou partielle résultant d'une maladie ou d'un accident non imputables à la faute du travailleur, et cela, durant 30 jours au cours de la première année de service, durant 90 jours de la deuxième à la cinquième année de service et durant 180 jours à partir de la sixième année de service ;
- pendant la grossesse et au cours des seize semaines qui suivent l'accouchement ;
- avant le terme du congé de maternité, initialement de 14 semaines, prolongé en raison d'une hospitalisation du nouveau-né, conformément à l'art. 329f al. 2 CO ;
- entre le début du congé maternité de 2 semaines supplémentaires en cas de décès de l'autre parent, prévu à l'art. 329f al. 3 CO, et le dernier jour de congé pris, mais pendant trois mois au plus à compter de la fin de la période de protection de 16 semaines après l'accouchement, prévue ci-dessus ;
- tant que dure le droit au congé de prise en charge d'un enfant gravement atteint dans sa santé en raison d'une maladie ou d'un accident, visé à l'art. 329i CO, pour une période maximale de six mois à compter du jour où le délai-cadre commence à courir ;
- pendant le congé en cas de décès de la mère, prévu à l'art. 329gbis CO ;
- pendant que le travailleur participe, avec l'accord de l'employeur, à un service d'aide à l'étranger ordonné par l'autorité fédérale.

Le congé donné par l'employeur dans les cas mentionnés ci-dessus est nul. Cependant, si le congé a été donné avant le début d'une période de protection et que le délai de congé n'a pas expiré au début de cette période, ce délai est suspendu et ne continue à courir jusqu'au terme normal (en principe fin d'un mois) qu'après rétablissement complet de la capacité de travail ou au plus tard à l'expiration de la période maximale de protection (art. 336c al. 2 et al. 3 CO).

La jurisprudence fédérale considère que le délai de congé se calcule rétroactivement à partir de l'échéance du contrat et non pas dès la réception du congé par le travailleur. Cela signifie que le temps écoulé entre le début du délai de congé ouvert par la résiliation et le début du mois où commence le délai de congé convenu n'entraîne aucune suspension (ex. : le travailleur est licencié le 3 janvier et bénéficie d'un délai de congé de 3 mois, son contrat devrait donc prendre fin le 30 avril. Le délai de congé débutant le 1^{er} février, si un empêchement non fautif survient entre le 10 et le 25 janvier, le délai de congé ne sera pas suspendu).

[Retour au sommaire](#)

Quand un congé peut-il être considéré comme abusif ?

Le congé peut être abusif lorsqu'il est donné par l'employeur ou le travailleur (art. 336 al. 1 CO), notamment :

- pour une raison inhérente à la personnalité de l'autre partie (congé donné en fonction de la race, de la nationalité, de l'âge, du sexe, etc.), à moins que cette raison n'ait un lien avec le rapport de travail ou ne porte sur un point essentiel un préjudice grave au travail dans l'entreprise ;
- en raison de l'exercice par l'autre partie d'un droit constitutionnel (par exemple, appartenance à un parti politique, liberté de croyance, etc.), à moins que l'exercice de ce droit ne viole une obligation résultant du contrat de travail ou ne porte sur un point essentiel un préjudice grave au travail dans l'entreprise ;
- seulement afin d'empêcher la naissance de prétentions juridiques de l'autre partie, résultant du contrat de travail (par exemple, afin d'éviter le paiement d'une gratification) ;
- parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail (par exemple, demande de compensation d'heures supplémentaires) ;
- parce que l'autre partie accomplit un service obligatoire, militaire ou dans la protection civile, ou un service civil, en vertu de la législation fédérale, ou parce qu'elle accomplit une obligation légale lui incombant sans qu'elle ait demandé de l'assumer (par exemple, une tutelle, une curatelle ou encore une convocation à une audience judiciaire).

Sont également considérés comme abusifs les congés donnés par l'employeur (art. 336 al. 2 CO) :

- en raison de l'appartenance ou de la non-appartenance du travailleur à une organisation de travailleur ou en raison de l'exercice conforme au droit d'une activité syndicale ;
- pendant que le travailleur, représentant élu des travailleurs, est membre d'une commission d'entreprise ou d'une institution liée à l'entreprise et que l'employeur ne peut prouver qu'il y avait un motif justifié de résiliation ;
- sans respecter la procédure de consultation prévue par la procédure prévue pour les licenciements collectifs (art. 335f CO).

