

Profil national de droit du travail: La Confédération suisse

Contribué par Niels Petersen

Cadre juridique général

La nouvelle Constitution suisse a été adoptée le 18 avril 1999 par votation populaire. Selon celle-ci, la Suisse est une Confédération de 26 cantons (art. 1 Cst.), qui disposent d'une certaine autonomie. Ils exercent toutes les compétences qui ne sont pas attribuées à la Confédération. Cette dernière ne peut donc intervenir que dans les domaines qui lui sont confiés par la Constitution. En cas de conflit entre une norme fédérale et une norme cantonale, cette première prime sur cette deuxième dans la mesure où elle a été édictée dans les limites des compétences fédérales. L'ordre juridique suisse est basé sur le principe de la séparation des pouvoirs. Les autorités suisses sont en outre tenues de respecter les droits fondamentaux énoncés dans la Constitution lors de l'exercice de leur pouvoir (art. 35 al. 2 Cst.).

L'organe principal de législation est l'Assemblée fédérale. Elle se compose de deux chambres, le Conseil national, composé de 200 députés élus par le peuple au suffrage direct selon le système proportionnel, et le Conseil d'Etats, composé de 46 députés des cantons (art. 148-150 Cst.). L'Assemblée fédérale est dotée de la compétence d'édicter les lois fédérales (art. 163 al. 1 Cst.) à la majorité simple des deux chambres (art. 159 al. 2 Cst.). Toutefois dans certains domaines, les citoyens suisses ont le droit de participer directement à la législation par le biais d'un référendum obligatoire (art. 140 Cst.) ou d'un référendum facultatif (art. 141 Cst.).

Le législateur suisse est tenu de respecter les règles du droit international (art. 5 al. 4 Cst.). La compétence de signer et de ratifier des traités internationaux est attribuée au Conseil fédéral. Sauf dans des cas limités, celui-ci doit les soumettre à l'approbation de l'Assemblée générale avant la ratification (art. 184 al. 2 Cst.). Dans certains domaines, la participation du peuple à la procédure d'approbation est également requise. En ce qui concerne le rang du droit international dans l'ordre juridique interne, la jurisprudence suisse a principalement reconnu le principe de la primauté du droit international sur les lois fédérales.

Le Conseil fédéral est l'organe exécutif suprême de la Confédération (art. 174 Cst.). Ses membres sont élus par l'Assemblée fédérale pour une période de quatre ans (art. 175 Cst.). Le président de la Confédération est élu pour un an par l'Assemblée fédérale parmi les membres du Conseil fédéral.

Le pouvoir judiciaire est exercé par le Tribunal fédéral (TF) et par des cours inférieures dont l'organisation relève de la compétence cantonale. Le TF est composé de 30 juges qui sont élus pour six ans chacun. Le TF est l'organe judiciaire suprême dans tous les domaines, y compris toutes les matières relatives au travail. En ce qui concerne les instances inférieures, l'organisation de la juridiction diffère selon les cantons. La moitié d'entre eux a créé des tribunaux particuliers pour les différends relevant du droit du travail privé.

Droit du travail dans la constitution

Dans le domaine de la législation de travail, la compétence de législation appartient principalement à la Confédération. Celle-ci englobe notamment la protection des travailleurs, les rapports entre employeurs et travailleurs, le service de placement et la détermination du champ d'application des conventions collectives de travail (art. 110 al. 1 Cst.). Outre cela, la Confédération a la compétence de légiférer sur l'assurance-chômage (art. 114 al. 1 Cst.) et sur la sécurité sociale. Enfin, la Confédération légifère sur le droit civil (art. 122 al. 1 Cst.), ce qui comprend la législation sur le contrat de travail.

La constitution suisse interdit toute forme de discrimination (art. 8 al. 2 Cst.). Elle établit particulièrement un traitement égal d'homme et de femme dans le domaine du travail et l'égalité de salaire pour un travail de valeur égale (art. 8 al. 3 Cst.). En outre, elle garantit le libre choix de la profession, le libre accès à une activité économique (art. 27 al. 2 Cst.) et la liberté syndicale (art. 28 Cst.). De plus, sont évoqués par la Constitution des objectifs sociaux, qui ne peuvent toutefois pas être directement invoqués devant les tribunaux en tant que droits subjectifs, mais qui lient pourtant le législateur suisse. Parmi ceux-ci figurent l'objectif, que toute personne capable de travailler puisse exercer un travail dans des conditions équitables pour assurer son entretien, et celui, que les enfants puissent bénéficier d'une formation appropriée (art. 41 Cst.).

Liens internet à la Constitution

Version française: <http://www.admin.ch/ch/f/rs/c101.html>

Version anglaise: <http://www.swissemb.org/legal/html/constitution.html>

Version allemande: <http://www.admin.ch/ch/d/sr/c101.html>

Version italienne: <http://www.admin.ch/ch/i/rs/c101.html>

Relations bilatérales avec l'Union européenne

La Suisse a conclu un accord bilatéral avec l'Union européenne sur la libre circulation des personnes. Cet accord doit encore être ratifié par quelques Etats membres de l'UE pour entrer en vigueur. D'après lui, les citoyens des parties contractantes ont le droit à une mobilité professionnelle au territoire des autres parties contractantes (art. 7 Accord bilatéral sur la libre circulation des personnes), ce qui comprend le libre choix de l'employeur, de l'emploi et de la profession ainsi que le libre changement de lieu de travail et de séjour.

