Droit du travail

relatif au travail social en Suisse

AvenirSocial

Berufsverband Soziale Arbeit Schweiz
Association professionnelle suisse du travail social
Associazione professionale lavoro sociale Svizzera
Associaziun professiunala svizra da la lavur sociala

Édition

AvenirSocial – Association professionnelle suisse du travail social
Secrétariat général suisse
Case Postale
Schwarztorstrasse 22
3001 Berne
info@avenirsocial.ch
avenirsocial.ch

Auteur·e·s

Droit du travail dans le travail social, 2016 :
Étude d'avocats advocomplex, Berne
Matthias Münger, Kathrin Kummer

Révision 2022 :
Étude d'avocats advocomplex, Berne
Stefanie Nagel
Responsable études, AvenirSocial
Tobias Bockstaller

Traduction

Nathalie Clerc

Sommaire

Glossaire des abréviations 4

Introduction 5

1 Dispositions juridiques applicables 7

2 Début et fin des rapports de travail 9
2.1 Contrat de travail 9
2.2 Période d'essai 10
2.3 Résiliation ordinaire 11
2.4 Résiliation abusive 12
2.5 Résiliation en temps inopportun 14
2.6 Résiliation immédiate 16

3 Droits et obligations découlant du rapport de travail 17
3.1 Rémunération 17
3.2 Protection de la personnalité 17
3.2.1 Généralités 17
3.2.2 Mobbing 18
3.2.3 Harcèlement sexuel 19
3.3 Participation 20
3.4 Perfectionnement et formation continue 21
3.5 Entretien individuel 22
3.6 Certificat de travail 22
3.7 Devoir de diligence et de loyauté 24

4 Temps de travail 25
4.1 Plein temps, temps partiel, horaires flexibles et temps de travail annualisé 25
4.2 Heures supplémentaires/travail supplémentaire 25
4.2.1 Heures supplémentaires 25
4.2.2 Travail supplémentaire 26
4.3 Travail de nuit/travail du dimanche/service de piquet 27
4.3.1 Travail de nuit 27
4.3.2 Travail du dimanche 28
4.3.3 Service de piquet 29
4.4 Repas dans le cadre du travail 29
4.5 Temps de repos 29
4.6 Congé non payé 30
4.7 Vacances 30
4.8 Jours de congé en raison de circonstances particulières 31

5 Assurances et prévoyance 33
5.1 Maladie 33
5.2 Accident 34
5.3 Congé de maternité 34
5.4 Congé de paternité 34
5.5 Prise en charge de proches et d'enfants malades 35
5.6 Congé pour la prise en charge d'un·e enfant gravement atteint·e dans sa santé en raison d'une maladie ou d'un accident 35
5.7 Allocations familiales 35
5.8 Caisse de retraite 35

Bibliographie 37

Glossaire des abréviations

al.	alinéa
ATF	Arrêt du Tribunal fédéral
AVS	Assurance-vieillesse et survivants
BELEX	Recueil des lois du canton de Berne
c.-à-d.	C'est-à-dire
CC	Code civil suisse, RS 210
CCT	Convention collective de travail
cf.	Confer, se reporter à
ch.	Chiffre
CO	Loi fédérale complétant le Code civil suisse (Livre cinquième : Droit des obligations), RS 220
CP	Code pénal suisse, RS 311.0
CTT	Contrat-type de travail
D.	Décision
éd.	Éditeur, éditrice
etc.	Et cætera
JAR	Annuaire du droit suisse du travail (Berne)
LAA	Loi fédérale sur l'assurance-accidents, RS 832.20
LAFam	Loi fédérale sur les allocations familiales et les aides financières allouées aux organisations familiales (loi sur les allocations familiales), RS 836.2
LAPG	Loi fédérale sur les allocations pour perte de gain, RS 834.1
LEg	Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (loi sur l'égalité), RS 151.1
let.	Lettre
LPers	Loi sur le personnel de la Confédération, RS 172.220.1
LTr	Loi fédérale sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce (loi sur le travail), RS 822.11
N.	Note
OLT 1	Ordonnance 1 relative à la loi sur le travail, RS 822.111
OPers	Ordonnance sur le personnel de la Confédération, RS 172.220.111.3
p.	Page
p. ex.	Par exemple
RS	Recueil systématique du droit fédéral
RSF	Recueil systématique des lois du canton de Fribourg
s.	Et suivant
SG	Recueil systématique des lois du canton de Bâle-Ville
ss.	Et suivants
SSP	Syndicat suisse des services publics
TF	Tribunal fédéral
ZH-Lex	Recueil des lois du canton de Zurich

Introduction

AvenirSocial est l'association professionnelle du travail social en Suisse. Elle représente les intérêts des professionnel·le·s du travail social au bénéfice d'une formation tertiaire en travail social, éducation sociale, animation socioculturelle, animation communautaire, éducation de l'enfance et maîtrise socioprofessionnelle.

AvenirSocial présente sa vision, ses valeurs et ses principes d'action dans sa charte[1]. Nous nous engageons pour la concrétisation des droits humains et de la justice sociale. Nous renforçons les professions du travail social et encourageons leur développement en représentant les intérêts professionnels et politiques de nos membres.

Les facteurs de qualité du travail social permettent de garantir et de développer l'action, promeuvent la transparence et permettent de vérifier la réalisation des objectifs ou l'efficacité du travail social, tout en contribuant considérablement à sa légitimation. Les professionnel·le·s du travail social remplissent les tâches qui leur sont confiées de manière professionnelle, consciencieuse et respectent les principes contenus dans le Code de déontologie[2] d'AvenirSocial et dans les directives en matière de protection des données[3]. En termes de qualité, un bon cadre juridique représente un aspect important. C'est la raison pour laquelle AvenirSocial se positionne avec la présente brochure « Droit du travail relatif au travail social en Suisse ». Elle entend être un document de référence pour les personnes intéressées concernant toutes les questions liées aux conditions d'engagement.

Des questions relatives au droit du travail seront abordées dans la perspective du travail social. De nombreuses notes de bas de page renvoient aux textes correspondants ou à la jurisprudence.

1 AvenirSocial : Charte d'AvenirSocial – Association professionnelle suisse du travail social.
2 AvenirSocial (2010) : Code de déontologie du travail social en Suisse. *Un argumentaire pour la pratique des professionnel·le·s.* Berne : AvenirSocial.
3 AvenirSocial (2023) : Protection des données dans le travail social. *Une aide pratique pour gérer les données personnelles sensibles.* Berne : AvenirSocial.

1 Dispositions juridiques applicables

Les rapports de travail peuvent relever du **droit privé** ou du **droit public**. Les normes relatives au contrat de travail pour les relations de travail relevant du droit privé se trouvent dans le code des obligations (CO). Les règles de droit public figurent dans la loi sur le personnel de la Confédération (LPers) ainsi que dans l'ordonnance sur le personnel de la Confédération (OPers) et, aux échelons cantonal et communal, dans différentes lois sur le personnel ou sur le statut des fonctionnaires, des ordonnances sur la rémunération, etc. Pour déterminer quelles dispositions légales s'appliquent dans un cas concret, il faut d'abord déterminer si le rapport de travail relève du droit privé ou du droit public. Cette délimitation est importante, car les différences sont considérables entre un rapport de travail de droit privé et un rapport de travail de droit public (p. ex. en ce qui concerne les règles sur la résiliation, voir chapitre 2.3).

Pour clarifier cette question, on peut suivre le **schéma** suivant :

a) Quelle est la teneur du contrat de travail ?

DROIT PRIVÉ
Les formulations ci-après peuvent indiquer que le rapport de travail est de droit privé : « Contrat de travail selon l'art. 319 ss. CO », ou « Si le contrat ne prévoit pas d'autres dispositions, les dispositions du CO s'appliquent ».

DROIT PUBLIC
Les formulations ci-après constituent des indices que le rapport de travail est de droit public : « Les dispositions de la loi sur le personnel de la Confédération s'appliquent », ou « Ce contrat d'engagement est basé sur la loi sur le personnel du canton de XY/le règlement du personnel de la commune de XY », ou encore « Le règlement sur les rémunérations XY fait foi ».

DROIT MIXTE
Les formulations ci-après indiquent qu'il s'agit d'une forme mixte : « Le contrat d'engagement est de droit privé ; en ce qui concerne le salaire, le règlement sur les traitements de la commune de XY est applicable »[4] ou « Si la loi sur le personnel de la Confédération n'en dispose pas autrement, les dispositions du CO s'appliquent par analogie pour le rapport de travail »[5].

4 Dans ce cas, il s'agit d'un rapport de travail de droit privé, avec la particularité que le salaire, conformément à une convention entre les parties, est basé sur les dispositions d'un règlement sur les traitements d'une collectivité publique.
5 Malgré cette mention, il s'agit d'un rapport de travail de droit public.

Si de tels éléments n'apparaissent pas dans le contrat de travail ou s'ils ne sont pas clairs, la question suivante se pose :

b) Qui est l'employeur·se ?

DROIT PRIVÉ
Les employeur·se·s de droit privé se fondent sur le CO.[6]
Les engagements de droit privé auprès de l'État constituent une exception.[7]

DROIT PUBLIC
Selon la doctrine dominante et la jurisprudence, un rapport de travail entre l'État en tant qu'employeur (Confédération, cantons, commune) et une personne privée en tant qu'employé·e est régi par le droit public.
Les établissements de droit public (p. ex. EPF, universités, écoles, etc.) procèdent généralement aussi à des engagements régis par le droit public. Toutefois, en fonction de la base légale, les employeur·se·s de droit public peuvent aussi conclure des contrats de travail de droit privé fondés sur le CO.[8] Ainsi, l'art. 9 de la loi sur l'organisation de la Poste (LOP), prévoit que le personnel de la Poste est engagé sous le régime du droit privé.

Lorsqu'on ne sait pas avec certitude quelles dispositions légales s'appliquent, la question suivante se pose :

c) Quelle est la fonction exercée ?