Le congé abusif n'est pas annulable (hormis le cas particulier prévu à l'art. 10 LEg) et demeure juridiquement valable.

La partie qui résilie abusivement le contrat de travail doit verser à l'autre une indemnité (art. 336a al. 1 CO). L'indemnité est fixée par le juge en fonction de toutes les circonstances mais ne peut dépasser le montant correspondant à 6 mois de salaire du travailleur (art. 336a al. 2 CO). En cas de non-respect de la procédure légale en matière de licenciement collectif, l'indemnité ne peut dépasser 2 mois de salaire (art. 336a al. 3 CO).

La partie qui entend demander une indemnité doit faire opposition au congé par écrit auprès de l'autre partie au plus tard jusqu'à la fin du délai de congé (art. 336b al. 1 CO). Si l'opposition est valable et que les parties ne s'entendent pas pour maintenir le rapport de travail, la partie qui a reçu le congé peut faire valoir en justice sa prétention à une indemnité, au plus tard dans les 180 jours à compter de la fin du contrat, sous peine de péremption de son droit (art. 336b al. 2 CO).

[Retour au sommaire](#)

Le contrat de travail peut-il être modifié en défaveur du travailleur ?

En fonction de la liberté contractuelle, un contrat de travail peut être modifié en tout temps, moyennant l'accord de l'employeur et du travailleur. L'acceptation tacite est suffisante en cas de modification en faveur du travailleur.

Cependant, l'employeur ne peut pas imposer au travailleur une modification défavorable des conditions essentielles du contrat de travail (p. ex., baisse du salaire, réduction du temps de travail contractuel, etc.), sans passer par un « congé-modification ». Pour ce faire, l'employeur notifiera au travailleur la résiliation du contrat de travail pour sa prochaine échéance contractuelle, en l'accompagnant d'une proposition de poursuivre les rapports de travail, au-delà de cette échéance, aux conditions modifiées. A défaut d'acceptation des nouvelles conditions par le travailleur, le contrat prendra fin à l'échéance du délai de congé.

[Retour au sommaire](#)

Le contrat de travail peut-il être résilié pour justes motifs avec effet immédiat ?

L'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs. Il s'agit de situations exceptionnelles où on ne peut attendre la continuation des rapports de travail, fût-ce le temps d'un délai de congé, car les rapports de confiance sont irrémédiablement détruits. La partie qui résilie le contrat avec effet immédiat doit motiver sa décision par écrit, si l'autre partie le lui demande (art. 337 al. 1 CO).

La résiliation immédiate pour justes motifs doit être distinguée de la résiliation ordinaire par l'employeur avec libération du travailleur de son obligation de travailler, l'employeur restant tenu, dans ce deuxième cas, de verser le salaire jusqu'à l'échéance des rapports de travail (art. 324 al. 1 et al. 2 CO).

Le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs de résiliation par l'employeur ou le travailleur. Le licenciement pour justes motifs doit intervenir sans tarder (délai très court selon la jurisprudence) dès la survenance des justes motifs. Sauf dans les cas graves (par exemple vol avéré, voies de fait), il est fortement recommandé de précéder la résiliation avec effet immédiat par un ou plusieurs avertissements, si possible par écrit. Un empêchement de travailler sans faute du travailleur ne peut constituer un juste motif de renvoi immédiat (art. 337 al. 3 CO).

Le travailleur qui reçoit le congé avec effet immédiat peut, s'il estime qu'il n'existe pas de justes motifs de résiliation, contester leur existence et saisir le juge pour réclamer le paiement du salaire jusqu'au terme ordinaire du contrat, plus une indemnité supplémentaire en réparation du préjudice subi, qui ne peut dépasser le montant correspondant à 6 mois de salaire du travailleur (art. 337c CO).

En cas d'abandon injustifié d'emploi par le travailleur ou de non-entrée en fonction, l'employeur a droit à une indemnité égale au quart d'un salaire mensuel brut, ainsi qu'à la réparation d'un éventuel dommage supplémentaire qui serait causé par l'abandon de poste ou la non-entrée en service (art. 337d CO).