Les accords bilatéraux entre la Suisse et l'UE à l'internet

Version française: <http://www.europa.admin.ch/ba/off/abkommen/f/index.htm>

Version anglaise: <http://www.europa.admin.ch/ba/off/abkommen/e/index.htm>

Version allemande: <http://www.europa.admin.ch/ba/off/abkommen/d/index.htm>

Sources du droit du travail

La source principale du droit du travail est la législation fédérale. Outre cela, les ordonnances fédérales, les conventions collectives et les contrats-types revêtent une importance majeure. Toutefois, il n'existe pas de codification du droit du travail suisse. On peut faire une distinction entre le droit du travail privé, dont les dispositions concernent le contrat de travail, le droit du travail public, qui impose des standards minimaux pour la protection des travailleurs, et le droit du travail collectif.

Le contrat de travail est régi par les art. 319-362 du *Code des obligations* (CO) qui est entré en vigueur en 1911. Le droit sur le contrat de travail a été profondément révisé en 1971. Quant aux dispositions du droit du travail individuel relevant du droit public, la Loi fédérale du 13 mars 1964 sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce (Loi sur le travail, LT) est la loi la plus importante. A côté de celle-ci, il y en a principalement les suivantes:

Travail dans les entreprises de transport et de communication: Loi fédérale du 8 octobre 1971 sur le travail dans les entreprises de transports publics (Loi sur la durée du travail, LDT); Loi fédérale du 23 septembre 1953 sur la navigation maritime sous pavillon suisse

Travail à domicile: Loi fédérale du 20 mars 1981 sur le travail à domicile (Loi sur le travail à domicile, LtrD)

Formation: Loi fédérale du 19 avril 1978 sur la formation professionnelle (LFPr)

Autres: Loi fédérale du 6 octobre 1989 sur le service de l'emploi et la location de services (LSE); Loi fédérale du 24 mars 1995 sur l'égalité entre femmes et hommes (Loi sur l'égalité, LEg)

Sur la base de la législation de l'Assemblée fédérale, le Conseil fédéral a édicté plusieurs ordonnances pour compléter et concrétiser cette première. En figurent les suivantes:

Travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce: *Ordonnance du 26 novembre 1975 relative à la LT; Ordonnance 1 du 10 mai 2000 concernant la LT (OLT 1); Ordonnance sur la protection de la maternité; Ordonnance 2 du 10 mai 2000 relative à la LT (OLT 2); Ordonnance 3 du 18 août 1993 relative à la LT (Hygiène, OLT 3); Ordonnance 4 du 18 août 1993 relative à la LT (OLT 4); Ordonnance du 25 novembre 1996 sur les qualifications des spécialistes de la sécurité au travail*

Travail dans les entreprises de transport et de communication: *Ordonnance du 20 novembre 1956 sur la navigation maritime; Ordonnance du 19 juin 1995 sur les chauffeurs (OTR 1); Ordonnance du 6 mai 1981 sur la durée du travail et du repos des conducteurs professionnels de véhicules légers affectés au transport de personnes et de voitures de tourisme lourdes (OTR 2)*

Travail à domicile: *Ordonnance du 20 décembre 1982 concernant le travail à domicile (OtrD)*

Formation: *Ordonnance du 7 novembre 1979 sur la formation professionnelle (OFPr)*

Le droit du travail collectif est réglé par les dispositions suivantes:

Conventions collectives: art. 356 - 358 CO; Loi fédérale du 28 septembre 1956 permettant d'étendre le champ d'application de la convention collective de travail

Conflits collectifs: Loi fédérale du 18 juin 1914 sur le travail dans les fabriques; Loi fédérale du 12 février 1949 concernant l'Office fédéral de conciliation en matière de conflits collectifs

du travail; Règlement d'ex. du 2 septembre 1949 de la loi concernant l'Office fédéral de conciliation en matière de conflits collectifs du travail

Quant aux conventions collectives, celles-ci sont conclues entre des employeurs ou leurs associations et les associations des travailleurs. Leur nature juridique est celle de statuts. Certaines dispositions de celles-ci ont un effet normatif qui ne lie cependant que les parties à la convention collective ainsi que, dans la mesure où il s'agit d'associations, leurs membres. Il y a pourtant la possibilité pour des employeurs ou des travailleurs employés par un employeur qui est lié par une convention collective de se soumettre à celle-ci. A la requête de toutes les parties contractantes, le Conseil fédéral ou l'autorité cantonale compétente peuvent enfin étendre le champ d'application d'une convention collective aux employeurs et aux travailleurs qui appartiennent à la branche économique ou à la profession visée et qui ne sont pas liés par cette convention, si les conditions des art. 2-3 de la *Loi fédérale du 28 septembre 1956 permettant d'étendre le champ d'application de la convention collective de travail* sont remplies.

Les contrats-types sont des ordonnances ayant pour but de protéger les travailleurs dans les domaines où il n'y a pas encore de conventions collectives. Ils sont édictés soit par le Conseil fédéral soit par les cantons et ils établissent des clauses sur la conclusion, l'objet et la fin de diverses espèces de contrats de travail (art. 359 al. 1 CO). Ils s'appliquent directement aux rapports de travail qu'ils régissent, mais les parties peuvent y déroger par un accord individuel (art. 360 CO).

Liens internet aux lois relatives au droit du travail

On peut trouver toute la législation fédérale suisse dans le domaine du travail sur le site web de la Confédération suisse:

<http://www.admin.ch/ch/f/rs/82.html> (Version française)

<http://www.admin.ch/ch/d/sr/82.html> (Version allemande)

<http://www.admin.ch/ch/i/rs/82.html> (Version italienne)

Contrat de travail

La durée du contrat de travail est déterminée d'après l'accord des parties. Elle est illimitée, sauf si une durée limitée a été prévue par les parties ou si une telle résulte de la nature du travail. Le contrat de durée déterminée prend fin avec l'expiration de la période convenue sauf s'il est reconduit tacitement. Un accord d'une durée déterminée ayant pour but de circonvenir les conditions de congé prescrites par la loi n'est cependant pas valable. Il est par conséquent nécessaire qu'un tel accord soit motivé par des raisons objectives.