DROIT PRIVÉ
Si l'employé·e n'est chargé·e que de manière marginale de tâches publiques, il s'agit souvent d'un rapport de travail de droit privé.[9]

DROIT PUBLIC
Si l'employé·e est chargé·e de manière directe de l'exécution d'une tâche publique, il s'agit en principe d'un rapport de travail de droit public.[10]

Si malgré tout aucune réponse claire ne se dégage, l'employeur·se devrait pouvoir fournir des renseignements.

6 Notons toutefois que les frontières ne sont pas nettes. Par exemple, les CFF engagent leurs employé·e·s sur la base de la loi sur le personnel de la Confédération, alors que les filiales des CFF (p. ex. CFF Cargo SA) basent leurs conditions de travail sur le droit privé (ATF 135 III 485).
7 Roland Müller/Caroline von Graffenried, Unterschiede zwischen privatrechtlicher und öffentlich-rechtlicher Anstellung, in: recht 2011, p. 156 ss.
8 SSP, Anstellungsarten, Wann habe ich eine öffentlich-rechtliche Anstellung? (consulté le 10.08.2022).
9 P. ex. secrétaire d'un service social public.
10 P. ex. assistant·e social·e d'un service social public.

2 Début et fin des rapports de travail

2.1 Contrat de travail

Un rapport de travail est généralement établi par écrit[11], mais il peut également être conclu oralement ou de manière tacite (la volonté est exprimée tacitement).
La question de savoir si on est en présence d'un contrat de travail ou d'un autre type de contrat (p. ex. mandat, contrat d'entreprise, société simple, etc.) est décisive, car seul le premier cas assure la protection sociale complète de la loi (p. ex. délai de résiliation, protection contre le licenciement, versement du salaire en cas de maladie et d'accident, etc.).[12] Les éléments suivants caractérisent le contrat de travail selon l'art. 319 ss. CO[13] :

— l'existence d'une prestation de travail (et non de la réussite d'un travail) ;
— l'intégration dans une organisation de travail étrangère avec pouvoir d'instruction correspondant de l'employeur·se (activité sans responsabilité propre, avec rapport de subordination) ;
— un contrat de durée relevant du droit privé (pas un échange unique de prestations contractuelles, mais une prestation de travail sur la durée, pendant un laps de temps déterminé ou indéterminé) ;
— le droit à une rémunération pour le travail fourni.

La liberté des parties concernant le contenu du contrat est limitée. Il faut d'abord prendre en compte les dispositions contraignantes[14], puis les prescriptions d'une éventuelle CCT[15] et enfin le règlement d'entreprise (pour les exploitations industrielles) conformément à la loi sur le travail. A l'intérieur de ce cadre donné, les parties peuvent conclure des accords individuels. En l'absence de tels accords, le droit (dispositif) non impératif s'applique.[16]

11 A noter que la désignation donnée par les parties au contrat n'est pas déterminante (arrêt ATF 2C_714/2010 du 14.12.2010 D. 3.4). Ainsi, le titre « Contrat de travail » n'est pas impératif.
12 Streiff/von Kaenel/Rudolph, N 3 sur art. 319 OR.
13 Arrêt ATF 4A_553/2008 du 09.02.2009 D. 4.
14 Voir liste selon l'art. 361 s. CO.
15 P. ex. CCT de la Fédération des organisations du personnel des institutions sociales fribourgeoises. (consulté le 01.07.2022)
16 Exceptionnellement, il peut y avoir obligation de respecter les dispositions d'un contrat-type de travail (CTT). Un CTT est une réglementation qui, de manière similaire à ce qui se fait avec une CCT, contient des règles impératives pour un champ de travail déterminé. Contrairement à la CCT, il n'est pas créé par les partenaires sociaux, mais par l'autorité législative et il est contraignant pour toute personne active dans un domaine, p. ex. le contrat-type de travail pour les éducateurs employés dans les foyers et internats du 16 janvier 1985 (RS 221.215.324.1).

2.2 Période d'essai

DROIT PRIVÉ

Selon l'art. 335b CO, est considéré comme temps d'essai le premier mois d'un rapport de travail. Par convention écrite, CTT ou CCT, des durées différentes peuvent être définies, mais la période d'essai peut être prolongée au maximum jusqu'à trois mois. Cela signifie que le contrat permet de réduire, de supprimer totalement ou d'augmenter le temps d'essai à un maximum de trois mois.[17] Si un temps d'essai supérieur à trois mois est défini par contrat, ce dernier est frappé d'invalidité partielle est le temps d'essai réduit à trois mois.[18] En d'autres termes : à l'expiration du temps d'essai maximal de trois mois, une prolongation n'est plus possible. Cette limitation du temps d'essai est voulue par l'autorité législative parce que, pendant le temps d'essai, il n'existe pas de protection contre les licenciements en temps inopportun. C'est-à-dire que, pendant le temps d'essai, une résiliation est possible même en cas de service militaire, de maladie, d'accouchement, etc., en respectant les brefs délais de résiliation prévus pour le temps d'essai. La jurisprudence accorde une liberté de résiliation relativement grande durant le temps d'essai. Durant cette phase de découverte, chaque partie peut en effet rompre rapidement en cas d'insatisfaction.[19]

DROIT PUBLIC

Pour le rapport de travail régi par le droit public, les dispositions valables pour le temps d'essai sont celles de la législation pertinente dans le cas précis. L'art. 27 OPers prévoit p. ex. en principe un temps d'essai de trois mois. Mais il y a parfois aussi des différences considérables par rapport aux règles du CO décrites plus haut. Par exemple, la loi sur le personnel de l'État de Fribourg (LPers 122.70.1) prévoit dans son art. 31 un temps d'essai de six mois, avec la possibilité de le prolonger de six mois supplémentaires.

17 Une réglementation spéciale s'applique au contrat d'apprentissage. Selon l'art. 344a, al. 4, CO le temps d'essai peut exceptionnellement être prolongé avant son terme jusqu'à six mois, avec l'approbation des autorités cantonales.

18 Streiff/von Kaenel/Rudolph, N. 5 sur art. 335b CO.

19 Par exemple, on n'exige pas de l'employeur·se la poursuite de la relation de travail si des difficultés de collaboration entre l'employé·e et ses collègues sont décelées déjà pendant le temps d'essai (arrêt ATF 4A_432/2009 du 10.11.2009, D. 2.4).

2.3 Résiliation ordinaire

La résiliation ordinaire est la déclaration unilatérale de la volonté de mettre fin aux rapports de travail en respectant les délais prescrits. La résiliation est effective si elle est communiquée à une partie contractante et qu'elle lui parvient.[20]

DROIT PRIVÉ

Dans les rapports de travail régis par le droit privé, la résiliation n'exige en principe aucune forme particulière.[21] Par ailleurs, aucun motif de résiliation précis n'est nécessaire, il est donc possible de résilier un contrat « juste comme ça » (principe de la liberté de résiliation). La résiliation doit simplement ne pas être abusive (voir chapitre 2.4). Conformément à l'art. 335, al. 2, CO, la partie qui reçoit la résiliation peut exiger une justification écrite. Si aucun contrat ou CCT ne réglemente les délais de résiliation, il faut respecter les délais suivants conformément à l'art. 335c, al. 1, CO : 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. Selon la jurisprudence, le délai de résiliation ne commence pas à courir avec l'envoi de la résiliation, mais il doit être calculé à partir de la prochaine date de résiliation possible.[22] Ce calcul a une importance pratique pour les périodes protégées (voir chapitre 2.5).

DROIT PUBLIC

Dans le cas du rapport de travail régi par le droit public, des prescriptions de forme spécifiques existent dans la plupart des cas. Une autre différence essentielle est que, dans ce cas, il est impératif de présenter un motif de résiliation concret, objectif et prévu par la loi.[23] En outre, il convient de prendre en compte les délais de résiliation prévus par la loi.

20 La résiliation déploie son effet seulement à partir de la réception par la personne destinataire. Si la résiliation envoyée par courrier recommandé n'a pas été réceptionnée, la lettre est généralement considérée comme reçue le jour qui suit la tentative de distribution et au plus tard le dernier jour du délai de retrait.

21 Une résiliation par oral ou par SMS est valable. Sont réservées les prescriptions de forme d'une CCT en vigueur. Pour des raisons relevant de la possibilité d'apporter une preuve juridiquement valable, il est cependant conseillé d'envoyer une lettre recommandée.

22 ATF 134 III 354.

23 Cf. p. ex. art. 10, al. 3, LPers, résiliation possible uniquement en cas de violation d'obligations légales ou contractuelles importantes, manquements dans les prestations ou dans le comportement, etc.

2.4 Résiliation abusive

DROIT PRIVÉ

Dans les rapports de travail soumis au droit privé, la résiliation peut être abusive. L'abus au sens de l'art. 336 CO existe dans les situations spécifiques suivantes :

- résiliation pour des raisons inhérentes à la personnalité qui n'ont aucun lien avec le rapport de travail ou avec une éventuelle atteinte essentielle au climat d'entreprise (ce qu'on appelle une résiliation discriminatoire, p. ex. en raison de l'âge, du sexe, de la nationalité ou de l'état de santé d'une personne).
- en raison de l'exercice par l'autre partie d'un droit constitutionnel, sans enfreindre son obligation de travail et sans porter atteinte au climat d'entreprise d'une manière grave. Cela comprend l'exercice de droits politiques (p. ex. exercice d'un mandat politique, soutien à une initiative, etc.) ainsi que l'exercice des droits fondamentaux (p. ex. liberté d'expression, liberté de croyance et liberté de conscience, etc.). Par nature, cela peut entraîner des conflits avec les droits d'une tierce personne ou avec les intérêts de l'employeur·se. La notion d'« exercice d'un droit constitutionnel » doit dès lors être, selon le Tribunal fédéral, interprétée de manière restrictive. Sinon, un grand nombre de résiliations apparaîtraient comme abusives.[24] Ces cas doivent donc être examinés de manière détaillée à chaque fois.[25]
- résiliation seulement afin d'empêcher la naissance de prétentions de l'employé·e résultant du contrat de travail (p. ex. résiliation pour qu'aucune gratification ne doive être payée en fin d'année, ou résiliation préventive en sachant qu'une grossesse prochaine est attendue).
- résiliation parce que l'employé·e fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail (ce qu'on appelle des résiliations de rétorsion, p. ex. parce que l'employé·e exige une indemnité pour heures supplémentaires fournies). Dans la pratique, cela inclut également les cas de lanceur·se·s d'alerte.
- résiliation parce que l'employé·e accomplit un service obligatoire, militaire ou dans la protection civile, un service civil ou une obligation légale lui incombant sans avoir demandé à l'assumer.
- résiliation en raison de l'appartenance ou de la non-appartenance de l'employé·e à une association d'employé·e·s[26] ou de l'exercice conforme au droit d'une activité syndicale (p. ex. propagande d'adhésion, distribution de documents d'un syndicat, etc.).

