



Contrat de travail

Explications et marche à suivre

Domaine : Gouvernance des systèmes d'information

Objectifs :

Le document présente une marche à suivre permettant à toute personne, ayant les connaissances requises, de pouvoir rédiger concrètement un contrat de mandat.

Il fait partie d'une collection de directives juridiques comprenant entre autre :

- GRI2016-101 - Généralités relatives aux contrats
- GRI2016-102 - Contrat de mandat
- GRI2016-103 - Contrat d'entreprise
- GRI2016-104 - Contrat de travail
- GRI2016-105 - Contrat de vente
- GRI2016-106 - Contrat de freelance

Public cible :

Toute personne devant rédiger ou signer un contrat de mandat ou souhaitant connaître les différences entre les différents contrats couramment utilisés dans un service informatique.

Avertissement :

La responsabilité du GRI ne peut être engagée, de quelque manière que ce soit, suite à l'utilisation du contenu de ce document.



1. Le contrat de travail

1.1 Définition

Le contrat de travail est régi par les articles 319ss du Code des obligations (CO). Selon la définition légale (art. 319 al.1 CO), il s'agit d'un « *contrat par lequel une partie (le travailleur) s'engage, pour une durée déterminée ou indéterminée, à travailler au service d'une autre partie (l'employeur) et celui-ci à payer un salaire fixé d'après le temps ou le travail fourni (salaire aux pièces ou à la tâche)* ».

1.2 Caractéristiques

Pour avoir un contrat de travail, il faut que quatre éléments essentiels soient réunis :

- Une prestation de travail / un service,
- Un rapport de subordination juridique (*il s'agit pour l'employeur de pouvoir et de devoir donner des instructions à l'employé*)¹,
- Le principe d'une rémunération (*si le salaire n'est pas fixé par les parties, l'art. 322 al. 1 CO prévoit que l'employeur paie au travailleur le salaire usuel de la branche considérée*),
- Un élément de durée (*le contrat ne se limite pas à l'échange d'une prestation unique mais porte sur l'engagement de fournir un travail régulier*).

On peut alors considérer qu'un contrat de travail est un contrat par lequel le travailleur s'engage, pour une durée déterminée ou indéterminée, à travailler au service de l'employeur dans un rapport de subordination moyennant rémunération.

2. La conclusion et la forme du contrat de travail

La conclusion du contrat de travail se fait entre un travailleur et un employeur. Le travailleur ne peut être qu'une personne physique (cf. art. 321 CO). De plus, le contrat de travail est conclu en principe avec qu'un seul travailleur. L'employeur peut être quant à lui une personne physique ou morale. Il est possible pour un travailleur de se faire engager par plusieurs personnes.

Pour qu'un contrat de travail soit conclu, il faut respecter l'art. 1 CO selon lequel : les parties ont, réciproquement et d'une manière concordante, manifesté leur volonté. Il suffit que les parties soient d'accord sur le fait que le travailleur exerce une certaine activité pour le compte de l'employeur contre rémunération. Il n'est pas nécessaire de déterminer avec précision les prestations. L'art. 320 al. 2 CO prévoit à cet effet une présomption légale irréfragable de conclusion d'un contrat de travail lorsque l'employeur accepte pour un temps donné l'exécution d'un travail qui, d'après les circonstances, ne doit être fourni que contre un salaire (et cela, même si le contrat de travail s'avère être nul par la suite).

La loi n'exige aucune forme particulière pour que le contrat de travail soit conclu (art. 11 CO). La forme écrite est cependant souhaitable afin de fixer le cadre minimal du contrat de travail. Il convient de préciser que parfois la loi exige la forme écrite pour déroger à certaines dispositions légales sur certains points particuliers (exemples: *la rétribution des heures*

¹ Cet aspect consiste en l'élément de distinction le plus important entre contrat de travail et contrat de mandat, respectivement d'entreprise.

supplémentaires, la modification du temps d'essai ou encore la modification du délai de résiliation...).

Il faudra alors toujours faire attention, lors de la conclusion d'un contrat de travail, que les points à régler, s'ils dérogent à la loi dispositive, soient prévus par la forme requise par la loi. Il est cependant conseillé de rédiger un contrat de travail en la forme écrite pour des raisons probatoires.