Contrats de travail particuliers

Contrat d'apprentissage: Le contrat d'apprentissage doit être conclu par écrit (art. 344 a al. 1 CO) et approuvé par l'autorité compétente (art. 20 al. 1 LFPr). Il incombe au maître l'obligation de former l'apprenti d'une manière systématique et compréhensible.

En revanche, ce dernier doit faire tous ses efforts pour atteindre le but de l'apprentissage. Le contrat de travail se termine avec l'expiration du temps d'apprentissage ou dès que l'apprenti a réussi l'examen de fin d'apprentissage. Un congé du contrat d'apprentissage n'est possible que pendant le temps d'essai ou pour de justes motifs (art. 346 CO).

Contrat d'engagement des voyageurs de commerce: Est qualifiée en tant que voyageur de commerce toute personne qui s'oblige à négocier ou à conclure pour le compte d'un chef d'entreprise exploitée en la forme commerciale des affaires de n'importe quelle nature (art. 347 al. 1 CO). Le contrat d'engagement des voyageurs de commerce doit être conclu par écrit. Le voyageur de commerce est lié par les prescriptions de son employeur. Quant aux congés, ceux-ci doivent répondre à des conditions particulières lorsque la provision constitue au moins un cinquième du salaire. Dans ce cas-là, le rapport de travail ne se termine qu'à la fin du deuxième mois après la résiliation

Contrat de travail à domicile: Un contrat de travail à domicile est caractérisé par le fait que le travail pour l'employeur est exécuté par le travailleur à domicile ou dans un local de son choix (art. 351 CO). Le travailleur a l'obligation de produire le résultat de son travail dans un délai déterminé. Si le rapport de travail est d'une nature continuée, le paiement de salaire est périodique. Autrement, le paiement est effectué au moment de la livraison du résultat (art. 353a al. 1 CO).

Période d'essai

Pendant le temps d'essai, le contrat de travail peut être résilié avec un délai de congé de sept jours (art. 335b al. 1 CO). Le temps d'essai s'élève à un mois. Des dispositions différentes peuvent être prévues par accord écrit, contrat-type de travail ou convention collective sans que le temps d'essai ne dépasse trois mois (art. 335b al. 2 CO).

Suspension du contrat de travail

Le contrat de travail est suspendu durant une grève ou un lock-out. La suspension a pour conséquence que les parties contractuelles sont libérées de leurs obligations principales découlant du contrat de travail, notamment l'obligation de fournir le travail, et respectivement l'obligation de verser le salaire. Les statuts des syndicats ouvriers prévoient cependant que leurs membres en reçoivent une compensation moyennant 60 à 80 % du salaire ordinaire

Fin du contrat de travail

Un contrat de travail peut prendre fin pour les raisons suivantes:

congé par une des parties

accord mutuel des deux parties

expiration de la période convenue dans le cadre d'un contrat à durée déterminée sauf si le contrat est reconduit tacitement (art. 334 CO)

décès du travailleur (art. 338 al. 1 CO)

La résiliation par une des parties est la cause principale de la terminaison d'un contrat de travail. Elle n'a pas besoin d'une forme particulière. Toutefois, elle doit être motivée par écrit sur demande de l'autre partie (art. 335 al. 2, 337 al. 1 in fine CO).

La protection des travailleurs contre des licenciements est assez souple. Le droit suisse dans ce domaine n'est ainsi pas conforme à la convention 158 de l'OIT dont la Suisse n'est cependant pas partie.

Résiliation sur l'initiative de l'employeur

En droit suisse, on distingue entre deux types de congé. L'employeur peut résilier le contrat par un congé ordinaire ou par le biais d'une résiliation immédiate.

Le délai du congé ordinaire varie selon la durée du service. Les délais prévus par la loi peuvent être modifiés par accord écrit, contrat-type de travail ou convention collective, mais ils ne doivent pas être inférieurs à un mois sauf pour la première année s'ils ont été fixés par une convention collective (art. 335c al. 2 CO). En cas d'un licenciement collectif, l'employeur peut résilier les contrats de travail dans un délai de 30 jours (art. 335d CO). L'employeur est tenu de consulter la représentation des travailleurs avant l'exécution du licenciement collectif et également de le notifier à l'office cantonal du travail.

Il faut que le congé ne soit pas abusif et que le contrat ne soit pas résilié en temps inopportun. Un congé est surtout considéré en tant qu'abusif s'il est motivé par des raisons personnelles ou par le fait que le travailleur ait exercé des droits qui lui appartiennent selon la constitution, notamment le droit à la participation à une union syndicale ou une commission d'entreprise, ou qu'il accomplisse un service obligatoire. Un licenciement collectif en violation des règles relatives à la procédure de consultation est également abusif (art. 336 CO).

Un congé abusif n'est toutefois pas considéré comme nul. Il n'incombe à l'employeur que le versement d'une indemnité qui ne peut pas dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur. Est seule considérée comme nulle une résiliation en temps inopportun. Ainsi est qualifiée toute résiliation qui est effectuée lorsque le travailleur est incapable de travailler en raison de l'accomplissement d'un service obligatoire, d'une maladie, d'un service d'aide à l'étranger ou en raison de grossesse (art. 336c CO).