[Retour au sommaire](#)

Quel est le tribunal vaudois compétent pour traiter les litiges de travail ?

Dans le canton de Vaud, les instances judiciaires qui peuvent être saisies pour un litige de travail sont :

- le Tribunal de prud'hommes (un tribunal par arrondissement) lorsque la valeur litigieuse n'excède pas CHF 30'000.- (procédure gratuite) ;
- le Tribunal d'arrondissement lorsque la valeur litigieuse est supérieure à CHF 30'000.- mais n'excède pas CHF 100'000.- ;
- la Chambre patrimoniale cantonale lorsque la valeur litigieuse est supérieure à CHF 100'000.-.

L'action doit être intentée au tribunal du domicile ou du siège du défendeur ou au tribunal du lieu où le travailleur accomplit habituellement son travail (art. 34 al.1 du Code de procédure civile (CPC)).

Pour plus d'informations :

I <http://www.vd.ch/autorites/ordre-judiciaire/tribunaux-de-prudhommes/>

[Formulaire de requête de conciliation](#)

[Retour au sommaire](#)

Protection de la santé et de la sécurité des travailleurs

Quel est le but de la loi fédérale sur le travail et quel est le rôle d'un inspecteur du travail ?

La loi fédérale sur le travail vise à protéger la santé des travailleurs. Elle règle en particulier la durée du travail maximale, la durée minimale du repos, le travail du soir, de nuit et du dimanche.

La loi sur le travail prévoit également des règles en matière de locaux professionnels, d'ergonomie et d'hygiène du travail, de protection de la santé physique et psychique des travailleurs, y compris de leur intégrité.

Le rôle d'un inspecteur du travail consiste à effectuer des visites dans les entreprises pour s'assurer du respect de la législation fédérale sur le travail et, pour certains secteurs, de la législation sur la prévention en matière de sécurité au travail.

Il est tenu par le secret de fonction (art. 44 LTr).

Ses interlocuteurs dans l'entreprise sont d'une part, l'employeur et toutes les personnes le représentant (responsable des ressources humaines, coordinateur en santé et sécurité au travail, etc.) et, d'autre part, les travailleurs ou leurs représentants dans l'entreprise.

L'employeur doit informer à l'avance les travailleurs des visites des autorités d'exécution. Si ceux-ci le souhaitent, l'employeur doit leur permettre de participer aux visites de manière appropriée. Ceci vaut également lorsque les visites sont effectuées à l'improviste (art. 71 al. 1 et al. 2 OLT1).

Les pouvoirs de l'inspecteur du travail (art. 45 LTr) consistent en :

- le droit d'être renseigné, de pénétrer dans l'entreprise, d'y faire des enquêtes, avec ou sans préavis, d'y prélever des échantillons et d'accéder à tous les locaux ;
- l'accès aux registres contenant les informations nécessaires à l'accomplissement des tâches d'exécution ;
- le droit d'interroger les travailleurs hors de la présence de l'employeur ou de tiers (art. 72 al. 2 OLT1) ;
- le droit de demander la prise de mesures adéquates dans un délai donné ;
- le droit de prendre des mesures administratives, voire dans certains cas, de dénoncer pénalement.

[Retour au sommaire](#)

Le travailleur a-t-il droit au respect de sa personnalité ?

Le travailleur a droit au respect et à la protection de sa personnalité (art. 6 LTr, art. 2 OLT3, art. 328 CO, art. 27 et 28 CCS), qui porte notamment sur les aspects suivants :

- l'intégrité et la santé physiques et psychiques ;
- l'intégrité morale et la considération sociale ;
- les libertés individuelles telles que les libertés d'expression, de conscience et d'association ;
- la sphère privée.

En principe, l'employeur ne peut traiter des données concernant le travailleur que dans la mesure où ces données portent sur les aptitudes du travailleur à remplir son emploi ou sont nécessaires à l'exécution du contrat de travail (art. 328b CO).

[Retour au sommaire](#)

En quoi consiste le harcèlement et que peut faire le travailleur ?