3. Les obligations de l'employeur

3.1 L'obligation de payer le salaire

Le salaire constitue la contre-prestation principale de l'employeur à la prestation de service du travailleur. Le salaire est dû dès que l'employeur accepte l'exécution d'un travail qui usuellement ne doit être fourni que contre un salaire (art. 320 al. 2 CO). En conséquences, bien que le salaire constitue un élément essentiel du contrat de travail, lorsqu'il n'est pas prévu entre les parties, le contrat est tout de même conclu et un salaire est dû dès l'instant où un travail, devant être usuellement rémunéré, est fourni.

Le salaire peut être fixé au temps (on parle de salaire périodique) ou à la pièce, respectivement à la tâche :

- Salaire au temps : ce salaire ne dépend ni de la quantité ni de la qualité du travail fourni. Les parties fixent contractuellement un salaire sur une base horaire, journalière, hebdomadaire, mensuelle ou annuelle. Si des délais plus courts ou d'autres termes de paiement ne sont pas prévus par accord ou ne sont pas usuels et sauf clause contraire d'un contrat-type de travail ou d'une convention collective, le salaire est payé au travailleur à la fin de chaque mois (art. 323 al. 1 CO).
- Salaire à la pièce / à la tâche : le travail est rémunéré en fonction de la quantité de travail fourni. Les art. 326 et 326a CO ont été introduits par le législateur pour protéger le travailleur payé à la pièce.

Si l'employeur ne paie pas le salaire du travailleur et se met donc en retard pour le paiement des arriérés, le travailleur peut ne plus venir travailler en application analogique de l'art. 82 CO qui permet à une partie de retenir sa prestation lorsque l'autre partie ne s'exécute pas. Le travailleur aura cependant droit au salaire pendant cette période.

3.1.1 L'empêchement de travail du travailleur : art. 324a CO

L'art. 324a CO vise les situations dans lesquelles le travailleur est empêché de travailler de manière non fautive. L'empêchement ne doit au surplus pas être assuré par une assurance obligatoire (*par. exemple en cas de maladie*). Selon l'art. 324a al. 1 CO, l'employeur verse au travailleur le salaire pour un temps limité si quatre conditions sont remplies :

- La durée du contrat de travail : le contrat est conclu pour plus de 3 mois ou le contrat a duré en tout cas 3 mois (la durée commence dès le début du travail et non pas dès la conclusion du contrat).
- L'existence d'un empêchement.
- La cause de l'empêchement est inhérent à la personne (not. la maladie).
- La cause de l'empêchement doit être non fautive. Un empêchement est fautif lorsque le travailleur manque à la diligence requise d'un salarié dans sa vie privée / professionnelle.

- Lorsque la faute est intentionnelle (*participation volontaire à une rixe, conduite en état d'ébriété etc...*) : suppression du salaire pendant la période d'empêchement,
- Lorsque la négligence est grave : suppression ou réduction du salaire selon l'intensité de la négligence,
- Lorsque la faute est légère : aucune incidence (le salaire est dû selon 324a CO).

L'employeur est obligé de payer le salaire pendant 3 semaines lors de la première année de service (art. 324a CO) et selon l'échelle bernoise pour la suite (applicable dans les cantons romands, cf. ci-dessous).

Année de service	Versement du salaire
durant la 1 ^{ère} année de service	3 semaines
durant la 2 ^{ème} année de service	1 mois
durant la 3 ^{ème} et 4 ^{ème} année de service	2 mois
de la 5 ^{ème} à la 9 ^{ème} année de service	3 mois
dès la 10 ^{ème} année de service	4 mois
dès la 15 ^{ème} année de service	5 mois
dès la 20 ^{ème} année de service	6 mois
dès la 25 ^{ème} année de service	7 mois
dès la 30 ^{ème} année de service	8 mois
dès la 35 ^{ème} année de service	9 mois

La maladie est la seule éventualité non couverte par les assurances sociales. Il est donc possible d'instaurer un régime dérogatoire en vertu de l'art. 324a al. 4 CO : les parties peuvent convenir par écrit que l'employeur contractera une assurance collective perte de gain soumise à la loi sur le contrat d'assurance (LCA) ou une assurance facultative d'indemnités journalières prévue par la loi sur l'assurance maladie (LAMal). Pour cela, l'employeur devra payer au moins 50% des primes. L'assurance devra couvrir au moins 80% du salaire. La durée d'indemnisation doit être d'au moins 720 jours. Le délai de carence avant que le travailleur ait droit aux prestations est de maximum 2 jours selon le Tribunal fédéral.

