



Adrien GUTOWSKI

Avocat

www.ma-societe.ch

Vu la complexification du droit et les enjeux financiers, sage est l'employeur qui saura s'entourer de personnes compétentes.

Droit du travail : questions choisies

Les questions abordées seront un rappel pour certains mais permettront sans doute à tous de susciter des réflexes ou d'ouvrir des pistes de réflexion.

CERTIFICAT DE TRAVAIL

L'art. 330a CO offre la possibilité au travailleur de demander, en tout temps, également après la fin des rapports de travail, un certificat de travail portant sur la nature et la durée des rapports de travail, ainsi que sur la qualité de son travail et sa conduite. A sa demande expresse, le certificat ne porte que sur leur nature et leur durée. Une demande faite durant le contrat doit exposer l'existence d'un intérêt justifié, notamment lors de la recherche d'un nouvel emploi ou lors d'un changement de supérieur. En cas de désaccord sur les termes du certificat, il appartient au travailleur de

prouver les faits qui justifieraient leurs modifications ou à l'employeur de prouver la réalité des appréciations négatives quand celles-ci sont contestées. L'employeur peut engager sa responsabilité lorsqu'il établit un certificat faussement élogieux, incomplet ou qu'il refuse d'une manière injustifiée de le délivrer.





DURÉE DU TRAVAIL

La loi sur le travail (ci-après: LTr) s'applique à toutes les entreprises publiques et privées, sous réserve de certaines exceptions. Cette loi prévoit des règles contraignantes notamment sur la durée maximale de la semaine de travail soit, selon l'art. 9 al.1 LTr, 45 heures pour les travailleurs occupés dans les entreprises industrielles, le personnel de bureau et de vente des grandes entreprises de commerce de détail, et 50 heures pour les autres. En pratique, notamment dans les branches où il existe une convention collective, la durée du travail se situe entre 40 et 42 heures par semaine. Il est indispensable tant pour l'employeur que pour le travailleur de connaître les horaires de travail pour déterminer les heures supplémentaires, puis le travail supplémentaire. Le travailleur, obligé d'effectuer des telles heures, ne peut dépasser le maximum légal de l'art. 9 LTr. Dites heures doivent être payées avec une majoration d'un quart du salaire, sauf accord écrit prévoyant une compensation par un congé.

Dès la limite ordinaire du temps de travail dépassée, les heures faites en sus sont qualifiées de travail supplémentaire pour lequel le supplément de 25% du salaire est impérativement dû, sauf pour les employés de bureau et le personnel de vente des grands établissements du commerce de détail

pour lesquels le supplément de 25% n'est dû qu'à partir de la 61^{ème} heure et sous réserve d'une compensation par un congé. L'art. 12 LTr fixe un plafond dès lors qu'au-delà de 170 heures de travail supplémentaire pour une durée de 45 heures hebdomadaire, respectivement de 140 heures pour une durée de 50 heures, il est interdit de travailler. Vu les implications, l'attention de l'employeur est attirée sur le coût que peut avoir une mauvaise gestion des heures et celle de l'employé, sur le fait qu'il est tenu d'annoncer les heures supplémentaires qu'il effectue.

INFORMATIONS LORS DE LA FIN DU CONTRAT

Tant que le travailleur reste employé au moins huit heures par semaine, il est assuré contre les accidents non professionnels. Dès qu'il quitte son emploi, l'employeur a l'obligation de l'informer, par écrit, que tel n'est plus la cas. A défaut, il s'expose à devoir payer la part de la prime correspondant à la couverture de l'accident. Les conditions contractuelles de l'assurance collective perte de gain maladie offrent souvent au travailleur un droit de passage dans l'assurance individuelle. En règle générale, la couverture de l'assuré cesse avec la fin des rapports de travail. Le travailleur a, moyennant respect d'un délai, le droit de continuer l'assurance. Certaines conditions générales prévoient que l'employeur doit informer le travailleur de son droit de passage. A défaut, l'employeur s'expose à devoir réparer le dommage résultant de la non poursuite de la couverture.

La présente contribution n'a pas l'ambition de traiter de manière exhaustive les problématiques, mais se borne à en exposer le contour. La mise en place d'un cadre juridique adapté à son entreprise permet à l'employeur de connaître et maîtriser les conditions de travail de ses employés, lesquels évoluent dans un environnement connu et uniformisé. Vu la complexification du droit et les enjeux financiers, sage est l'employeur qui saura s'entourer de personnes compétentes afin d'éviter les écueils que réservent parfois le droit du travail et le travailleur qui saura se faire conseiller dans la tourmente que certains employeurs réservent à ceux qui font vivre leur entreprise. ■