24 Arrêt ATF 4C.72/2002 du 22.04.2002 D. 2.2.
25 P. ex. la question de savoir où est la frontière entre critique privée ou publique de l'employeur·se.
26 Les associations professionnelles telles qu'AvenirSoial peuvent notamment être comprises comme association d'employé·e·s

— résiliation pendant que l'employé·e, représentant·e élu·e des employé·e·s, est membre d'une commission d'entreprise ou d'une institution liée à l'entreprise, et que l'employeur·se ne peut pas prouver qu'il avait un motif justifié de licenciement (p. ex. représentation au sein d'une commission du personnel).
— résiliation dans le cadre d'un licenciement collectif selon l'art. 335d CO sans que la représentation des employé·e·s, ou en l'absence de celle-ci les employé·e·s, n'aient été informé·e·s et consulté·e·s.

L'énumération ci-dessus n'est pas exhaustive, c.-à-d. que des situations d'abus peuvent également exister dans des cas non décrits par la loi. La condition est que les raisons avancées présentent un degré de gravité comparable à celui des situations mentionnées dans la loi (p. ex. résiliation en raison d'une participation à une grève légale).[27]

En cas de résiliation abusive, le rapport de travail est tout de même dissout. L'employé·e ne récupère pas son poste de travail, mais peut tout au plus exiger une compensation financière en indemnisation de l'abus.[28] Pour ce faire, la personne licenciée doit contester le licenciement avant la fin du délai de résiliation, par écrit auprès de l'employeur·se et exprimer son désaccord par rapport à la résiliation. Si les parties ne trouvent pas d'accord, l'employé·e doit déposer plainte auprès du tribunal dans les 180 jours à compter de la fin des rapports de travail. Sur la base de l'art. 336a, al. 2, CO, une indemnité pouvant aller jusqu'à six mois de salaire au maximum peut être exigée.

DROIT PUBLIC

Dans le cas d'un rapport de travail de droit public, une résiliation ordinaire doit présenter des motifs objectivement défendables (dont le bien-fondé est avéré), comme p. ex. des prestations qui deviennent insuffisantes en raison de la consommation d'alcool avec en plus l'affirmation de suivre une cure de sevrage d'alcool alors que ce n'est pas le cas, un non-respect constant des règles sur le temps de travail, des difficultés personnelles aussi bien avec les subordonné·e·s qu'avec les supérieur·e·s hiérarchiques, qui affectent durablement le rapport de confiance et de travail, etc.[29] Si aucun accord n'est trouvé en cas de litige concernant le rapport de travail d'un membre du personnel de la Confédération, l'employeur·se rend une décision telle que prévue à l'art. 34, al. 1, LPers. Cette décision peut être attaquée au moyen d'un recours. Si la résiliation a été prononcée sans motif avéré et que le recours est par conséquent accepté, la personne est indemnisée financièrement, voire éventuellement réengagée. Cela notamment si l'instance de recours arrive à la conclusion que la résiliation est abusive au sens du CO (art. 34c, al. 1, let. b, LPers).

27 ATF 136 III 513.
28 Portmann/Stöckli, ch. 700.
29 Peter Hänni, Das öffentliche Dienstrecht der Schweiz, 2e édition, Zürich Basel Genf 2008, p. 548 ss.

2.5 Résiliation en temps inopportun

DROIT PRIVÉ

Dans les rapports de travail relevant du droit privé, il n'est pas permis de résilier le contrat en temps inopportun. A ce sujet, l'art. 336c, al. 1, CO prévoit certaines périodes dites protégées. Les employeur·se·s ne peuvent notamment pas résilier le contrat :

- Pendant que l'employé·e 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 précédent 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 de l'employé·e. La période protégée est de 30 jours au cours de la première année, de 90 jours de la deuxième à la cinquième année et de 180 jours à partir de la sixième année de service.
- Pendant la grossesse et au cours des 16 semaines qui suivent l'accouchement (l'annonce de la grossesse n'est pas une condition pour le déclenchement d'une période protégée. Ainsi, l'employée enceinte peut informer son employeur·se aussi après que le licenciement ait été prononcé).
- Avant le terme du congé de maternité prolongé (art. 329f, al. 2, CO : prolongation du congé de maternité en cas d'hospitalisation de la ou du nouveau-né·e).
- Tant que dure le droit au congé de prise en charge (art. 329i CO, atteinte grave à la santé de son enfant), pour une période maximale de six mois.
- Pendant que l'employé·e participe, avec l'accord de son employeur·se, à un service d'aide à l'étranger ordonné par l'autorité fédérale.

Comme prévu par l'art. 336c, al. 2, CO, le congé donné pendant une période protégée est nul. L'employeur·se doit à nouveau résilier au terme du délai de protection. Si la résiliation a eu lieu avant le début de la période protégée, et que le délai de résiliation n'est pas échu, ce délai est suspendu et continue à courir au terme de la période de protection.

DROIT PUBLIC

Dans la fonction publique au niveau de la Confédération, il n'y a étonnamment pas de délai de protection en cas de maladie et d'accident. Le Tribunal fédéral a expliqué à ce sujet qu'il n'était pas nécessaire de combler une lacune, car le personnel de la fonction publique est privilégié à plusieurs égards par rapport aux employé·e·s du secteur privé.[30] D'autres dispositions de droit public cantonales et communales renvoient aux règles du CO sur les délais de protection, avec parfois même une extension.[31]

30 ATF 124 II 53.

31 P. ex. § 37 Loi sur le personnel du canton de Bâle-Ville (SG 162.100) ou art. 28 de la Loi sur le personnel du canton de Berne (BELEX 153.01).

2.6 Résiliation immédiate

La résiliation immédiate constitue un cas particulier. Il s'agit dans ce cas de l'expression de la volonté de mettre fin avec effet immédiat à un rapport de travail. Cela nécessite la présence d'un juste motif (cf. explications ci-après). Si un tel juste motif existe, tout rapport de travail (de durée déterminée ou indéterminée), peut être résilié « avec effet immédiat » de manière juridiquement valable. Et cela même avant l'entrée en fonction, durant le temps d'essai, pendant une période de protection ou pendant un délai de résiliation qui a déjà commencé à courir.[32]

DROIT PRIVÉ

Sont considérées comme juste motif au sens de l'art. 337 CO toutes les circonstances qui, en toute bonne foi, ne permettent pas d'exiger de la partie qui a donné le congé la continuation des rapports de travail. Le motif doit être si grave qu'il n'y a pas d'autre issue que la résiliation immédiate. Selon l'art. 337a CO, le risque de ne pas toucher son salaire est un juste motif : ainsi, en cas d'insolvabilité de l'employeur·se, les employé·e·s peuvent résilier immédiatement leur contrat si des sûretés ne leur sont pas fournies dans un délai convenable pour garantir leurs prétentions contractuelles. La doctrine et la jurisprudence ont établi d'autres justes motifs. Voici quelques exemples[33] :

- Refus persistant de travailler (fait de ne pas venir au travail intentionnellement et sans motif valable) ;
- Prise de vacances ou prolongation de vacances décidées par l'employé·e de son propre chef[34] ;
- Actes punissables commis dans le cadre du rapport de travail (p. ex. vol, malversation ou escroquerie aux dépens de l'employeur·se) ;
- Fait d'accepter ou d'exiger des pots-de-vin.[35]

La résiliation immédiate, qu'elle soit justifiée ou non, met fin au rapport de travail. S'il s'avère que la résiliation immédiate était injustifiée, car il n'y avait pas de juste motif, l'employé·e a droit, selon l'art. 337c CO, d'une part à une réparation financière (compensation du salaire qu'il aurait touché si les rapports de travail avaient été résiliés en respectant le délai de résiliation) et d'autre part à une indemnité.

DROIT PUBLIC

La résiliation immédiate est également prévue dans le cas d'un rapport de travail de droit public. On renvoie à ce propos généralement aux dispositions du CO.[36]

32 Portmann/Stöckli, ch. 748.
33 Il convient de tenir compte des circonstances de chaque cas. Les exemples donnés ne sont donc pas valables de manière absolue. En cas de doute, un avertissement devra être donné avant la résiliation.
34 ATF 108 II 301.
35 ATF 124 III 25.
36 Cf. p. ex. art. 10, al. 4, LPers ou art. 26 loi sur le personnel du canton de Berne.