3.1.2 L'empêchement de travail du travailleur : art. 324b CO

L'art. 324b CO vise les situations dans lesquelles le travailleur est empêché de travailler de manière non fautive lorsque cet empêchement est assuré dans ses conséquences économiques par une assurance obligatoire (LAI, LAA, LAPG...). L'employeur est libéré de payer le salaire si l'assurance couvre 80% du salaire. À défaut, l'employeur devra compléter la différence entre les 80% du salaire et les indemnités versées par l'assurance sociale pendant la durée de l'échelle bernoise. De plus, en cas de délai d'attente avant que le travailleur touche les prestations de l'assurance sociale, l'employeur devra lui payer les 80% de son salaire.

3.2 L'obligation de mise à disposition des instruments et du matériel

L'art. 327 al. 1 CO dispose que sauf accord ou usage contraire, l'employeur fournit au travailleur les instruments de travail et les matériaux dont celui-ci a besoin. L'al. 2 indique que si, d'entente avec l'employeur, le travailleur fournit lui-même des instruments de travail ou des matériaux, il est indemnisé convenablement, sauf accord ou usage contraire.

3.3 L'obligation de remboursement des frais

L'art. 327a al. 1 CO prévoit que l'employeur rembourse au travailleur tous les frais imposés par l'exécution du travail (*frais postaux, de téléphone, de déplacement, de nourriture à l'extérieur etc...*) et, lorsque le travailleur est occupé en dehors de son lieu de travail, les

dépenses nécessaires pour son entretien. Il est possible selon l'al. 2, par accord écrit, de prévoir que les frais engagés par le travailleur lui seront remboursés sous forme d'indemnité fixe. Lorsque le remboursement des frais ne se fait pas de manière forfaitaire, le travailleur doit présenter les justificatifs nécessaires. Il convient de préciser qu'en vertu de l'art. 327a al. 3 CO les accords en vertu desquels le travailleur supporte lui-même tout ou partie des frais nécessaires sont nuls.

3.4 L'obligation de protection de la santé et de la personnalité du travailleur

Le corollaire du lien de subordination qui unit le travailleur et l'employeur (et qui crée ainsi une dépendance psychologique et économique du travailleur envers son employeur) est la protection de la personnalité et la santé du travailleur. L'art. 328 al. 1 et 2 CO prévoit alors que l'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur ; il manifeste les égards voulus pour sa santé et veille au maintien de la moralité. En particulier, il veille à ce que les travailleurs ne soient pas harcelés sexuellement et qu'ils ne soient pas, le cas échéant, désavantagés en raison de tels actes. Il prend, pour protéger la vie, la santé et l'intégrité personnelle du travailleur, les mesures commandées par l'expérience, applicables en l'état de la technique, et adaptées aux conditions de l'exploitation ou du ménage, dans la mesure où les rapports de travail et la nature du travail permettent équitablement de l'exiger de lui. Ainsi, l'employeur doit intervenir en cas de conflits interpersonnels causant une atteinte psychique voire physique aux travailleurs en vue d'atténuer les conflits (*tentatives de conciliation, directives, changement de fonction ou d'équipe avec l'accord du travailleur, avertissements voire licenciement etc...*). L'employeur doit aussi protéger ses travailleurs contre le *mobbing* (succession d'actes à l'encontre d'une même personne qui sont en soi de faible gravité voire banals mais qui, pris ensemble, constituent une certaine gravité et qui tendent à isoler une personne sur son lieu de travail voire à la pousser à démissionner).

3.5 L'obligation d'accorder des congés & des vacances

L'employeur est tenu, en vert de l'art. 329 al. 1 CO d'accorder au travailleur un jour de congé par semaine, en règle générale le dimanche.

L'employeur doit, selon l'art. 329a al. 1 CO, accorder au moins quatre semaines de vacances (cinq jusqu'à l'âge de 20 ans révolus).

Selon l'al. 3, les vacances sont fixées proportionnellement à la durée des rapports de travail lorsque l'année de service n'est pas complète. L'art. 329c prévoit qu'en règle générale, les vacances sont accordées pendant l'année de service correspondante ; elles comprennent au moins deux semaines consécutives. L'employeur fixe la date des vacances en tenant compte des désirs du travailleur dans la mesure compatibles avec les intérêts de l'entreprise. L'employeur doit verser au travailleur le salaire total afférent aux vacances (art. 329d al. 1 CO). En outre, tant que durent les rapports de travail, les vacances ne peuvent pas être remplacées par des prestations en argent (cf. art. 329d al. 2 CO). C'est cependant les vacances non prises à la fin du rapport de travail qui doivent être remplacées par des prestations en argent.