Il faut veiller à distinguer une situation de mobbing d'un conflit de travail. Le harcèlement psychologique (ou mobbing) se définit par tout comportement abusif d'une ou plusieurs personnes qui vise à agresser ou à dénigrer une ou plusieurs personnes de manière répétée, fréquente ou durable. Ces agissements ont pour objectif de marginaliser, de déstabiliser, voire d'exclure la personne sur son lieu de travail.

Les situations suivantes sont des attitudes typiques dénotant un comportement de harcèlement moral : critiques et dénigrements injustifiés, ridiculisation et humiliation, attribution de tâches très inférieures aux compétences, attribution de tâches surqualifiées, refus d'attribuer la moindre tâche, refus de contact provoquant un isolement, attaques sur la vie privée, etc.

Les atteintes à la santé pour les victimes de mobbing se traduisent généralement par des problèmes gastriques, des troubles du sommeil, la dépression ou la tension intérieure, qui peuvent aller jusqu'à un état dépressif sévère accompagné parfois de tendances suicidaires.

Par harcèlement sexuel, on entend tout comportement importun de caractère sexuel ou tout autre comportement fondé sur l'appartenance sexuelle qui porte atteinte à la dignité de la personne sur son lieu de travail, en particulier le fait de proférer des menaces, de promettre des avantages, d'imposer des contraintes ou d'exercer des pressions de toute nature sur une personne en vue d'obtenir d'elle des faveurs de nature sexuelle (art. 4 LEg).

En cas de tentative infructueuse de dialogue avec la personne concernée, le travailleur qui estime faire l'objet de harcèlement doit pouvoir alerter sa hiérarchie ou saisir, cas échéant, la personne désignée par l'employeur pour s'occuper des situations conflictuelles. La victime de harcèlement est aussi légitimée à agir en justice et peut notamment obtenir, outre la cessation de l'atteinte illicite, des dommages-intérêts par l'employeur, lorsque celui-ci n'a pas pris des mesures appropriées pour prévenir les actes de harcèlement ou y mettre fin. Suivant les cas (injures, calomnie, diffamation, etc.), la victime peut également déposer une plainte pénale.

Les situations de harcèlement peuvent également avoir pour cause indirecte des dysfonctionnements dans l'organisation du travail.

L'employeur doit veiller à faire respecter et à protéger la personnalité et la santé psychique de ses employés (art. 6 LTr et art. 2 OLT3).

Pour plus d'informations : [brochure SECO mobbing et autres formes de harcèlement](#)

[Retour au sommaire](#)

Quels sont les droits des femmes enceintes et des mères qui allaitent ?

Sauf dispositions plus favorables prévues par un contrat individuel de travail, une convention collective de travail ou un contrat-type de travail, les femmes enceintes et les mères sont protégées contre le licenciement, après la fin de la période d'essai, pendant toute la durée de la grossesse et pendant les 16 semaines qui suivent l'accouchement (art. 336c al. 1 lit c CO).

Une femme enceinte ou une mère qui allaite ne peut être occupée sans son consentement (art. 35a al. 1 LTr). L'employeur doit veiller à ne pas occuper une femme enceinte ou une mère qui allaite à une activité pénible ou dangereuse pour sa santé (art. 35 al. 2 LTr, art. 62 et 63 OLT1). Si le travail s'effectue en position debout, la femme enceinte doit disposer, dès le 4^{ème} mois de grossesse, d'un repos quotidien minimum de 12 heures et de pauses supplémentaires de 10 minutes après chaque tranche de travail de 2 heures (art. 61 al. 1 OLT1). Dès le 6^{ème} mois de grossesse, le travail en position debout ne doit pas excéder 4 heures par jour (art. 61 al. 2 OLT1). Au-delà de 4 heures, l'employeur doit permettre à la femme enceinte d'exercer une activité équivalente qui ne l'oblige pas à rester debout, sinon il doit la rémunérer à raison de 80 % de son salaire (art. 35 al. 3 LTr).

La durée quotidienne du travail des femmes enceintes et des mères qui allaitent ne peut excéder la durée ordinaire convenue de travail, mais au maximum 9 heures (art. 60 al. 1 OLT1).