L'employeur peut résilier le contrat de travail immédiatement sans délai de congé si cette résiliation immédiate est motivée par de justes motifs, notamment de telles circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, rendent insupportable pour lui une continuation des rapports de travail. Si la résiliation immédiate était injustifiée, celle-ci reste pourtant valable. Cependant, la partie ayant résilié immédiatement sans justes motifs est condamnée à indemniser l'autre partie.

Résiliation sur l'initiative du travailleur

Le travailleur peut résilier le contrat dans les mêmes délais que l'employeur, à moins que cette résiliation ne soit abusive ou qu'elle n'intervienne en temps inopportun. Un congé intervient en temps inopportun si le travailleur résilie le contrat lorsqu'un

supérieur dont le remplacement doit être assuré par lui accomplit un service obligatoire (art. 336d al. 1 CO).

Le travailleur peut résilier le contrat immédiatement pour de justes motifs (art. 337 al. 1 CO) ou en cas d'insolvabilité de l'employeur si celui-ci ne peut pas garantir les prétentions contractuelles du travailleur par des sûretés (art. 337a CO).

Un congé en temps inopportun est considéré comme nul. En revanche, si le congé est abusif ou si une résiliation immédiate n'est pas motivée par de justes motifs, l'employeur a droit à une indemnité (art. 336a al. 1, 337d al. 1 CO).

Durée de travail

La durée de travail maximale est de 45 heures pour les travailleurs occupés dans les entreprises industrielles et pour les employés tandis qu'elle s'élève à 50 heures pour tous les autres travailleurs (art. 9 LT). Cependant, cette durée maximale de travail peut sous certaines conditions être prolongée de 4 heures au plus, soit avec compensation dans un délai déterminé, soit - dans des cas exceptionnels - sans compensation. Le travailleur ne peut travailler pendant la nuit que si certaines conditions sont remplies (art. 10 LT). Le travail de nuit est permis dans certaines branches déterminées par l'OLT 2 ou en cas d'un besoin urgent (art. 27 OLT 1) ou d'un impératif technique ou économique (art. 28 OLT 1).

Un règlement différent s'applique aux travailleurs dans les entreprises de transports publics. Le jour de travail de ceux-ci ne doit pas dépasser - sauf dans des circonstances exceptionnelles - sept heures en moyenne de 28 jours (art. 4 al. 1 LDT). En résulte une durée moyenne de travail de 42 heures par semaine.

Dans la plupart des branches de travail, les horaires de travail sont fixés par les conventions collectives et se situent entre 40 et 42 heures par semaine. Il y a pourtant des branches où les partenaires sociaux n'en ont pas négocié. En conséquence, les horaires y dépassent nettement les durées habituelles. Dans divers secteurs, une durée annuelle de travail a été introduite pour permettre plus de flexibilité aux employeurs. En moyenne, la durée de travail en Suisse en 1999 s'éleva à 41,8 heures par semaine.

Chaque personne occupée a effectué en moyenne 40 heures supplémentaires par année en 1998. Si celles-ci ont été compensées par argent, le supplément se releva à 25 pour cent tel qu'il est fixé par l'art. 321c al. 3 CO. Un tiers des heures supplémentaires n'a toutefois été compensées ni en temps ni en argent.

(Sources: BIT, Annuaire des Statistiques du Travail, 59^e édition, Genève, 2000; Oesch, Arbeitszeiten in der Schweiz - eine Untersuchung der Entwicklung in 14 Branchen).

Congés payés

L'employeur doit accorder aux travailleurs au moins quatre semaines de vacances par année et au moins cinq semaines aux travailleurs jusqu'à l'âge de 20 ans (art. 329a al. 1 CO). Pendant ces vacances, l'employeur doit continuer à verser le salaire sauf si le travailleur exécute un travail rémunéré pour un tiers pendant ses vacances au mépris

des intérêts légitimes de l'employeur (art. 329d CO). En outre, chaque travailleur a droit à un jour de congé par semaine, en règle générale le dimanche (art. 329 al. 1 CO). Exceptionnellement, l'employeur peut lui accorder deux demi-jours de congé au lieu d'un jour complet.

Protection de maternité et congé de maternité

Les femmes enceintes et les mères qui allaitent ont droit à être occupées de telle sorte que leur santé et celle de l'enfant ne sont pas mise en danger. La durée de leur travail n'excède en aucun cas 9 heures par jour. Le travail de nuit est interdit pour les femmes enceintes et pour les accouchées jusqu'à la fin de la seizième semaine après l'accouchement. Si l'employeur ne peut pas leur offrir un travail équivalent qui est conforme à ces conditions, les femmes concernées ont droit à 80 % de leur salaire.

Les femmes enceintes peuvent être dispensées d'aller au travail ou le quitter sur simple avis. L'occupation des accouchées pendant les huit semaines qui suivent l'accouchement est prohibée. Jusqu'à la seizième semaine, une occupation n'est possible que si les femmes y consentent (art. 35a al. 3 LT). Pour une certaine période après l'accouchement, les femmes ont droit à la continuation de leur rémunération. La durée de cette période dépend surtout de la durée des rapports de travail, mais elle s'élève à trois semaines au moins (art. 324a CO). Elle est souvent déterminée par les conventions collectives qui contient pour la plupart des dispositions plus favorables pour les travailleuses que celles légales. Après la cessation de la rémunération, les femmes sont pourtant peu protégées. Car, il n'y a pas d'assurance de maternité en Suisse.