3.6 L'obligation de rédiger un certificat de travail

L'art. 330a CO prévoit que le travailleur peut demander en tout temps à l'employeur un certificat portant sur la nature et la durée des rapports de travail, ainsi que sur la qualité de son travail et sa conduite. De plus, à la demande expresse du travailleur, le certificat ne

porte que sur la nature et la durée des rapports de travail (= attestation de travail). Le certificat doit être conforme à la réalité.

4. Les obligations du travailleur

4.1 L'obligation d'exécution personnelle du travail

L'art. 321 CO prévoit que le travailleur exécute en personne le travail dont il s'est chargé, à moins que le contraire ne résulte d'un accord ou des circonstances. Il ne peut donc pas déléguer sa charge de travail à un tiers. Il en découle que le contrat de travail prend fin à la mort du travailleur (art. 338 al. 1 CO).

4.2 L'obligation de diligence et de fidélité

L'art. 321a CO indique que le travailleur exécute avec soin le travail qui lui est confié conformément aux règles de la bonne foi (obligation de diligence). La mesure de l'obligation de diligence s'apprécie selon le contrat compte tenu du risque professionnel, de l'instruction ou des connaissances techniques nécessaires pour accomplir le travail promis, ainsi que des aptitudes et qualités du travailleur que l'employeur connaissait ou aurait dû connaître (art. 321e al. 2 CO).

L'art. 321a CO prévoit aussi que le travailleur sauvegarde fidèlement les intérêts légitimes de l'employeur (obligation de fidélité). Ainsi, pendant la durée du contrat, le travailleur ne doit pas accomplir du travail rémunéré pour un tiers dans la mesure où il lèse son devoir de fidélité et, notamment, fait concurrence à l'employeur (art. 321a al. 3 CO). De plus, pendant la durée du contrat, le travailleur ne doit pas utiliser ni révéler des faits destinés à rester confidentiels, tels que les secrets de fabrication et d'affaires dont il a pris connaissance au service de l'employeur ; il est tenu de garder le secret même après la fin du contrat tant que l'exige la sauvegarde des intérêts légitimes de l'employeur (art. 321a al. 4 CO).

La disposition relative au devoir de diligence et de fidélité (art. 321a CO) est une disposition clé générale. Il en découle une obligation de rendre compte et de restituer (art. 321b CO) et une obligation d'effectuer des heures supplémentaires (art. 321c CO).

Ces obligations commencent dès le début de l'activité et non pas dès la conclusion du contrat.

4.3 L'obligation d'observer les directives et instructions de l'employeur

L'art. 321d al. 2 CO prévoit que le travailleur observe selon les règles de la bonne foi les directives générales de l'employeur et les instructions particulières qui lui ont été données. Les instructions que peut donner un employeur à son travailleur sont cependant limitées par certaines limites :

- La fonctionnalité des instructions (elles doivent être clairement en rapport avec les besoins de l'entreprise),
- Le devoir général de protection imposé à l'employeur (art. 328 CO, art. 6 LTr).
- Les dispositions impératives générales du droit (art. 19 et 20 CO relatifs aux contrats illicites, impossibles, contraires aux mœurs).
- Les bonnes mœurs et l'interdiction de l'arbitraire.

5. La responsabilité du travailleur

L'art 321e al. 1 CO indique que le travailleur répond du dommage qu'il cause à l'employeur intentionnellement ou par négligence. L'art. 321e al. 2 CO renseigne sur la mesure de la diligence incombant au travailleur. Elle se détermine par le contrat, compte tenu du risque professionnel, de l'instruction ou des connaissances techniques nécessaires pour accomplir le travail promis, ainsi que des aptitudes et qualités du travailleur que l'employeur connaissait ou aurait dû connaître.

Ainsi, le travailleur engage sa responsabilité civile si quatre conditions sont remplies :

- Dommage que l'employeur devra prouver,
- Violation d'une obligation contractuelle par le travailleur que l'employeur devra prouver,
- Lien de causalité naturelle et adéquate entre le dommage et la violation de l'obligation du travailleur,
- Faute présumée du travailleur (intentionnelle ou par négligence). Il conviendra alors au travailleur de prouver qu'il n'a pas commis de faute.

Le juge apprécie le dommage en fonction de toutes les circonstances. Le travailleur ne devra jamais rembourser la totalité du dommage sous réserve d'un dommage causé intentionnellement ou par négligence grave. L'art. 321e CO est relativement impératif ce qui signifie que le contrat individuel de travail ne peut pas être plus sévère que cet article et prévoir par exemple que le travailleur doit réparer l'intégralité du dommage en cas de faute minimale.