3 Droits et obligations découlant du rapport de travail

3.1 Rémunération

L'obligation de payer un salaire est l'obligation principale de l'employeur·se ressortant du contrat de travail. En ce qui concerne le montant du salaire, la nature juridique du rapport de travail est décisive (à savoir s'il s'agit d'un rapport de travail soumis au régime du droit privé ou du droit public).[37]

DROIT PRIVÉ
Dans le cas d'un rapport de travail de droit privé, il convient tout d'abord d'examiner si une CCT est applicable. Le cas échéant, la CCT prévoit dans la plupart des cas des salaires minimaux contraignants. Si aucune disposition impérative n'existe, les parties peuvent fixer librement le salaire dans le contrat de travail. Des changements ultérieurs du salaire fixé sont possibles, mais cela nécessitera un consentement mutuel. Une baisse unilatérale de salaire par l'employeur·se, par exemple en raison d'une détérioration de la conjoncture économique, constituerait une violation de l'obligation contractuelle de verser le salaire et n'est pas autorisée.[38]

DROIT PUBLIC
Dans le cas d'un rapport de travail de droit public, le salaire est payé par des ressources publiques. Par conséquent, le montant du salaire n'est pas simplement négocié de manière « privée » entre les parties, mais est prescrit de manière contraignante au moyen de divers règlements sur la rémunération.[39] Toutefois, il y a souvent une certaine marge de manœuvre dans le cadre d'un règlement sur la rémunératio.

3.2 Protection de la personnalité

3.2.1 Généralités

Les employeur·se·s ont un devoir d'assistance général envers les employé·e·s. Cela implique entre autres que l'employeur·se protège et respecte la personnalité de ses employé·e·s (art. 328 CO ; les lois publiques sur le personnel prévoient aussi des dispositions en ce sens). L'employeur·se n'a pas seulement l'interdiction de porter atteinte à la personnalité des employé·e·s, mais doit aussi les protéger contre des atteintes de supérieur·e·s direct·e·s, de collègues ou de bénéficiaires.
Le Code des obligations mentionne aussi explicitement, en plus de la protection de la santé, le devoir de l'employeur·se d'empêcher le harcèlement sexuel au travail (« maintien de la moralité »).

37 Des informations plus détaillées sur les salaires dans le travail social sont présentées dans le document Salaires dans le travail social en Suisse.
38 Portmann/Stöckli, ch. 225.
39 P. ex. art. 36 ss. OPers ou classes salariales selon l'annexe de l'Ordonnance sur le personnel du canton de Zurich (ZH-Lex 177.11).

Conformément à l'art. 328, al. 2, CO, l'employeur·se doit prendre des mesures pour protéger la vie, la santé et l'intégrité personnel des employé·e·s. S'iel ne le fait pas ou s'iel porte directement atteinte à la personnalité de l'employé·e, la personne lésée peut déposer plainte selon l'art. 28a CC (par constatation et omission) ou selon l'art. 41 ss. CO (dommages-intérêts et, dans des cas graves, réparation du tort moral).[40] Si, face à une atteinte grave à la personnalité, l'employeur·se reste inactif·ve ou n'agit pas suffisamment, l'employé·e concerné·e peut cesser le travail, en conservant son droit au salaire.[41]

3.2.2 Mobbing

À ce jour, le Code des obligations ne contient pas la notion de mobbing ou harcèlement moral. Le mobbing peut cependant constituer une atteinte à la personnalité au sens de l'art. 328 CO. Le Tribunal fédéral le définit de la manière suivante : « enchaînement de propos et/ou d'agissements hostiles, répétés fréquemment pendant une période assez longue, par lesquels un ou plusieurs individus cherchent à isoler, à marginaliser, voire exclure une personne sur son lieu de travail »[42]. Le mobbing peut être commis aussi bien par des collègues que par des supérieur·e·s hiérarchiques. Les comportements suivants sont notamment considérés comme du mobbing :

— remarques dévalorisantes sur la vie privée de la personne victime de mobbing ;
— menaces ;
— regards ou gestes dévalorisants ;
— refus de contact ;
— ignorer une personne ;
— ridiculiser une personne ;
— répandre des rumeurs sur une personne ;
— ne confier aucune tâche à une personne ;
— confier des travaux trop difficiles à une personne.

Tous ces types de comportement sont qualifiés de mobbing s'ils ont lieu plusieurs fois et de manière planifiée, donc systématiquement et sur une longue durée. Ils peuvent conduire à des atteintes à la santé et à des dépressions pour les personnes concernées.

Le mobbing est difficile à prouver. Il ne faut pas considérer toute situation désagréable au travail comme du mobbing. Ainsi, les conflits entre collègues ne constituent pas du mobbing, de même si le travail à effectuer est difficile ou désagréable ou encore si les supérieur·e·s hiérarchiques sont très critiques. La critique (justifiée) de la part de l'employeur·se n'est pas non plus du mobbing, même lorsque des conséquences relevant du droit du travail ou un avertissement y sont associés.[43]

40 ATF 127 III 351 ss.
41 Streiff/von Kaenel/Rudolph, N. 19 sur art. 328 CO.
42 Arrêt ATF 8C_446/2010 du 25.01.2011 D. 4.1.
43 Streiff/von Kaenel/Rudolph, N. 17 sur art. 328 CO.

Outre les dispositions légales mentionnées plus haut, le Code pénal (CP) contient également certaines dispositions pour les cas graves de mobbing. Cela comprend par exemple les infractions telles que les calomnies, diffamations, injures, menaces, contraintes et lésions corporelles simples.

3.2.3 Harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel au travail constitue une atteinte à la personnalité et peut également être lié à une situation de mobbing. Contrairement au mobbing, qui implique une action systématique et sur la durée de la part de son auteur·e, le harcèlement sexuel est condamné dès la première occurrence et constitue une atteinte à la personnalité selon l'art. 328, al. 1, CO. La loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg) est également applicable en ce domaine. Elle interdit la discrimination des employé·e·s en raison de leur sexe. L'art. 4 LEg définit explicitement que tout comportement importun de caractère sexuel ou tout autre comportement fondé sur l'appartenance sexuelle, qui porte atteinte à la dignité d'une personne sur le lieu de travail, est un comportement discriminatoire. Selon cette disposition, cela inclut notamment :

— les menaces,
— les promesses d'avantages,
— l'imposition de contraintes et
— le fait d'exercer des pressions de toute nature sur une personne en vue d'obtenir d'elle des faveurs de nature sexuelle.

Le harcèlement sexuel apparaît dans la pratique souvent sous la forme de blagues « un peu lourdes » et de remarques sexualisées. La remarque doit comporter un minimum de teneur sexuelle ; un compliment sur une jolie coiffure n'entre pas dans cette catégorie. En revanche, des contenus pornographiques auxquels les employé·e·s seraient exposé·e·s peuvent tout à fait représenter un harcèlement sexuel.

Toute personne doit s'abstenir d'exercer un harcèlement sexuel, autant les supérieur·e·s hiérarchiques que les collègues de travail. L'employeur·se doit protéger ses employé·e·s contre le harcèlement sexuel perpétré par des collègues et par des bénéficiaires.

Il est également difficile de prouver un harcèlement sexuel. Lorsque le harcèlement a des conséquences professionnelles pour la personne qui la subit, par exemple elle n'est pas promue, elle est licenciée, etc., l'art. 6 LEg prévoit un allègement du fardeau de la preuve : ainsi, la personne n'est plus tenue à prouver la discrimination, mais doit uniquement la rendre vraisemblable.

3.3 Participation

DROIT PRIVÉ

En principe, le Code des obligations ne prévoit aucun droit de participation pour les employé·e·s. Ce droit ne découle pas non plus de l'art. 328 CO (protection de la personnalité). Toutefois, sur la base de l'art. 48 LTr, les employé·e·s ou leur représentation dans l'entreprise ont le droit d'être informé·e·s et consulté·e·s sur toutes les affaires concernant la protection de la santé, l'organisation du temps de travail et l'aménagement des horaires ainsi que les mesures prévues à l'art. 17 LTr concernant le travail de nuit. Le droit d'être consulté·e comprend le droit d'être entendu·e sur ces affaires et d'en débattre avant que l'employeur·se ne prenne une décision, ainsi que le droit d'obtenir communication des motifs de la décision prise lorsque les objections soulevées par les employé·e·s ou leur représentation dans l'entreprise n'ont pas été prises en considération, ou qu'elles ne l'ont été que partiellement. Les conventions collectives de travail ou les règlements internes peuvent établir des droits de participation supplémentaires.

DROIT PUBLIC

Les lois cantonales sur le personnel prévoient souvent une collaboration de partenariat social à un niveau abstrait, ou une communication ouverte dans le cadre du rapport de travail ; la mise en œuvre concrète de cet objectif se fait en partie par le biais des commissions du personnel ou des commissions d'entreprise. Souvent, les lois cantonales sur le personnel ne contiennent que peu de dispositions sur le droit de participation au niveau opérationnel pour les collaborateur·rice·s.

3.4 Perfectionnement et formation continue

DROIT PRIVÉ

En cas d'engagement selon les conditions du CO, il n'existe pas de droit au perfectionnement et à la formation continue ; l'employeur·se n'est donc ni tenu·e d'accorder à l'employé·e des congés non payés pour de tels projets ni de lui payer un tel perfectionnement ou une telle formation continue. Toutefois, la formation continue tout au long de la vie est aujourd'hui impérative pour les employé·e·s, et le droit à cette formation doit être compris comme un élément de l'art. 328 CO (protection de la personnalité). Aucune décision de justice n'a été prise à ce sujet jusqu'ici, mais la littérature relative au droit du travail admet l'existence d'un tel droit.[44]

L'employeur·se ne doit certes pas accorder de temps libre supplémentaire aux employé·e·s pour le perfectionnement et la formation continue, mais doit, dans le cadre du contrat de travail, leur laisser une certaine marge de liberté pour qu'iels aient la possibilité de suivre un perfectionnement ou une formation continue s'iels le souhaitent et si cela reste dans le cadre des dispositions contractuelles relatives au temps libre. Par ailleurs, l'employeur·se doit prendre en charge les frais d'un perfectionnement ou d'une formation continue si les employé·e·s en ont besoin pour remplir leurs obligations contractuelles (art. 327a CO).

DROIT PUBLIC

Les lois cantonales sur le personnel prévoient souvent pour les employé·e·s du domaine social, après quelques années de service, un congé spécial qu'il est possible de prendre s'il est lié à un projet de formation continue.