Chaque fois que cela est réalisable, l'employeur doit proposer aux femmes enceintes qui accomplissent un travail entre 20h00 et 6h00 un travail équivalent entre 6h00 et 20h00 (art. 35b al. 1 LTr) ; il en va de même pour les mères, entre la 8^{ème} et la 16^{ème} semaine après l'accouchement (art. 35b al. 1 LTr). Durant les 8 semaines qui précèdent l'accouchement, les femmes enceintes ne peuvent être occupées entre 20h00 et 6h00 (art. 35a al. 4 LTr).

A défaut d'occupation pendant ces périodes, l'employeur doit leur verser 80 % de leur salaire ainsi qu'une indemnité équitable pour la perte du salaire en nature (art. 35b al. 2 LTr).

Il est interdit d'occuper une accouchée durant les 8 semaines qui suivent l'accouchement (art. 35a al. 3 LTr). Dès celui-ci, l'employée bénéficie d'un congé maternité de 14 semaines (98 jours), indemnisé à raison de 80 % du salaire brut AVS (montant maximal CHF 196.- par jour). Des dispositions plus favorables peuvent être prévues par un contrat individuel de travail, une convention collective de travail ou un contrat-type de travail.

Selon l'art. 60 OLT1, les mères qui allaitent peuvent disposer des temps nécessaires pour allaiter ou tirer leur lait. Au cours de la première année de la vie de l'enfant, le temps pris pour allaiter ou tirer le lait est comptabilisé comme temps de travail rémunéré dans les limites suivantes :

- a. pour une journée de travail jusqu'à 4 heures : 30 minutes au minimum ;
- b. pour une journée de travail de plus de 4 heures : 60 minutes au minimum ;
- c. pour une journée de travail de plus de 7 heures : 90 minutes au minimum.

Pour plus d'informations : [brochures SECO maternité](#)

[Retour au sommaire](#)

Le travailleur peut-il être tenu d'effectuer du travail de nuit et/ou du travail du dimanche ou les jours fériés et quelles sont les compensations légales ?

Le travail du soir (de 20h00 à 23h00) peut être introduit par l'employeur, après audition de la représentation des travailleurs dans l'entreprise ou, à défaut, des travailleurs concernés (art. 10 al. 1 LTr).

A l'exception de diverses branches d'activité où il est usuel de travailler la nuit (de 23h00 à 6h00) et le dimanche (ou durant un jour férié assimilé) (art. 20 et 20a LTr, art. 47 LEmp), qui obéissent à des règles dérogatoires spéciales prévues par l'OLT2, le travail de nuit et du dimanche (ou durant un jour férié assimilé) est interdit et ne peut être effectué que moyennant la délivrance d'une autorisation de travail (autorité cantonale désignée en cas de travail de nuit / du dimanche temporaire, c'est-à-dire jusqu'à 6 mois par intervention, avec possibilité de prolonger de 3 mois supplémentaires ; Secrétariat d'Etat à l'économie [SECO] en cas de travail de nuit / du dimanche régulier ou périodique, c'est-à-dire au-delà des durées susmentionnées). Le travail de nuit / du dimanche temporaire ne peut être autorisé qu'en cas de besoin urgent dûment établi par l'employeur ; le travail de nuit / du dimanche régulier ou périodique ne peut l'être qu'en cas d'indispensabilité économique ou technique. Le consentement du travailleur est dans tous les cas obligatoire (art. 16, 17, 18 et 19 LTr, art. 27, 28 et 40 OLT1).

Les travailleurs occupés jusqu'à 24 nuits par année civile ont droit à un supplément salarial de 25 % ; ceux occupés au moins 25 nuits par année civile ont droit à une compensation en temps équivalant à 10 % de la durée du travail de nuit (art. 17b al. 1 et 2 LTr, art. 31 OLT1).

Le travail dominical (ou durant un jour férié assimilé) dont la durée n'excède pas 5 heures doit être compensé par du temps libre d'égale durée ; le travail dominical (ou durant un jour férié assimilé) dont la durée excède 5 heures doit être compensé par un repos de 35 heures consécutives pendant la semaine précédente ou suivante (art. 20 al. 2 LTr, art. 21 al. 5 à 7 OLT1). Lorsque le travail dominical (ou durant un jour férié assimilé) est temporaire (pas plus de 6 dimanches et jours fériés assimilés par année civile), il donne en outre droit à un supplément salarial de 50 % (art. 19 al. 3 LTr). Le travailleur occupé le dimanche ne peut l'être plus de 6 jours consécutifs.