Salaire en cas d'empêchement de travailler

Le travailleur qui est empêché de travailler sans sa faute pour cause de maladie ou d'accident ou d'accomplissement d'une fonction publique ou d'une obligation légale est libéré de son obligation de prestation. L'employeur est pourtant obligé de continuer pour un certain temps limité à verser le salaire au travailleur. La durée de cette période est relative à celle du rapport de travail, mais elle ne doit pas être inférieure à trois semaines (art. 324a CO).

Au surplus, le travailleur a droit à des jours de congé pour régler des affaires personnelles, pour des événements familiaux comme décès, maladie grave ou mariage d'un proche parent ou la naissance d'un enfant ou pour la recherche d'un nouveau travail (art. 329 al. 3 CO). Les conditions précises sont souvent déterminées par des conventions collectives. Celles-ci prévoient en général entre un et trois jours de congé pour un événement familial, selon la nature de ce dernier.

L'employeur doit en outre accorder au travailleur jusqu'à l'âge de 30 ans une semaine de congé-jeunesse afin que celui-ci puisse se livrer à une activité bénévole pour une organisation du domaine social ou culturel (art. 329 e al. 1 CO). Le travailleur n'a cependant pas droit à un salaire pendant le congé-jeunesse (art. 329 e al. 2 CO).

Âge minimum et protection des jeunes travailleurs

Des jeunes gens ne peuvent pas être employés jusqu'à ce qu'ils aient atteint au moins l'âge de 15 ans (art. 30 al. 1 LT). Il y a toutefois quelques exceptions à ce principe. Ainsi, les jeunes de moins de quinze ans peuvent travailler dans le cadre de manifestations culturelles, artistiques ou sportives et dans la publicité. Ils peuvent également effectuer des travaux légers s'ils ont plus de 13 ans. Dans les cantons où la scolarité obligatoire s'achève avant l'âge de 15 ans, ceux-ci peuvent, sous certaines conditions, autoriser d'autres dérogations pour des jeunes âgés de plus de 14 ans (art. 30 al. 3 LT).

Les travailleurs jusqu'à 19 ans révolus et les apprentis jusqu'à 20 ans révolus sont qualifiés en tant que jeunes travailleurs (art. 29 al. 1 LT) et protégés par des dispositions particulières. Ainsi le cadre des travaux qui peuvent être effectués par eux est limité. Les jeunes travailleurs ne doivent pas être occupés avec des activités, qui les soumettent à des contraintes physiques ou psychiques excessives ou qui comporte des risques élevés pour leur santé, ou avec des travaux souterrains dans les galeries et les mines (art. 47 OLT 1). Il y a au surplus d'autres restrictions pour des travailleurs âgés moins de 18 et moins de 16 ans (cf. les art. 48, 49 OLT 1).

Quant au repos quotidien, la durée de ceux-ci doit se relever à 12 heures au moins. Le travail de nuit et le travail du dimanche n'est permis que sous certaines conditions restrictives et que pour de jeunes travailleurs de plus de 16 ans (art. 58, 59 OLT 1). Du travail supplémentaire peut uniquement être effectué par de jeunes gens de plus de 16 ans lors de jours ouvrables en n'excédant pas les limites du travail de jour (art. 57 OLT 1).

Égalité

La Constitution suisse interdit généralement toute forme de discrimination due à l'origine, à la race, au sexe, à l'âge, à la langue, à la situation sociale, au mode de vie, aux convictions religieuses, philosophiques et politiques ou à une déficience corporelle, mentale ou psychique d'une personne.

Dans le domaine du travail, l'interdiction de la discrimination en raison du sexe jouit d'une protection particulière. A cet égard, l'égalité entre femmes et hommes est énoncée par l'art 8 al. 3 de la Constitution. Cette disposition constitutionnelle est concrétisée par la Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes du 24 mars 1995 (LEg). D'après celle-ci, toute forme de discrimination est interdite (art. 3 LEg). Est définie en tant que discrimination tout comportement fondé sur l'appartenance sexuelle qui porte atteinte à la dignité de la personne sur son lieu de travail (art. 4 LEg). En sont expressément exclues des mesures appropriées visant à promouvoir dans les faits l'égalité entre femmes et hommes (art. 3 al. 3 LEg). Les victimes d'une discrimination dans le sens de l'art. 4 LEg ont droit à un recours devant un tribunal ou une autorité administrative (art. 5 LEg).

Une personne qui subit une discrimination lors de la résiliation du contrat de travail peut prétendre à une indemnité de l'employeur (art. 9 LEg). Si le congé fait suite à une réclamation d'une discrimination, celui-ci est même annulable (art. 10 LEg).

Le salaire

Le législateur suisse n'a fixé aucun salaire minimum. En revanche, le salaire de travail est très souvent déterminé par les conventions collectives et les contrats-types de travail. Les salaires ainsi fixés ne sont toutefois que des salaires minimaux dont les parties à un contrat de travail peuvent déroger en faveur du travailleur (art. 357d al. 2 CO). Le paiement de la rémunération doit être effectué à la fin de chaque mois sauf si la convention collective ou le contrat-type de travail prévoient un règlement différent. Des termes plus courts peuvent aussi être fixés par le contrat individuel de travail (art. 323 al. 1 CO).

Le salaire du travailleur est en partie protégé contre la saisie. La partie des revenus de travail qui est indispensable au travailleur et à sa famille ne peut pas être saisie (art. 93 al. 1 Loi fédérale sur la poursuite pour dettes et la faillite, LP). Une compensation des créances de l'employeur n'est possible qu'avec la partie du salaire qui est saisissable sauf si les créances résultent d'un dommage causé intentionnellement (art. 323b CO). En cas d'insolvabilité de l'employeur, les créances du travailleur qui résultent du contrat de travail ont un rang privilégié lors de la collocation des créances non garanties (art. 219 al. 4 lit. a CO).