Parallèlement à la responsabilité civile du travailleur, ce dernier risque d'obtenir un avertissement de la part de l'employeur (menace de licenciement immédiat), ou un licenciement ordinaire voire immédiat (en fonction de la faute commise) et des sanctions pénales peuvent entrer en ligne de compte (art. 60 LTr, art. 113 LAA).

6. Le régime des heures supplémentaires

Il n'est pas rare qu'en pratique la question relative aux heures supplémentaires se pose. Il convient de distinguer heures supplémentaires et travail supplémentaire.

- Heures supplémentaires : heures de travail réalisées au-delà de l'horaire contractuel.
- Travail supplémentaire : travail effectué au-delà du cadre légal maximal. L'art. 9 de la loi sur le travail (LTr) prévoit que la durée maximale de la semaine de travail est de 45 heures pour notamment le personnel de bureau, le personnel technique et de 50 heures pour les autres travailleurs. Selon l'art. 12 LTr, la durée maximale de la semaine de travail peut être dépassée exceptionnellement pour certaines raisons (en cas notamment d'urgence, de surcroît extraordinaire de travail...). Le travail supplémentaire ne doit pas dépasser 2 heures de travail par jour ni 170 heures par année civile pour les travailleurs soumis aux 45 heures par semaine, respectivement 140 heures pour les travailleurs soumis aux 50 heures par semaine (art. 12 al. 2 LTr). L'employeur devra verser un supplément de salaire de 25 % au moins pour le travail supplémentaire (art. 13 al. 1 LTr). Pour les employés dont la semaine maximale est de 45 heures, ce supplément de salaire n'est dû qu'à partir de la 61^{ème} heure supplémentaire accomplie dans l'année civile (art. 13 al. 1 LTr). Il est cependant possible pour l'employeur de compenser le travail supplémentaire avec un congé de même durée, avec l'accord du travailleur (art. 13 al. 2 LTr).

Le régime applicable aux heures supplémentaires est le suivant :

- Elles doivent être effectuées dans l'intérêt de l'employeur (soit lorsque l'employeur les demande, soit lorsque le travailleur prend l'initiative de les effectuer et qu'elles sont objectivement justifiées et portées à la connaissance de l'employeur).
- Avec l'accord du travailleur : l'employeur peut compenser les heures de travail supplémentaires par un congé d'une durée au moins égale, qui doit être accordé au cours d'une période appropriée (art. 321c al. 2 CO).
- A défaut d'accord contractuel et de compensation par un congé : les heures de travail supplémentaires sont rétribuées par un salaire correspondant majoré d'un quart au moins sauf clause contraire d'un accord écrit (art. 321c al. 3 CO).

Il conviendra, lors de la conclusion du contrat, de régler expressément le régime applicable aux heures supplémentaires. Si l'employeur désire ne pas payer les heures supplémentaires du travailleur, il convient de prévoir une clause écrite dans le contrat de travail. La jurisprudence ne s'est pas prononcée quant à la question de savoir si la suppression de la rémunération des heures supplémentaires exige impérativement une compensation forfaitaire ailleurs (salaire plus élevé, supplément de salaire). Un avis doctrinal prévoit que la renonciation à la rémunération des heures supplémentaires ordonnées par l'employeur doit, dans une certaine mesure, être prévisible pour le travailleur et être compensée par un salaire plus élevé.

7. La fin du contrat de travail

Le régime applicable diffère selon que les parties sont liées par un CDI (contrat de durée indéterminée) ou par un CDD (contrat de durée déterminée).

- **CDD** : l'art. 334 CO prévoit que le contrat prend fin par l'écoulement du temps. Il n'y a pas besoin de résiliation. Un licenciement immédiat pour justes motifs est cependant réservé (art. 337 CO). Un CDD reconduit tacitement à la fin de la durée prévue se convertit automatiquement en un CDI (art. 334 al. 2 CO).
- **CDI** : une résiliation est obligatoire en cas de CDI. Il faut à cet effet respecter le délai de congé (art. 335 al. 1 CO). À défaut de convention contraire, le contrat peut être résilié pour la fin d'un mois moyennant un délai de congé d'un mois pendant la première année de service, de deux mois de la deuxième à la neuvième année de service, de trois mois ultérieurement (art. 335c al. 1 CO). Le contrat ne peut pas prévoir un délai de résiliation inférieur à ces seuils. La liberté contractuelle veut que les parties ont le droit de résilier le contrat (tout en respectant le délai de résiliation) quand elles le veulent. Il faut réserver les art. 336ss CO qui réservent les cas de licenciement ou congé abusifs. L'art. 335 al. 2 CO indique que le travailleur peut demander une motivation écrite à l'employeur. Cette dernière n'est cependant pas une condition de validité de la résiliation. Le but de cette motivation est de permettre au travailleur de déterminer si la résiliation est abusive ou injustifiée.