Les jours fériés assimilés aux dimanches au sens de l'art. 20a LTr sont actuellement les suivants dans le canton de Vaud (art. 47 LEmp) :

- le Nouvel-An (1er janvier) ;
- le 2 janvier ;
- le Vendredi-Saint ;
- le lundi de Pâques ;
- le jeudi de l'Ascension ;
- le lundi de Pentecôte ;
- le 1er août (jour de la Fête nationale) ;
- le lundi du Jeûne fédéral ;
- Noël (25 décembre).

Le travailleur n'a pas droit à une compensation légale lorsque le jour férié tombe sur un jour de congé fixe.

[Retour au sommaire](#)

Quelle est la durée minimale du repos quotidien et du repos hebdomadaire ?

Le travailleur doit bénéficier d'une durée de repos quotidien d'au moins 11 heures consécutives (art. 15a al. 1 LTr). Des exceptions peuvent toutefois subsister (art. 15a al. 2 LTr, OLT2).

Le dimanche est le jour de repos hebdomadaire, sauf exceptions (art. 18 al. 1 LTr, art. 21 al. 1 OLT1). Le cumul du repos quotidien et du jour de repos hebdomadaire doit représenter 35 heures consécutives au moins (art. 21 al. 2 OLT1).

Lorsque l'organisation du travail porte sur plus de 5 jours, l'employeur est tenu d'accorder au travailleur, en plus du jour de repos hebdomadaire, une demi-journée de congé par semaine, sauf pendant les semaines comportant un jour chômé (art. 21 al. 1 LTr). La demi-journée de congé doit être précédée ou suivie du repos quotidien (art. 20 al. 1 OLT1). Elle est réputée accordée lorsque le jour ouvrable où elle est habituellement prise coïncide avec un jour férié assimilé au dimanche (art. 20 al. 4 OLT1).

[Retour au sommaire](#)

L'employeur doit-il consulter son personnel pour les questions liées à la santé et la sécurité au travail ?

L'employeur a l'obligation de consulter, de faire collaborer et d'informer son personnel pour toutes les questions liées à la santé et à la sécurité au travail ; les travailleurs ont le droit de faire des propositions ; si l'employeur les refuse, il doit le motiver (art. 6 al. 3 LTr, art. 48 LTr, art. 5 et 6 OLT3, art. 6 et 6a OPA).

Préserver la santé constitue un devoir permanent de l'employeur. Les travailleurs ont le droit et l'obligation d'y participer activement. Des mesures visant la protection de la santé et la sécurité au travail ne sont efficaces que lorsqu'employeurs et travailleurs collaborent, au besoin avec la participation d'un spécialiste externe.

L'employeur doit en particulier consulter et informer à l'avance les travailleurs concernés dans les cas suivants :

- changement des conditions de travail (activité ou procédé modifié) ;
- nouvel aménagement de locaux de travail (transformation, construction) ;
- demande de dérogation auprès des autorités selon les articles 39 OLT3 ou 27 OLT4 (par exemple, pour une insuffisance en éclairage naturel) ;
- maternité;
- travail du soir ou de nuit ;
- changement ou prolongation des horaires de travail ;
- utilisation de caméras de surveillance dans des locaux de travail.

[Retour au sommaire](#)

En quoi consiste l'examen des plans des locaux professionnels ?

La Direction générale de l'emploi et du marché du travail (DGEM) est consultée lors de la construction ou la transformation de bâtiments ou de locaux à usage professionnel (mise à l'enquête). Les questionnaires particuliers (51 et évent. 64) à joindre aux dossiers de plans, ainsi que les bases légales cantonales (LATC, RLATC) en matière de constructions sont disponibles sur le site de la [camac](#).