Souvent, des formations continues ou des perfectionnements utiles à l'employeur·se sont entièrement ou partiellement payés ce·tte dernier·ère. Les employé·e·s doivent alors signer une convention à ce sujet. Celle-ci prévoit généralement que le montant payé devra être remboursé au prorata du temps à l'employeur·se au cas où l'employé·e décide de résilier le contrat de travail. En tant qu'employé·e, il ne faudrait pas signer une convention de formation continue qui ne fixerait pas de cadre temporel pour l'obligation de rembourser, et qui pourrait par conséquent impliquer une demande de remboursement après de nombreuses années ; il en va de même pour une convention qui prévoirait simplement une obligation de remboursement à la résiliation et qui inclurait ainsi également une résiliation (sans motif) par l'institution qui l'emploie.

44 Cf. Arbeitsrecht Aktuell, Weiterbildung – Recht, Pflicht & Arbeitszeit. www.arbeitsrecht-aktuell.ch/de/2020/10/15/weiterbildung-recht-pflicht-arbeitszeit (consulté le 10.08.2022).

3.5 Entretien individuel

DROIT PRIVÉ
Un minimum de communication entre employeur·se et employé·e fait partie intégrante du devoir d'assistance et constitue donc une obligation pour l'employeur·se, qui doit veiller à la personnalité de l'employé·e et la protéger (art. 328 CO). Selon le CO, les employé·e·s n'ont cependant pas droit à un entretien individuel périodique, p. ex. annuel, même si on pourrait argumenter en disant qu'un tel droit découle du devoir d'assistance de l'institution qui engage.[45]

DROIT PUBLIC
Les lois cantonales sur le personnel prévoient quant à elles souvent un entretien individuel annuel.

Lorsqu'un entretien individuel a lieu, l'employé·e a le droit de prendre connaissance du procès-verbal de l'entretien et de suggérer des modifications et des améliorations ; de telles modifications ou améliorations ne peuvent cependant pas être imposées contre la volonté des supérieur·e·s hiérarchiques. En cas d'éléments graves ne correspondant pas à la réalité ou de reproches injustifiés qui, du fait de l'inscription au procès-verbal de l'entretien individuel, se retrouveraient dans les dossiers du personnel, il est recommandé de consigner par écrit sa propre vision des choses de manière factuelle et d'envoyer ce courrier aux supérieur·e·s hiérarchiques en exigeant que cette lettre soit conservée dans les dossiers du personnel.

Même dans le cadre d'un entretien individuel dont le but est la qualification, les employé·e·s ne peuvent pas être rabaissé·e·s ou offensé·e·s (« Vous manquez totalement de qualification. » ; « Votre parfum est écœurant. »). Sont par contre admissibles les critiques objectives ou les souhaits de l'employeur·se.

3.6 Certificat de travail

Le droit d'obtenir un certificat de travail au terme du rapport de travail est l'un des droits centraux de l'employé·e. Il est prévu par les lois cantonales sur le personnel ainsi que par l'art. 330a CO.

Les employé·e·s peuvent exiger à tout moment un certificat intermédiaire. A la différence du certificat de travail (final), le certificat intermédiaire est rédigé au présent et contient la mention que l'employé·e travaille actuellement pour l'entreprise qui l'emploie.

45 Cf. à ce sujet : Streiff/von Kaenel/Rudolph, N. 2a sur art. 330a CO.

Le certificat de travail remis à l'employé·e après la fin des rapports de travail doit être rédigé sur le papier à lettre de l'institution. Il est rédigé au passé. L'employé·e a le droit de demander que les supérieur·e·s hiérarchiques signent ce document.

Le certificat de travail doit satisfaire deux exigences : il doit être conforme à la vérité et formulé en des termes bienveillants. Le certificat ne doit pas entraver l'avenir professionnel de la personne. En particulier lorsque le rapport de travail se termine dans une situation de conflit ou si l'employeur·se n'a pas été satisfait·e des prestations, un grand écart difficile doit être effectué. Alors que, dans de nombreux domaines, on constate que les certificats sont encore relativement formels, les certificats de travail du domaine social sont souvent formulés de manière très individualisée et contiennent parfois des critiques sur l'employé·e. De telles critiques doivent être acceptées si l'employeur·se peut les fonder sur des entretiens individuels réalisés précédemment, sur des cas objectifs attestés, voire sur des avertissements donnés par le passé. Les aspects négatifs doivent être significatifs pour l'évaluation globale. Ainsi, des incidents isolés et sans gravité ou des détails insignifiants n'ont absolument pas leur place dans un certificat. A noter qu'il peut toutefois relever du devoir de l'employeur·se de mentionner certains comportements dangereux de l'employé·e. Par exemple, la consommation de contenu pornographique de la part d'éducateur·rice·s sociaux·ales pendant un service de nuit peut figurer comme « Consommation de médias ne correspondant pas aux directives internes ».

Le certificat doit en outre être complet. Les différentes tâches de l'employé·e ne doivent donc pas uniquement être énumérées. Sa prestation de travail doit être décrite et évaluée ainsi que son comportement au sein de l'équipe et par rapport aux supérieur·e·s hiérarchiques et aux bénéficiaires. Il est souvent possible de déduire beaucoup de choses de la remarque finale d'un certificat : l'œil exercé reconnaît aisément si la personne a démissionné, si elle a été licenciée et si son départ est regretté. Il est par conséquent conseillé de bien contrôler le certificat de travail en se faisant peut-être aider par un·e spécialiste du domaine et de demander le cas échéant une modification à l'employeur·se.

Conformément à l'art. 330a, al. 2, CO, l'employé·e peut aussi simplement exiger un certificat qui ne mentionne que la nature du travail et la durée des rapports de travail, donc une simple attestation de travail. C'est recommandé dans les cas où l'employeur·se ne veut pas établir un certificat que l'employé·e pourra mettre à profit pour la suite de son parcours professionnel, et que l'employé·e hésite à intenter une action juridique pour obtenir un meilleur certificat. Une simple attestation de travail est également pertinente lorsque les rapports de travail n'ont duré que peu de temps ou si l'employé·e a commis une faute importants, en lien avec ses tâches (p. ex. un vol dans la caisse par un·e employé·e de caisse). Si la relation de travail a duré assez longtemps et qu'elle est prouvée uniquement par une attestation, cela pourra toutefois constituer un signal d'avertissement pour de potentiel·le·s employeur·se·s lors d'une prochaine candidature.

3.7 Devoir de diligence et de loyauté

L'art. 321a CO prévoit que l'employé·e doit exécuter son travail avec diligence et sauvegarder les intérêts légitimes de l'institution qui l'emploie en toute bonne foi. Les lois cantonales sur le personnel contiennent des dispositions similaires. Les employé·e·s sont donc tenu·e·s d'exercer leurs tâches correctement, consciencieusement et dans le respect des intérêts de l'institution qui les emploie. Dans le cadre du travail social, cela signifie en particulier qu'iels doivent garder confidentielle toute information sensible portée à leur connaissance durant l'exercice de leur profession. Ce devoir de garder le secret ne vaut pas seulement durant les rapports de travail mais également après que ceux-ci ont pris fin. Le devoir de fidélité implique également que les dysfonctionnements constatés au sein de l'entreprise sont d'abord signalés à l'échelon hiérarchique supérieur, avant d'entreprendre des démarches à un échelon supérieur ou même dans la sphère publique.

L'exercice rigoureux et professionnel de la profession exige également une distance appropriée par rapport aux bénéficiaires dont on s'occupe.

Le non-respect du devoir de diligence et de fidélité peut conduire à des avertissements, des remarques lors du prochain entretien individuel ou même à une résiliation immédiate justifiée du rapport de travail.

4 Temps de travail

4.1 Plein temps, temps partiel, horaires flexibles et temps de travail annualisé

Le travail à temps partiel est de plus en plus courant. Il est notamment très répandu dans le domaine du travail social. La notion de « travail à temps partiel » ne figure pas dans la loi ; elle peut recouvrir différentes formes d'engagement et donc différentes bases légales.

Les « horaires flexibles » et le « temps de travail annualisé » ne sont pas non plus des notions juridiques. Il s'agit de deux systèmes qui accordent aux employé·e·s une certaine flexibilité quant à l'organisation de leur travail : l'horaire flexible désigne des modèles qui permettent aux employé·e·s de choisir librement l'heure de début et de fin du travail dans les limites d'une certaine fourchette de temps. Avec le temps de travail annualisé, les employé·e·s disposent dans certains cas d'une liberté encore plus grande et doivent uniquement fournir un nombre convenu d'heures par an.
Iels peuvent choisir comment répartir ce temps sur les jours et les mois. Le temps de travail annualisé peut également être compris de la manière suivante : ce n'est pas l'employé·e mais bien l'entreprise qui décide des temps de travail. Cela permet à l'entreprise de réagir de manière flexible face à la fluctuation du volume de travail. En cas de temps de travail annualisé, le salaire est en règle générale tout de même versé de manière fixe malgré le fait que le nombre d'heures varie d'un mois à l'autre.

4.2 Heures supplémentaires/travail supplémentaire

Selon la fonction, le fait que le rapport de travail soit de droit public ou de droit privé et le lieu de travail, différentes réglementations, CCT ou CTT sont applicables au rapport de travail.

La notion de travail supplémentaire est réglée dans la loi sur le travail (LTr). Elle prévoit en effet le cas où des employé·e·s doivent travailler davantage que le temps hebdomadaire maximal prévu par la loi sur le travail. La notion d'heures supplémentaires figure quant à elle dans le Code des obligations ; elle comprend les heures de travail qui vont au-delà du temps de travail convenu contractuellement ou par CCT ou CTT.

4.2.1 Heures supplémentaires

L'art. 321c, al. 1, CO prévoit que des heures supplémentaires doivent être effectuées si :

— elles sont nécessaires et
— les règles de la bonne foi permettent d'exiger de telles heures de l'employé·e.