Aucune forme n'est requise pour la résiliation (*sous réserve de disposition contractuelle contraire*) mais la forme écrite est vivement conseillée.

Le délai de congé doit être le même pour les deux parties (art. 335a CO), sinon c'est le délai le plus long qui s'applique aux deux parties.

8. Le droit d'auteur

Lorsque, dans le cadre d'un contrat de travail, le travailleur exécute un ouvrage au sens de la LDA (loi sur le droit d'auteur et les droits voisins), se pose alors la question du droit d'auteur.

8.1 Les généralités du droit d'auteur en matière de logiciel

L'art. 2 al. 3 LDA protège expressément les logiciels. Ils sont en effet considérés comme une oeuvre littéraire. La structure interne (*les éléments de forme*) du logiciel est protégée par le droit d'auteur, contrairement à ses principes de solution (*méthodes de calcul, algorithmes*).

8.2 Les droits d'auteur sur les logiciels dans le cadre du contrat de travail

L'auteur est la personne physique qui a créé l'oeuvre (art. 6 LDA), soit l'informaticien que sera le travailleur. L'art. 17 LDA indique cependant que l'employeur est seul autorisé à exercer les droits exclusifs d'utilisation sur le logiciel créé par le travailleur dans l'exercice de son activité au service de l'employeur et conformément à ses obligations contractuelles. Pour que l'art. 17 LDA s'applique, il faut donc une relation de travail entre les parties (c'est-à-dire un contrat de travail). L'art. 17 LDA prévoit ainsi une cession légale portant exclusivement sur les droits patrimoniaux d'utilisation du logiciel du travailleur en faveur de l'employeur. Se basant sur l'art. 328 CO et 9 LDA, la doctrine reconnaît cependant un droit du travailleur de se voir reconnaître la paternité du logiciel (en d'autres termes, il a droit à la mention de sa qualité d'auteur sur le logiciel).

Il convient de préciser que l'art. 17 LDA ne concerne pas les logiciels développés par un travailleur dans l'exercice de son activité mais en dehors de l'accomplissement de ses obligations contractuelles prévues dans son cahier des charges. Ces questions devront être traitées contractuellement entre le travailleur et l'employeur. En l'absence de toute clause inhérente au contrat de travail, le travailleur peut disposer librement des logiciels qu'il a inventés en dehors de son cahier des charges.

9. Les déductions sociales & l'impôt à la source

Le salaire fixé par les parties dans le contrat de travail est le salaire brut². Afin de connaître le salaire qui sera véritablement touché par le travailleur (le salaire net) il convient de soustraire au salaire brut³ les déductions sociales et conventionnelles. L'employé qui a 18 ans révolus et qui exerce une activité lucrative doit verser des cotisations aux diverses assurances sociales. L'employeur devra procéder à l'annonce de ses employés à la caisse de compensation compétente :

- AVS / AI / APG : 10.25% du salaire brut (dont 5.125% à la charge du travailleur).
- Assurance chômage : 2.2% pour la part du salaire jusqu'à 148'200 frs et 1% sur la part du salaire qui dépasse ce montant (dont 1.1% à la charge du travailleur pour la part du salaire jusqu'à 148'200 frs et de 0.5% pour la part du salaire qui dépasse ce montant).

² Si le contrat de travail ne précise pas s'il s'agit du salaire brut ou net, une présomption est établie : il s'agit du salaire brut.

³ Le salaire brut est le salaire déterminant en matière d'assurances sociales (art. 5 al. 2 Loi sur l'AVS).