Les syndicats ouvriers

Les syndicats ouvriers jouent un rôle important dans la vie économique, sociale et politique de la Suisse. A côté de la négociation et la conclusion de conventions collectives, leur tâche comprend aussi la participation à la législation par le biais de la consultation et la poursuite d'intérêts des travailleurs devant les tribunaux. Toutefois, seulement un cinquième des travailleurs suisses sont membres d'un syndicat ouvrier.

Il n'y a pas de dispositions légales relatives à la forme juridique ou à l'organisation des syndicats. En pratique, la forme la plus courante est celle d'une association; parfois les syndicats sont constitués sous la forme d'une société coopérative.

La liberté syndicale est garantie par l'art. 28 de la Constitution fédérale. Elle comprend non seulement la liberté de s'associer pour défendre ses intérêts mais aussi la liberté d'adhérer à un syndicat ou de s'en abstenir. Cette liberté syndicale est protégée par l'interdiction de toute clause dans des conventions collectives tendant à contraindre des employeurs ou des travailleurs à s'affilier à une association contractante (Union security clause, art. 356a CO). Est toutefois admissible une clause de soumission. Le but de telles clauses est de forcer les travailleurs à se soumettre à la convention collective sans qu'il soit nécessaire qu'ils deviennent membre d'une association contractante de celle-ci. Une telle soumission peut aussi avoir pour conséquence l'obligation de payer une certaine contribution solidaire fixée par la convention collective.

Quant à la liberté syndicale des travailleurs, celle-ci doit aussi être respectée par les employeurs. Elle est - cependant assez souples - protégée par l'art. 336 al. 2 lit. a CO, qui qualifie tout congé motivé par des raisons relatives à la participation d'un travailleur auprès d'un syndicat en tant qu'abusif. Un tel congé a pour conséquence que l'employeur doit verser une indemnisation au travailleur.

Conventions collectives

Les conventions collectives sont négociées et conclues par des employeurs ou des associations d'employeurs, d'une part, et des associations de travailleurs, d'autre part. Pour pouvoir devenir partie d'une convention collective, l'association de travailleurs doit avoir acquis la personnalité juridique. Le droit de négocier et de conclure des conventions collectives n'est pas limité par la loi. Pourtant, une association d'employeurs n'est pas autorisée à refuser de négocier une convention collective avec une association de travailleurs afin d'affaiblir la position des travailleurs.

Effets des conventions collectives

Dans une convention collective, on peut distinguer entre deux types de dispositions. D'une part, il y a les clauses relatives aux conditions de travail, qui ont un effet normatif. Ceux-ci lient tous les employeurs et travailleurs étant membre d'une association contractante ainsi que tous ceux qui se sont soumis à la convention collective en question. Sur demande de toutes les parties contractantes, l'effet normatif peut, sous certaines conditions, être étendu à tous les employeurs et travailleurs appartenant à la branche économique visée par la convention (art. 1 *Loi fédérale du 28 septembre 1956 permettant d'étendre le champ d'application de la convention collective de travail*). En est compétent le Conseil fédéral ou, en cas d'une convention collective limitée au niveau cantonal, l'autorité cantonale compétente avec l'approbation du Conseil fédéral.

Les effets normatifs de la convention collective ont un caractère direct et obligatoire (art. 357 al. 1 CO). Les clauses d'un contrat de travail individuel qui sont contraires aux dispositions de la convention collective sont nulles et remplacées automatiquement par ces dernières sauf si la dérogation en question est favorable aux travailleurs (art. 357 al. 2 CO).

A côté des dispositions ayant un effet normatif, les conventions collectives produisent aussi des effets qui ne concernent que les parties contractantes. Ainsi, les associations en question ont une obligation de mise en œuvre ainsi qu'une obligation de maintenir la paix industrielle (art. 357a CO). D'après cette première, il incombe aux parties d'assurer que tous leurs membres respectent les dispositions de la convention collective et de prendre, le cas échéant, des mesures coercitives afin de les mettre en œuvre. L'obligation de maintenir la paix industrielle implique le devoir de s'abstenir de tout moyen de combat par rapport aux matières réglées dans la convention. Outre cela, les parties contractantes accordent souvent d'autres dispositions contractuelles telles que des clauses instituant des fonds compensatoires, des comités communs ou des tribunaux d'arbitrage.

Fin de conventions collectives

La convention collective prend fin avec son expiration. Lorsqu'elle n'est pas conclue pour une durée déterminée, chaque partie peut la dénoncer après un an avec un avertissement de six mois (art. 356c al. 2 CO). Une telle dénonciation a pour conséquence la fin de la convention collective pour toutes les parties contractantes. Avec la fin d'une convention collective les effets normatifs de celle-ci cessent de se produire.

Représentation des travailleurs dans l'entreprise

Dans des entreprises employant au moins 50 travailleurs, ces derniers ont droit à l'élection d'une représentation de travailleurs. Les élections sont générales, libres et, sur demande d'un cinquième des travailleurs, aussi secrètes (art. 6 Loi sur la participation). Afin de protéger les représentants des travailleurs, il est interdit à l'employeur de défavoriser ceux-ci en raison de l'exercice de leur activité représentative (art. 12 Loi sur la participation). Un congé pour cette raison est considéré comme abusif (art. 336 al. 2 lit. b CO). De plus, les représentants des travailleurs peuvent exercer leur mandat durant les heures de travail (art. 13 Loi sur la participation). En revanche, ils ont un devoir de discrétion à l'égard des affaires de l'entreprises et des affaires personnelles des travailleurs dans la mesure où, dans le cadre de leur mandat, ils ont connaissance de faits qui y sont relatifs (art. 13 Loi sur la participation).