Cela signifie que l'employé·e doit fournir des heures supplémentaires au besoin. Dans ce contexte, il convient cependant de tenir compte de la situation personnelle et

familiale de l'employé·e (p. ex. enfants à charge).[46] Par ailleurs, il n'est pas admissible qu'une entreprise tente de compenser un manque de personnel par des heures supplémentaires « chroniques ».[47] Les heures supplémentaires doivent rester une exception.

Des heures supplémentaires ne doivent pas uniquement être fournies lorsque les supérieur·e·s hiérarchiques les demandent explicitement, mais également lorsque l'employé·e voit qu'elles sont nécessaires. Si, en toute bonne foi, les supérieur·e·s hiérarchiques ne sont pas au courant que l'employé·e a fourni des heures supplémentaires, l'employé·e doit les en informer. Cela permet aux employeur·se·s d'adapter l'organisation de l'activité.[48] Si l'employé·e a fourni des heures supplémentaires de sa propre initiative, iel les fait approuver sans délai par l'employeur·se. C'est le seul moyen de faire valoir le droit à une compensation financière pour ces heures supplémentaires.[49] Les heures supplémentaires peuvent être compensées par du temps libre, si les deux parties sont d'accord. Il peut également y avoir une compensation financière. Elle se fait en règle générale avec un supplément de 25% par rapport au salaire normal. Par ailleurs, la disposition de l'art. 321c, al. 3, CO n'est pas contraignante : le contrat de travail peut prévoir par écrit que les heures supplémentaires seront rémunérées au tarif horaire normal, voire pas du tout rémunérées – c'est légal. Pour les cadres, le Tribunal fédéral n'applique pas l'art. 321c CO, car la durée de travail usuelle ne s'applique pas dans leur cas. Le Tribunal fédéral estime qu'ils ont droit à une indemnité pour heures supplémentaires uniquement lorsque des conditions qualifiées sont remplies ; un engagement n'est défini qu'avec réserve comme « fonction dirigeante élevée ».[50]

4.2.2 Travail supplémentaire

Parmi les professionnel·le·s du travail social, certaines personnes assurent un travail de bureau. Dans un tel cas, leur temps de travail hebdomadaire maximum est actuellement de 45 heures selon la loi sur le travail. Les personnes travaillant dans d'autres structures, comme p. ex. un foyer, peuvent être engagées sur une base de maximum 50 heures par semaine. Si la durée effective du travail dépasse ces prescriptions, il s'agit de travail supplémentaire. Pour celui-ci, la loi sur le travail prévoit impérativement une compensation en argent ou en temps libre.[51] Suivant le domaine d'engagement, des prescriptions spéciales sont cependant à observer (p. ex. CTT).

Les différends sur les heures supplémentaires et les indemnités pour travail supplémentaire peuvent prendre beaucoup de temps devant les tribunaux. En effet, les

46 Streiff/von Kaenel/Rudolph, N. 2 sur art. 321c CO.
47 Streiff/von Kaenel/Rudolph, N. 2 sur art. 321c CO.
48 Streiff/von Kaenel/Rudolph, N. 2 sur art. 321c CO ; Kantonsgericht St. Gallen, in: JAR 1992, p. 116.
49 Streiff/von Kaenel/Rudolph, N. 2 sur art. 321c CO.
50 Le Tribunal fédéral a décidé, dans l'ATF 126 III 337 ss., que même avec un salaire mensuel brut de CHF 9000 × 13, on ne peut pas forcément déduire qu'il s'agit d'une fonction de cadre ; ce qui est déterminant, c'est la position de pouvoir dans l'entreprise. La loi sur le travail ne vaut pas non plus pour les employé·e·s qui exercent une fonction dirigeante élevée (art. 3, let. d, LTr).
51 Art. 13 LTr.

employé·e·s doivent pouvoir prouver que les heures de travail supplémentaires ont effectivement été réalisées. Il est par conséquent recommandé de noter rigoureusement le travail supplémentaire fourni dans un journal de travail, avec à chaque fois mention de la date et des heures, et de faire signer ces inscriptions par son ou sa responsable hiérarchique.

4.3 Travail de nuit/travail du dimanche/service de piquet[52]

Certaines personnes travaillent la nuit, le dimanche, ou doivent fournir un service de piquet. Pour protéger leur santé et leur personnalité, la loi sur le travail exige le respect de certaines dispositions minimales. Ces dispositions valent en principe pour tous les rapports de travail de droit privé et de droit public[53], dans la mesure où l'employé·e relève du champ d'application quant au personnel de la loi sur le travail[54]. Il convient de tenir compte du fait que, selon l'art. 3, let. e, LTr, les « assistant·e·s sociaux·ales » et les « éducateur·rice·s » ne sont pas soumis·es à la loi sur le travail. Sont considérées comme telles les personnes ayant achevé une formation spécialisée correspondante, mais également les personnes ayant effectué une formation de base suivie d'une formation complémentaire équivalente (art. 12 OLT1).[55] Cependant, si ces professionnel·le·s effectuent des tâches d'accompagnement dans des foyers privés pour personnes en situation de handicap ou avec des enfants ou des jeunes, iels sont soumis·es au contrat-type pour les éducateur·rice·s des foyers et internats.[56]

4.3.1 Travail de nuit

La loi sur le travail fait une distinction entre travail de jour (de 6h à 20h), travail du soir (de 20h à 23h) et travail de nuit (de 23h à 6h). Aucune autorisation n'est nécessaire pour le travail de jour et du soir, alors qu'il en faut une pour le travail de nuit. Une distinction est faite entre travail de nuit à titre temporaire et travail de nuit régulier ou périodique (plus de 25 nuits par an).[57]

Le travail de nuit temporaire obtient une autorisation officielle si l'institution qui engage l'employé·e peut prouver un besoin urgent. Ce besoin existe si des travaux

52 Pour des informations plus précises à ce sujet, consultez notre brochure : Temps de travail, temps de repos et rémunération des services de piquet et de permanence dans le domaine du travail social en Suisse.
53 Art. 71, let. b, LTr, selon lequel les règles relatives à la protection de la santé, de même que les règles sur le temps de travail et le temps de repos, ne peuvent pas être plus mauvaises dans les lois sur le personnel et les ordonnances de la Confédération, des cantons et des communes que les garanties minimales prévues par la loi sur le travail.
54 Art. 3 LTr.
55 Voir à ce sujet Thomas Geiser/Adrian von Kaenel/Rémy Wyler (éd.), Handkommentar Arbeitsgesetz, Bundesgesetz vom 13. März 1964 über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel, 1re édition, Bern 2005, N. 29 sur art. 3 LTr.
56 CTT pour les éducateurs employés dans des foyers et internats du 16 janvier 1985 (RS 221.215.324.1).
57 Art. 17 LTr et Art. 31 OLT 1.

supplémentaires imprévus s'imposent, ou si des travaux doivent être effectués pour des raisons de sécurité, et qu'ils ne peuvent être faits que durant la nuit, ou encore s'il s'agit de travaux dans le domaine culturel, social ou sportif. L'employé·e qui effectue du travail de nuit de manière temporaire a droit à un supplément de salaire de 25%.[58]

Le travail de nuit régulier ou périodique est autorisé s'il est indispensable pour des raisons techniques ou économiques. Parce que le travail de nuit régulier est dangereux pour la santé, des règles spéciales ont été définies. L'indemnité ne prend pas dans ce cas la forme d'un supplément salarial, mais en principe celle d'un supplément en temps libre de 10% de la durée de travail. De plus, l'employé·e a droit, tous les deux ans, à un examen médical et à des conseils en ce domaine, à la charge de l'employeur·se. Enfin, l'employeur·se a l'obligation de prendre des mesures pour protéger ses employé·e·s. Par exemple l'organisation de moyens de transport sûrs pour se rendre au travail, des possibilités de se restaurer ainsi qu'un soutien approprié pour la prise en charge des enfants.[59]

4.3.2 Travail du dimanche

Les jours du lundi au samedi sont considérés comme jours ouvrables ; le dimanche est en principe un jour chômé (sans travail). Exceptionnellement, le travail du dimanche (entre samedi 23h et dimanche 23h) peut être autorisé officiellement. Dans ce contexte, une distinction est faite entre travail du dimanche temporaire et durable ou périodique (plus de 6 dimanches par an).

Le travail du dimanche temporaire est autorisé lorsque l'employeur·se peut prouver un besoin urgent (de manière analogue à ce qui existe pour le travail de nuit). L'employé·e qui travaille le dimanche de manière temporaire a droit à un supplément salarial de 50%. En plus, iel a droit à du repos supplémentaire (compensation en temps libre ou jours de repos de compensation).[60]

Le travail du dimanche régulier ou périodique est autorisé lorsque des raisons techniques ou économiques le rendent indispensable (de manière analogue à ce qui existe pour le travail de nuit). Dans ce contexte, on part du principe que le travail du dimanche est compris dans le salaire de base. Par conséquent, un supplément salarial n'est pas obligatoire. Par contre, l'employé·e a droit au repos supplémentaire mentionné ci-dessus.

58 Art. 17b LTr.
59 Art. 17b LTr, Art. 31 ss. OLT 1.
60 Art. 19, al. 3, et art. 20, al. 2, LTr.

4.3.3 Service de piquet

Le service de piquet est un service de permanence durant lequel l'employé·e se tient, en sus du travail habituel, prêt·e à intervenir, le cas échéant, pour faire face à des événements particuliers (porter secours en cas de situation d'urgence, effectuer des visites de contrôle, etc.). Le service de piquet constitue une atteinte à la vie privée ; par conséquent, il ne peut être effectué que de manière limitée dans le temps.[61] Si le service de piquet est fourni au sein de l'entreprise, la totalité du temps mis à disposition constitue du temps de travail. En cas de service de piquet en dehors de l'entreprise (disponibilité opérationnelle), est compté comme temps de travail uniquement le temps durant lequel l'employé·e doit effectivement fournir un engagement de travail. Si le contrat de travail ne prévoit rien d'autre, le service de piquet doit être rémunéré. La rémunération prévue pour le service de piquet hors de l'entreprise peut être plus basse, car le temps de disponibilité peut être mis à profit pour des activités sans lien avec le travail en question.[62] Pour les éducateur·rice·s sociaux·ales qui, comme décrit au chapitre 4.3, ne sont pas soumis·es à la LTr, les dispositions du CTT éducateurs s'appliquent en ce qui concerne le service de piquet.[63]

4.4 Repas dans le cadre du travail

Si la prise de repas fait partie des tâches d'un employé·e, dans le cadre de son travail (p. ex. repas pris en commun avec les bénéficiaires), ce temps est considéré comme du temps de travail. Le temps de repos prescrit (voir ci-dessous le chapitre 4.5) doit être accordé avant ou après. Les repas peuvent être considérés comme une rémunération en nature et sont dans ce cas partie intégrante du salaire. Par conséquent, l'employeur·se ne peut pas procéder à des retenues sur le salaire pour les repas.