- Assurance accident : variable selon le risque de l'entreprise. Les risques d'accidents et de maladies professionnels sont à la charge de l'employeur et les risques d'accidents non professionnels à la charge du travailleur (art. 91 loi sur l'assurance accident).
 - ⇒ Pour une liste des assurances accident (valable dès le 1 mars 2016) :
Liste (<http://www.bag.admin.ch/themen/versicherung/00321/index.html?lang=fr>)
- Prévoyance professionnelle : les salariés qui ont plus de 17 ans et qui reçoivent d'un même employeur un salaire annuel supérieur à 24'675 francs doivent être assurés. Le taux sera variable selon le gain assuré. Ainsi, les parts de salaire allant de 24'675 francs (déduction de coordination) à 84 600 francs (limite supérieure du salaire annuel) sont obligatoirement assurées.
 - ⇒ Tout employeur employant des salariés soumis à l'assurance obligatoire doit être affilié à une institution de prévoyance inscrite dans le registre de la prévoyance professionnelle (pour tout renseignement : Guide pratique (<https://www.ahv-iv.ch/p/6.06.f>))
- Impôt à la source : en cas d'engagement *de travailleurs étrangers qui ne sont pas au bénéfice d'un permis d'établissement* (art. 83 loi sur l'impôt fédéral direct).
- Allocations familiales : le taux de cotisation est fixé par la caisse de compensation familiale, et le montant des prestations, par le canton.

L'employeur, pour toute question relative aux déductions sociales, doit s'adresser à la caisse de compensation dont il relève.

10. Exemple type de contrat de travail

CONTRAT DE TRAVAIL

(modèle)

Entre les soussignés

X.....[employeur] ,à.....

d'une part,

et

Y.....[travailleur] ,à.....

Nom / Prénom:

Adresse:

Date de naissance:

Etat civil:

N° AVS:

d'autre part.

Objet du contrat

- *Le travailleur est engagé en tant que [...] au service de [...]. Son activité comprend entre autres les principales fonctions suivantes : [...].*
- *Les parties seront soumises aux clauses de ce contrat.*

Description de la mission du travailleur (son cahier des charges).

Entrée en fonction et temps d'essai

- *Le travailleur entre en fonction le [DATE].*
- *La durée du temps d'essai est de [X mois / jours]. Conformément à la loi, pendant le temps d'essai, chacune des parties peut résilier le contrat de travail à tout moment moyennant un délai de congé de sept jours.*

- Le temps d'essai est de minimum 1 mois (art. 335b al. 1 CO) et d'au maximum 3 mois (art. 335b al. 2 CO).
- Lorsque, pendant le temps 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).

Temps de travail & heures supplémentaires

- *Le travailleur exerce une fonction exigeant un travail hebdomadaire de [X] heures.*
- *Le régime applicable aux heures supplémentaires est le suivant : [à choix]*
 - Les heures supplémentaires seront rétribuées à CHF [X].
 - Les heures supplémentaires seront compensées par du temps libre de même durée,
 - Les heures supplémentaires ne seront pas rémunérées ni même compensées en temps libre [salaire plus élevé ou supplément de salaire nécessaire selon une partie de la doctrine mais non tranché par la jurisprudence],

- Si rien n'est prévu dans le contrat en matière d'heures supplémentaires et que le travailleur ne donne pas son accord pour une compensation des heures supplémentaires en temps de congé, l'art. 321c al. 3 CO prévoit que l'employeur est tenu de rétribuer les heures de travail supplémentaires en versant le salaire normal majoré d'un quart au moins.

Salaire

Le salaire mensuel brut du travailleur se monte à CHF [X].

Un 13ème salaire se montant à 1/12ème du salaire annuel sans supplément est dû en fin d'année [facultatif]. Si le travailleur résilie le contrat de travail au cours de l'année civile, il aura droit au 13ème salaire au pro rata temporis.

Une gratification à bien plaire peut être versée sans qu'il n'existe un droit à cette dernière à l'avenir. La gratification dépend des bénéfices réalisés, des performances et comportements du travailleur [etc...]. Si le travailleur résilie le contrat de travail au cours de l'année civile, il n'aura aucun droit à une éventuelle gratification au pro rata temporis.

Les cotisations imposées par la loi en matière d'AVS / AI / APG / AC et les cotisations d'assurance accidents sont prises en charge pour moitié par le travailleur et pour moitié par l'employeur et seront donc déduites du salaire.

Les éventuels impôts à la source seront aussi déduits du salaire.

Les allocations familiales seront versées conformément à la réglementation cantonale.

La prévoyance professionnelle est régie par la LPP (loi sur la prévoyance professionnelle).

Vacances

- *Le travailleur a droit à [X] semaines de vacances payées par an. En cas de résiliation du contrat au cours d'une année de service, les vacances sont calculées au pro rata temporis.*
- *L'indemnisation du droit aux vacances se monte à 8.33 % du salaire (correspondant à 4 semaines) ou à 10.64 % du salaire (correspondant à 5 semaines).*

→ L'employeur accorde au travailleur, chaque année de service, quatre semaines de vacances au moins et cinq semaines au moins aux travailleurs jusqu'à l'âge de 20 ans révolus (art. 329a al. 1 CO).