La représentation des travailleurs jouit de certains droits de participation. Elle doit être informée par l'employeur sur toutes les affaires concernant leur tâche de représentation, notamment sur les conséquences de la marche des affaires pour le personnel (art. 9 Loi sur la participation). En outre, ils peuvent participer aux décisions de l'entreprise relatives à la sécurité au travail, au transfert de l'entreprise et aux licenciements collectifs (art. 10 Loi sur la participation). Dans la mesure où l'entreprise ne dispose pas d'une représentation des travailleurs, ces droits de participation sont attribués à chaque travailleur (art. 4 Lois sur la participation).

Règlement de différends

Quant aux procédures de règlement de différends dans le domaine du travail, on distingue les différends relevant du droit du travail individuel de ceux relevant du droit du travail collectif.

Règlement de différends individuels

A l'égard des différends de caractère public, le recours devant les autorités cantonales administratives est ouvert. Ont qualité de recourir contre une décision administrative non seulement les employeurs et les travailleurs directement concernés mais aussi les associations des employeurs et des travailleurs, ainsi que toute personne ayant un intérêt direct (art. 58 LT). En outre, l'exécution des dispositions du droit public relatives aux conditions de travail par l'employeur peut être invoquée en tant qu'obligation contractuelle devant les tribunaux civils (art. 328 al. 2 CO, 342 al. 2 CO).

Les différends de caractère privé font partie de la compétence des tribunaux civils. Comme règle générale, les différends du droit du travail ayant une valeur litigieuse inférieure à 20.000,- CHF sont soumis à une procédure simple et rapide (art. 343 al. 2 CO). La moitié des cantons suisses ont institué des tribunaux spéciaux pour les différends de droit du travail. Leur particularité est le règlement de procédure et la composition des juges. Les procédures d'appel ont lieu devant les cours suprêmes cantonales sauf au canton de Genève où une chambre d'appel s'en occupe. Il y a toutefois souvent des clauses dérogatoires dans les contrats de travail individuels ou dans les conventions collectives qui prévoient une procédure d'arbitrage au lieu d'une

procédure devant les cours étatiques. Ces clauses sont valables dans la mesure où l'arbitrage prévu est conforme au Concordat sur l'arbitrage du 27 mars 1969.

Règlement de différends collectifs

Quant aux différends collectifs, on peut faire la distinction entre des différends de droit et des différends d'intérêt. Ces premiers englobent tous les différends relatifs à l'exécution et à l'interprétation d'accords entre les deux parties. A cet égard, les parties peuvent choisir entre une procédure arbitrale ou une procédure judiciaire. En revanche, les différends d'intérêt naissent lors de la négociation d'un nouvel accord sans qu'une partie puisse invoquer une prétention juridique.

Pour le règlement des différends collectifs, ont été créées des instances étatiques de conciliation, nommément l'office fédéral de conciliation et les offices cantonaux de conciliation permanents. Ce premier est institué par le Département fédéral d'économie publique sur autorisation du Conseil fédéral à la requête d'intéressés (art. 1 *Loi fédérale concernant l'Office fédéral de conciliation en matière de conflits du travail*). L'office fédéral ne s'occupe que de différends d'intérêt. La compétence des offices cantonaux de conciliation permanents s'étend par contre aussi aux différends de droit. Ils interviennent soit d'office soit à la requête d'autorités ou d'intéressés pour régler les différends collectifs au niveau cantonal (art. 31 al. 1 *Loi sur le travail dans les fabriques*). Si la conciliation devant l'office de conciliation échoue, les parties peuvent charger celui-ci de rendre une sentence arbitrale obligatoire. Une telle procédure d'arbitrage ne peut toutefois avoir lieu que si toutes les parties l'acceptent.

Cependant, les conventions collectives prévoient souvent l'institution de comités de conciliation ou de tribunaux arbitraux privés. Dans un tel cas, la compétence de ces institutions privées prime sur celle des instances étatiques (art. 1 al. 3 *Loi fédérale concernant l'Office fédéral de conciliation en matière de conflits du travail*; art. 33 *Loi sur le travail dans les fabriques*).

Grèves et lock-outs

Le droit à la grève est implicitement garanti par l'art. 28 al. 1 de la Constitution suisse. La grève ne revêt cependant qu'une importance mineure parce que la grande majorité des différends collectifs est résolue sans avoir recours aux moyens du conflit collectif. Ainsi dans les années 90, il n'y avait que 1,43 jours de grève par 1000 travailleurs en moyenne annuelle (Source: Jahrbuch für Arbeitsrecht 2000, p. 74). Quant au droit de la grève, il n'existe pas de règlement légal qui régit celui-ci. Le cadre juridique de la grève est uniquement déterminé par la jurisprudence et la doctrine.

Conditions de la grève

La grève comme moyen de résoudre des conflits collectifs n'a qu'une fonction subsidiaire par rapport à la conciliation. Une grève n'est donc admissible qu'après que la conciliation a échoué. En outre, elle doit respecter l'obligation de maintien de la paix industrielle. Puisque la grève est un moyen d'exercer de la pression sur les partenaires sociaux afin d'obtenir de meilleures conditions de travail, elle doit uniquement être consacrée à des buts capables d'être réglés par le biais d'une convention collective. Des grèves politiques, ainsi que celle visant à mettre en œuvre

des prétentions juridiques sont alors illicites. Pour cette raison, il faut également que la grève soit menée par une organisation ayant la capacité de conclure des conventions collectives. Enfin, la grève doit respecter les principes de la conduite équitable du conflit collectif, notamment celui de la proportionnalité.