Le cas est différent si l'employé·e prend une pause pour son propre repas. Dans ce cas, s'iel ne s'occupe pas de son repas mais l'obtient sur son lieu de travail, des retenues sur salaire correspondantes peuvent être réalisées.

4.5 Temps de repos

Les temps de repos sont des moments pendant lesquels l'employé·e a la possibilité de se reposer du travail. Ils varient selon la durée du travail effectué et l'âge de la personne employée.

61 Art. 14 OLT 1.
62 ATF 124 III 249, D. 3.
63 Pour des informations plus précises à ce sujet, consultez notre brochure : Temps de travail, temps de repos et rémunération des services de piquet et de permanence dans le domaine du travail social en Suisse.

La loi sur le travail et les ordonnances y relatives contiennent des dispositions minimales à ce sujet, entre autres celle exigeant que, en cas d'une durée du travail supérieure à sept heures par jour, une pause d'une demi-heure au moins doit être accordée.[64] Toutefois, comme nous l'avons déjà indiqué, en fonction du domaine de travail la loi sur le travail ne s'applique pas à chaque rapport de travail. Pour les « assistant·e·s sociaux·ales » et les « éducateur·rice·s » par exemple, le contrat-type de 1985 s'applique à la place de la loi sur le travail, dans la mesure où les tâches d'encadrement sont effectuées dans un foyer non étatique (voir chapitre 4.3).

4.6 Congé non payé

DROIT PRIVÉ
Dans le cas d'un rapport de travail de droit privé, il n'existe pas de droit à des congés non payés.

DROIT PUBLIC
Les engagements de droit public prévoient souvent que, après quelques années de service, l'employé·e a droit à des semaines de congé payé. Souvent, les employé·e·s sont tenu·e·s de lier ces congés à une formation continue.

4.7 Vacances

L'ensemble des employé·e·s ont droit à quatre semaines de vacances par an.[65] En principe, l'employeur·se a le droit de déterminer le moment des vacances. Iel doit cependant tenir compte des souhaits de l'employé·e, dans la mesure où ceux-ci sont compatibles avec les intérêts de l'entreprise.[66] Les vacances servent à se reposer. Afin de satisfaire cet objectif, il faut garantir chaque année au moins deux semaines de vacances consécutives.[67] Si, au cours d'une année de service, la personne employée a été absente pendant plus d'un mois par sa propre faute, l'art. 329b CO indique que la durée de ses vacances peut être réduit d'un douzième pas mois complet d'absence. Ainsi, après un mois complet d'incapacité de travail, le droit aux vacances est réduit d'un douzième pour chaque mois complet supplémentaire d'empêchement de travailler.

64 Art. 15, al. 1, let. b, LTr.
65 Art. 329a CO.
66 Art. 329c, al. 2, CO.
67 Art. 329c, al. 1, CO.

4.8 Jours de congé en raison de circonstances particulières

Le CO règle le droit légal aux vacances, mais il ne contient pas de dispositions relatives à des événements de la vie de l'employé·e, avec les absences qui s'ensuivent : il définit à l'art. 329, al. 3, CO que l'employeur·se « accorde au surplus au travailleur les heures et jours de congé usuels et, une fois le contrat dénoncé, le temps nécessaire pour chercher un autre emploi. » De cette manière, la seule chose dite explicitement est que du temps doit être accordé à l'employé·e pour qu'iel puisse se présenter pour un nouvel emploi potentiel. On déduit cependant de cette disposition un droit pour l'employé·e à pouvoir régler des affaires personnelles urgentes et être présent·e lors d'événements familiaux importants, avec dans de tels cas du « temps libre extraordinaire ».

Le cas est différent en cas d'empêchement de travailler. Il y a alors une situation où on ne peut pas exiger de l'employé·e qu'iel travaille, par exemple lorsque sa ou son partenaire décède ou le jour de son mariage ; ces cas sont réglés par l'art. 324a CO. Les employé·e·s ont droit au versement du salaire. Si on peut tout de même exiger de l'employé·e qu'iel travaille, par exemple lors du décès ou du mariage d'un parent éloigné, c'est l'art. 329 CO qui s'applique. La question de savoir quels événements relèvent de quelle disposition n'est pas réglée de manière exhaustive.[68]

Il est toutefois clair que les événements suivants donnent droit à un congé extraordinaire : la naissance de son enfant, le mariage d'un proche, un décès dans la famille proche ou un déménagement.[69] La durée de ce congé n'est souvent pas claire lorsqu'il n'y a pas de CCT ou de CTT.[70] Souvent, le règlement du personnel prévoit cependant des dispositions à ce sujet.

L'autorité législative a sciemment choisi de ne pas définir si, dans le cadre des congés extraordinaires prévus à l'art. 329 CO, l'employeur·se avait l'obligation de maintenir le salaire. La règle générale suivante s'applique toutefois : en cas d'engagement fixe, le salaire est payé pour la durée du congé extraordinaire alors que ce n'est généralement pas le cas pour les personnes engagées à l'heure.[71]

68 Streiff/von Kaenel/Rudolph, N. 6 sur art. 329 CO.
69 Streiff/von Kaenel/Rudolph, N. 6 sur art. 329 CO.
70 Le CTT pour les éducateurs employés dans les foyers et internats du 16 janvier 1985 (RS 221.215.324.1) définit par exemple à l'art. 18, absences de brève durée, de manière détaillée le nombre de jours pour certains événements. Il indique également que les employé·e·s ont droit au maintien du salaire pour ces journées.
71 Streiff/von Kaenel/Rudolph, N. 13 sur art. 329 CO.

5 Assurances et prévoyance

5.1 Maladie

L'art. 324a CO prévoit que, en cas de maladie de l'employé·e, l'employeur·se est tenu·e de continuer à verser le salaire pendant un certain temps. La durée du maintien du salaire n'est pas clairement réglée par le Code des obligations. Il revient donc aux tribunaux de déterminer cette durée. Par conséquent, des durées différentes sont prévues selon les cantons. Ainsi, le versement du salaire peut être maintenu pour une durée allant de quelques semaines à quelques mois. Certain·e·s employeur·se·s ont conclu une assurance indemnité journalière (art. 324a, al. 4, CO). Ces assurances prévoient usuellement une durée du maintien du salaire de 720 jours à 80% du salaire. Les primes de l'assurance d'indemnités journalières maladie peuvent être déduites du salaire brut, si cette solution d'assurance offre globalement de meilleures prestations que le simple maintien du salaire selon le CO.[72] Habituellement, l'employé·e participe à hauteur de 50% au paiement de la prime. Il est important de se renseigner afin de savoir si l'employeur·se a conclu une assurance indemnité journalière ou si seules les dispositions du CO protègent l'employé·e. Dans ce cas, selon le lieu de travail s'applique l'échelle bâloise, bernoise ou zurichoise.[73]

Les employé·e·s doivent pouvoir prouver leur maladie pour avoir droit au maintien du salaire. En cas de maladie sérieuse et qui s'annonce longue, il est donc recommandé d'obtenir rapidement un certificat médical. Il est ainsi possible d'éviter une situation où le personnel médical doit établir un certificat d'incapacité de travail pour une période déjà écoulée ; de tels certificats sont fréquemment à l'origine de conflits avec les employeur·se·s.

Un phénomène est observé depuis quelques années : les cas de maladie « associée à un poste déterminé ». Les certificats en question indiquent de manière plus ou moins explicite que la personne concernée est malade à 100% pour le travail auprès de l'institution actuelle, mais qu'elle pourrait travailler à 100% auprès d'une autre institution. Ces certificats médicaux font réagir les assurances indemnité journalière maladie. Celles-ci menacent parfois de suspendre leurs prestations et exigent de l'employé·e, dans certains cas sous forme d'ultimatum, qu'iel accepte un nouvel emploi.

Dans certaines entreprises, la couverture d'assurance est parfois insuffisante en ce qui concerne la maladie, parce que les contrats d'assurance d'indemnité journalière contiennent certains pièges dans lesquels l'employeur·se peut tomber. Pour l'employé·e qui est sur le point de signer un contrat de travail, il est conseillé de vérifier si une assurance d'indemnités journalières maladie existe pour les employé·e·s de l'entreprise.

72 Streiff/von Kaenel/Rudolph, N. 23 sur art. 324a/b CO.
73 Cf. SECO – Secrétariat d'État à l'économie, Empêchement de travailler. www.seco.admin.ch/seco/fr/home/Arbeit/Personenfreizugigkeit_Arbeitsbeziehungen/Arbeitsrecht/FAQ_zum_privaten_Arbeitsrecht/verhinderung-des-arbeitnehmers-an-der-arbeitsleistung.html (consulté le 23.11.2022).

5.2 Accident

L'art. 324a CO vaut également pour les cas où l'employé·e est empêché·e de travailler en raison d'un accident. En Suisse, tou·te·s les employé·e·s sont assuré·e·s conformément à la loi sur l'assurance-accidents (LAA). Les personnes qui travaillent moins de huit heures par semaine ne sont cependant pas assurées contre les accidents non-professionnels ; les autres le sont. Les employé·e·s ont droit à une indemnité journalière accident de 80%. Les prestations d'assurance dans le domaine de l'accident sont en général meilleures que celles du domaine de la maladie.