Obligations des parties

Les parties se réfèrent aux art. 319ss CO pour ce qui est de la réglementation relative aux obligations du travailleur et de l'employeur.

Les parties relèvent en particulier [facultatif mais conseillé]:

- *L'obligation de fidélité du travailleur impliquant notamment une interdiction de faire concurrence après les rapports de travail pendant [X] ans, dans un rayon de [X] Km à partir de son domicile principal. L'interdiction de faire concurrence concerne les objets suivants : [énumération] ...*
- *L'obligation de l'employeur de rembourser au travailleur les frais imposés par l'exécution du travail s'effectuera de la manière suivante [possibilités de défraiement existants] :*
 - *Un forfait mensuel de CHF [X] est prévu et réadapté au besoin chaque année*

- *Sur présentation des pièces justificatives, l'employeur remboursera au travailleur les frais effectifs engendrés par l'exécution du travail.*

→ L'interdiction de faire concurrence est prévue à l'art. 340g CO. Le travailleur qui a l'exercice des droits civils peut s'engager par écrit envers l'employeur à s'abstenir après la fin du contrat de lui faire concurrence de quelque manière que ce soit, notamment d'exploiter pour son propre compte une entreprise concurrente, d'y travailler ou de s'y intéresser. La prohibition de faire concurrence n'est valable que si les rapports de travail permettent au travailleur d'avoir connaissance de la clientèle ou de secrets de fabrication ou d'affaires de l'employeur et si l'utilisation de ces renseignements est de nature à causer à l'employeur un préjudice sensible.

Fin des rapports de travail

- *Contrat de durée indéterminée (CDI) : le rapport de travail peut être résilié par écrit par les deux parties pour la fin d'un mois à condition de respecter un délai de [X] mois.*
- *Contrat de durée déterminée (CDD) : le rapport de travail prend fin le [DATE] sans autre indication si la résiliation n'est pas survenue antérieurement.*
- *Le licenciement avec effet immédiat est réservé (art. 337b CO).*

→ Le CDI peut être résilié pour la fin d'un mois moyennant un délai de congé d'un mois pendant la première année de service, de deux mois de la deuxième à la neuvième année de service, de trois mois ultérieurement (art. 335c al. 1 CO). Ces délais peuvent être modifiés par accord écrit mais ne doivent pas aller au-dessous des minimums prévus par la loi.

Modifications ultérieures

Si les parties devaient modifier le présent contrat, elles le feront valablement uniquement en présence de clauses écrites.

Droit applicable et for juridique

Le présent contrat est soumis au droit suisse. Les dispositions des art. 319ss CO sont pour le surplus applicables, dans la mesure où les parties n'y ont pas dérogé expressément.

En matière de for, tout litige subséquent portant sur l'interprétation ou l'exécution du contrat sera soumis aux tribunaux ordinaires du canton de [...].

Le présent accord entre en vigueur dès le

Ainsi fait à, le

X.

Y.

(signature)

(signature)

Table des matières

1.	Le contrat de travail	3
1.2	Caractéristiques	3
2.	La conclusion et la forme du contrat de travail	3
3.	Les obligations de l'employeur	4
3.1	L'obligation de payer le salaire.....	4
3.1.1	L'empêchement de travail du travailleur : art. 324a CO	4
3.1.2	L'empêchement de travail du travailleur : art. 324b CO	5
3.2	L'obligation de mise à disposition des instruments et du matériel	5
3.3	L'obligation de remboursement des frais	5
3.4	L'obligation de protection de la santé et de la personnalité du travailleur	6
3.5	L'obligation d'accorder des congés & des vacances	6
3.6	L'obligation de rédiger un certificat de travail.....	6
4.	Les obligations du travailleur	7
4.1	L'obligation d'exécution personnelle du travail	7
4.2	L'obligation de diligence et de fidélité	7
4.3	L'obligation d'observer les directives et instructions de l'employeur	7
5.	La responsabilité du travailleur	8
6.	Le régime des heures supplémentaires	8
7.	La fin du contrat de travail	9
8.	Le droit d'auteur	10
8.1	Les généralités du droit d'auteur en matière de logiciel	10
8.2	Les droits d'auteur sur les logiciels dans le cadre du contrat de travail.....	10
9.	Les déductions sociales & l'impôt à la source	10
10.	Exemple type de contrat de travail	12