Certains groupes de personnes sont exclus du droit à la grève. Parmi ceux-ci figurent les fonctionnaires du service public, ainsi que les cadres supérieurs.

Effets de grèves

Les grèves licites ont pour conséquence que les obligations principales découlant des contrats de travail entre les grévistes et l'employeur sont suspendues, y compris l'obligation de l'employeur de payer les salaires. Une grève n'est pas une cause suffisante pour une résiliation immédiate. En outre, est qualifiée d'abusive une résiliation ayant pour but de briser la volonté de grève des travailleurs.

En cas d'une grève illicite, l'employeur a le droit de résilier le contrat de travail immédiatement. Il peut de plus faire valoir une indemnisation d'un quart du salaire mensuel et, le cas échéant, la réparation du dommage supplémentaire (art. 337d al.1 CO). Les participants à des grèves illicites peuvent aussi faire objet d'une poursuite pénale. A côté des travailleurs individuels, les associations des travailleurs doivent répondre de ces grèves d'après les règles de la responsabilité d'associations.

Lock-out

Le lock-out est la contre-mesure des employeurs contre des grèves. Il est défini en tant qu'écartement de plusieurs travailleurs du travail et du versement de salaire afin de mettre en œuvre certaines conditions économiques ou de travail. Le lock-out peut se restreindre à certains groupes de travailleurs, par exemple uniquement les grévistes ou les non-grévistes, mais il ne doit pas seulement viser de certaines personnes particulières. Les conditions de licéité sont principalement les mêmes que celles par rapport à la grève. Le lock-out doit notamment être conforme au principe de la proportionnalité.

Comme la grève, le lock-out a pour effet la suspension des obligations principales découlant des contrats de travail. Ce dernier n'est cependant pas résilié. Si le lock-out est illicite, l'employeur doit continuer à verser le salaire aux travailleurs et compenser le dommage causé.

Gazette officielle

Recueil officiel des lois fédérales, Berne, Chancellerie fédérale, 1988-

Recueil systématique du droit fédéral, Berne, Chancellerie fédérale, 1970-

Liens internet

Informations sur les institutions étatiques

Assemblée fédérale: <http://www.parlement.ch/homepage.htm>

Autorités fédérales de la Confédération suisse: <http://www.admin.ch>

Cantons suisses: <http://www.parlement.ch/poly/Framesets/D/Frame-D.htm>

Tribunal fédéral: <http://www.bger.ch>

Secrétariat d'Etat à l'économie: <http://www.seco-admin.ch>

Recueil systématique du droit fédéral suisse

Version française: <http://www.admin.ch/ch/f/rs/rs.html>

Version allemande: <http://www.admin.ch/ch/d/sr/sr.html>

Version italienne: <http://www.admin.ch/ch/i/rs/rs.html>

Syndicats ouvriers

Union syndicale suisse: <http://www.sgb.ch>

Syndicat de l'industrie, de la construction et des services: <http://www.smu.ch>

Syndicat Industrie et Bâtiment: <http://www.gbi.ch>

Associations d'employeurs

Union patronale suisse: <http://www.arbeitgeber.ch>

BIT

Liste des ratifications des conventions internationales du travail

Documents disponible dans ILOLEX pour Suisse

NATLEX Base de données bibliographique de lois nationales

Publications choisies

Berenstein, Alexandre, Switzerland, in: **Blanpain, Roger**, International Encyclopedia for Labour Law and Industrial Relations, Volume 13, Denver, Boston: Kluwer Law and Taxation Publishers, 1993

Berenstein, Alexandre / Mahon, Pascal, Labour Law in Switzerland, 2e édition, La Haye: Kluwer Law International, 2001

Bigler-Eggenberger, Margrith / Kaufmann, Claudia, Commentaire de la loi sur l'égalité, Lausanne: Editions Réalités sociales, 2000

Brühwiler, Jürg, Kommentar zum Einzelarbeitsvertrag, 2e édition, Berne, Stuttgart, Vienne: Paul Haupt, 1996

Brunner, Christiane / Bühler, Jean-Michel / Waeber, Jean-Bernard, Commentaire du contrat de travail, 2e édition, Lausanne: Editions Réalités sociales, 1996

Geiser, Thomas / Schmid, Hans / Walter-Busch, Emil, Arbeit in der Schweiz des 20. Jahrhunderts, Berne, Stuttgart, Vienne: Paul Haupt, 1998

Industrial Relations Services, Switzerland: New employee participation law, in: European Industrial Relations Review 249 (Oct. 1994), pp. 22-23

Oesch, Daniel, Arbeitszeiten in der Schweiz - eine Untersuchung der Entwicklung in 14 Branchen: Eine Studie im Auftrag des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes (avec une version abrégée en français), <http://www.sgb.ch/d-download/08-oesch-cl-d.pdf>

Rehbinder, Manfred, Schweizerisches Arbeitsrecht, 14e édition, Berne: Stämpfli, 1999

Rehbinder, Manfred / Müller, Roland A., Arbeitsgesetz, 5e édition, Zurich: Orell Füssli, 1998

Rehbinder, Manfred / Stöckli, Jean-Fritz, Jahrbuch des schweizerischen Arbeitsrechts, Berne, Stämpfli, 1980-

Streiff, Ullin / Kaenel, Adrian von, Leitfaden zum Arbeitsvertragsrecht, 5e édition, Zurich: Organisator, 1992

Tschudi, Hans Peter, La protection des travailleurs en droit suisse, Berne, 1987

Vischer, Frank, Der Arbeitsvertrag, 2^e édition, Bâle, Stuttgart, Helbing und Lichtenhahn, 1994