5.3 Congé de maternité

Conformément à l'art. 329 s. CO, l'employée a droit, après l'accouchement, à un congé d'au moins 14 semaines. Cela signifie que, durant cette période, elle ne doit pas travailler et qu'elle touche son salaire, selon l'art. 9 ss. de la loi sur les allocations pour perte de gain (LAPG). L'indemnité journalière correspond à 80% du revenu touché précédemment, mais au maximum à CHF 196. La base de calcul pour l'indemnité journalière est le revenu soumis à l'AVS des douze derniers mois avant la naissance. Il n'est donc pas recommandé de diminuer le taux d'engagement sur cette période ou de prendre un congé non payé ; dans les deux cas, cela conduirait à une allocation de maternité plus basse. L'art. 35a LTr dit que les femmes ayant accouché ne peuvent être occupées durant les huit semaines qui suivent l'accouchement. Conformément à l'art. 3a LTr, les art. 35–36 LTr valent pour l'ensemble des employé·e·s, y compris celleux qui ne sont pas soumis·es aux dispositions de la loi sur le travail (éducateur·rice·s sociaux·ales dans les foyer, dépendant du CTT éducateurs). L'alinéa 2 de l'art. 329f CO, entré en vigueur le 01.01.2021, indique qu'en cas d'hospitalisation de la ou du nouveau-né·e, le congé maternité est prolongé d'une durée équivalente à la prolongation de la durée du versement de l'allocation de maternité.

Des renseignements sur l'allocation de maternité peuvent être obtenus auprès des caisses de compensation AVS compétentes.

5.4 Congé de paternité

Depuis le 01.01.2021, le père légal a droit à un congé de deux semaines. Le congé de paternité est réglementé à l'art. 329g CO. Les alinéas 2 et 3 de l'art. 329g CO précisent que le congé doit être pris dans les six mois qui suivent la naissance de l'enfant, et qu'il peut être pris sous la forme de semaines ou de journées. Dans le cas contraire, le droit s'éteint. L'indemnisation pendant le congé se base aussi sur la LAPG. Les conditions d'obtention ainsi que le montant et le calcul de l'indemnité journalière se fondent sur les art. 16i ss. LAPG. D'après ces dispositions, l'indemnité journalière est

égale à 80% du revenu moyen de l'activité lucrative obtenu avant le début du droit à l'allocation et s'élève à maximum CHF 196.

5.5 Prise en charge de proches et d'enfants malades

Selon le nouvel art. 329h CO, les employé·e·s ont droit à un congé payé pour la prise en charge d'un membre de la famille ou de sa/son partenaire (maximum trois jours par cas et dix jours par an au total).

5.6 Congé pour la prise en charge d'un·e enfant gravement atteint·e dans sa santé en raison d'une maladie ou d'un accident

L'art. 329i CO, également nouveau, garantit aux parents un congé de prise en charge de maximum 14 semaines lorsqu'iels ont droit à une allocation de prise en charge parce que leur enfant est gravement atteint·e dans sa santé en raison d'une maladie ou d'un accident. Le droit ainsi que le montant de l'allocation et les principes de calcul sont définis aux art. 16n ss. LAPG.

5.7 Allocations familiales

Ces allocations ont pour but, conformément à la loi sur les allocations familiales (LAFam), de compenser la charge financière relative aux enfants et à leur éducation et formation. Certaines institutions versent une allocation supplémentaire en cas de naissance ou de nécessité de s'occuper d'un membre de la famille ; cela vaut en particulier pour la fonction publique.

5.8 Caisse de retraite

Les employeur·se·s doivent assurer auprès de leur caisse de pension les employé·e·s adultes dont le revenu est supérieur à CHF 21'510 par an.[74] La loi prévoit que l'employeur·se contribue à la caisse de pension au moins pour le même montant que l'employé·e.[75] La rente de la caisse de pension complétera l'AVS pour les personnes à la retraite. Elle assure également les risques de décès et d'invalidité. Pour les couples vivant en concubinage, il est important de bien lire le règlement de la caisse de

74 Art. 2, al. 1, LPP.
75 Art. 331 ss. CO.

pension ; souvent, les caisses de pension allouent une rente au/à la partenaire en cas de décès de la personne assurée. Parfois, ces prestations nécessitent cependant que le couple ait annoncé le concubinage précédemment à la caisse de pension. Par ailleurs, en cas de début d'activité en tant qu'indépendant·e, de départ définitif à l'étranger ou en cas d'achat d'un bien immobilier, les capitaux de la caisse de pension peuvent être retirés. Lorsque l'employé·e acquiert un bien immobilier, la simple mise en gage des capitaux de la caisse de pension est cependant une solution plus avantageuse, même si de nombreuses banques ne mentionnent pas cette possibilité.

Une personne qui gagne beaucoup et dont les avoirs auprès de la caisse pension ne sont pas très élevés peut augmenter ces derniers par des versements extraordinaires, ce qu'on appelle des « rachats ». Ces rachats peuvent présenter un intérêt du point de vue fiscal, car ils peuvent dans une certaine limite être déduits du revenu imposable.

En cas de divorce, les capitaux de la caisse de pension qui ont été accumulés pendant la durée du mariage sont divisés en deux. Cette règle est impérative et il n'est pas possible d'y déroger dans le cadre d'un contrat de mariage.

Bibliographie

AvenirSocial (2022) : Protection des données dans le travail social. *Une aide pratique pour gérer les données personnelles sensibles.* Berne : AvenirSocial.

AvenirSocial (2010) : Code de déontologie du travail social en Suisse. *Un argumentaire pour la pratique.* Berne : AvenirSocial.

Thomas Geiser/Adrian von Känel/Rémy Wyler (éd.) (2005): Handkommentar Arbeitsgesetz, Bundesgesetz vom 13. März 1964 über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel, 1re édition, Bern.

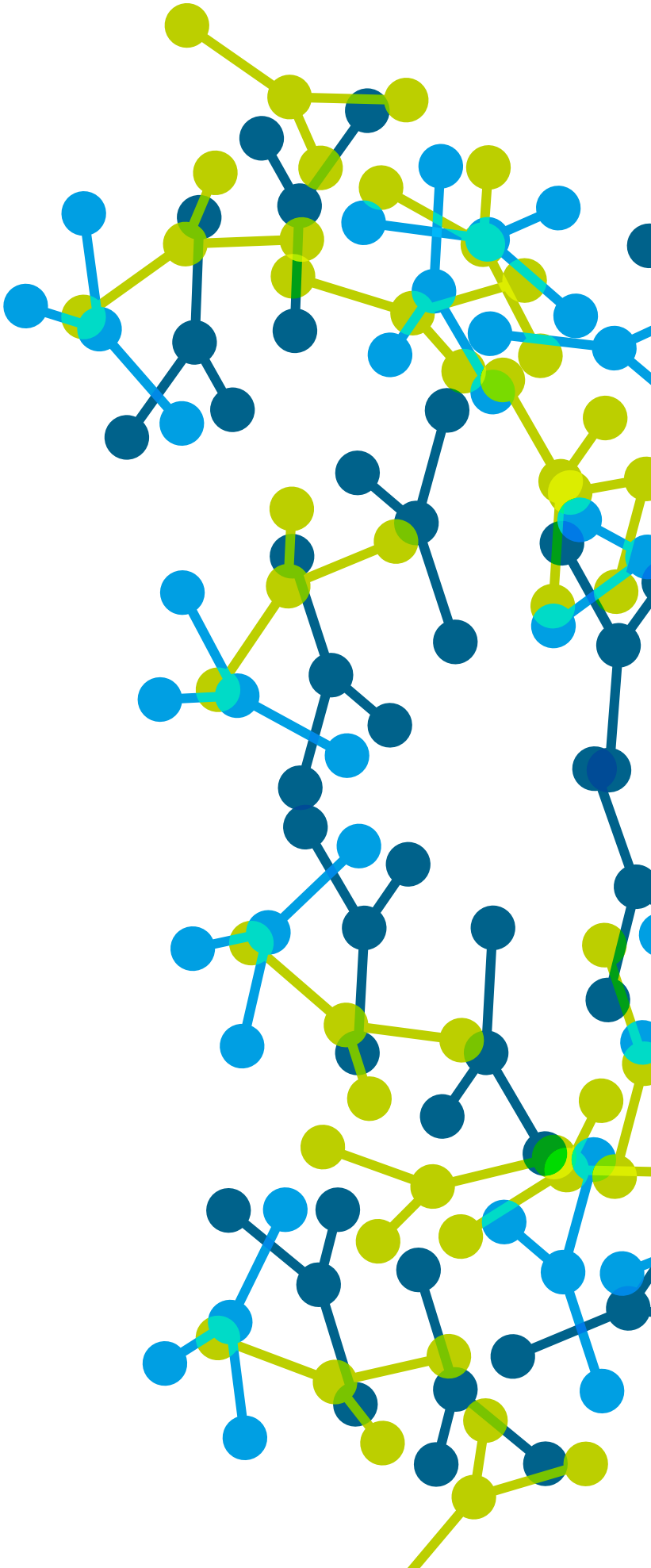
Peter Hänni (2008): Das öffentliche Dienstrecht der Schweiz, 2e édition, Zürich Basel Genf.

Roland Müller/Caroline von Graffenried (2011): Unterschiede zwischen privatrechtlicher und öffentlich-rechtlicher Anstellung, in: recht 2011, p. 156 ss.

Wolfgang Portmann/Isabelle Wildhaber (2020): Schweizerisches Arbeitsrecht, 4e édition, Zürich St. Gallen.

Ullin Streiff/Adrian von Känel/Roger Rudolph (2012): Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319–362 OR, 7e édition, Zürich Basel Genf.

artischock.net



AvenirSocial
Schwarztorstrasse 22
Case Postale
CH-3001 Berne

+41 (0)31 380 83 00
info@avenirsocial.ch

avenirsocial.ch