La délivrance d'une autorisation par la DGEM (approbation de plans) est obligatoire pour les entreprises industrielles (art. 5 LTr) et pour les entreprises assimilées (art. 1 al. 2 OLT4). Les autres entreprises peuvent présenter leurs plans de manière facultative (préavis). Dans tous les cas, les dispositions légales de la LTr et de la LAA doivent être observées.

Les principaux éléments évalués lors des examens de plans sont les suivants : hauteur et volume des locaux, voies de circulation, chemins de fuite et issues de secours, éclairage naturel et artificiel, climat des locaux (chauffage, ventilation naturelle et artificielle), exposition au bruit, locaux sociaux (vestiaires, WC, lavabos, douches, local de repos), présence de produits inflammables ou toxiques, ergonomie, utilisation d'installations techniques présentant des dangers particuliers (par exemple, silos, appareils de levage, récipients sous pression).

Des précisions concernant les normes légales relatives aux locaux de travail peuvent être téléchargées sur le site du [SECO](#).

[Retour au sommaire](#)

Qu'est-ce que la « Directive MSST » (CFST No 6508) ?

La Directive relative à l'appel à des médecins du travail et autres spécialistes de la sécurité au travail ("Directive MSST") découle de l'application de l'ordonnance fédérale sur la prévention des accidents (art. 11a à 11g OPA).

La [directive MSST](#) définit les exigences essentielles en matière de sécurité et de santé au travail permettant la mise en place d'un système de prévention pertinent.

Tous les employeurs doivent identifier les dangers existants dans leur entreprise.

Les entreprises avec des dangers particuliers selon l'annexe 1 et qui occupent 10 travailleurs et plus doivent apporter la preuve qu'elles ont pris les mesures requises et doivent être à même de justifier cette organisation de la sécurité (cat. 3.1).

Les entreprises avec des dangers particuliers selon l'annexe 1 et qui occupent moins de 10 travailleurs doivent justifier par des moyens simples les mesures qu'elles ont prises (cat. 3.2).

Les entreprises sans dangers particuliers selon l'annexe 1 et qui occupent 50 travailleurs ou plus doivent régler les compétences et les processus relatifs à la sécurité au travail et à la protection de la santé. Elles doivent être à même de justifier cette organisation de la sécurité (cat. 3.3).

Les entreprises sans dangers particuliers selon l'annexe 1 et qui occupent moins de 50 travailleurs doivent satisfaire aux obligations générales selon les art. 3 à 10 OPA.

Dans bon nombre de secteurs d'activité, les associations professionnelles ont élaboré et fait valider des solutions propres à leur branche afin d'aider les entreprises à mettre en œuvre cette directive ([solutions par branche](#)).

L'employeur est tenu de prendre toutes les mesures pour prévenir les accidents et les maladies professionnelles, dont l'expérience a démontré la nécessité, que l'état de la technique permet d'appliquer et qui sont adaptées aux conditions de l'entreprise (art. 82 al. 1 LAA).

Les travailleurs sont tenus de seconder l'employeur dans l'application des mesures de prévention, notamment en portant les équipements de protection (art. 82 al. 3 LAA).

Lien utile

- [CFST](#)

[Retour au sommaire](#)

- CO : Code des obligations
- CPC : Code de procédure civil
- CCS : Code civil suisse
- LTr : Loi fédérale sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce
- OLT1 : Ordonnance 1 relative à la LTr
- OLT2 : Ordonnance 2 relative à la LTr
- OLT3 : Ordonnance 3 relative à la LTr
- OLT4 : Ordonnance 4 relative à la LTr
- LAA : Loi fédérale sur l'assurance-accidents
- OPA : Ordonnance sur la prévention des accidents et les maladies professionnelles
- Directive MSST : Directive sur l'appel à des médecins du travail et autres spécialistes de la sécurité au travail
- CFST : Commission fédérale de coordination pour la sécurité au travail
- SECO : Secrétariat d'Etat à l'économie
- LEg : Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes
- LACI : Loi fédérale sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité
- LPD : Loi fédérale sur la protection des données
- LEmp : Loi sur l'emploi
- LATC : Loi sur l'aménagement du territoire et les constructions
- RLATC : Règlement d'application de la loi sur l'aménagement du territoire et les constructions

[Retour au sommaire](#)